

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo



TESIS DOCTORAL

**CALIDAD DE VIDA, DESARROLLO PERSONAL Y
PROFESIONAL DE LOS PASTORES PROTESTANTES**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR.

PRESENTADA POR:
Mario Javier Cuevas Henríquez.

DIRIGIDA POR:
DR. D^o José María Prieto Zamora.
DRA. D^a Susana Rubio Valdehita.

Madrid, 2017



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

Facultad de Psicología

Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo

**CALIDAD DE VIDA, DESARROLLO PERSONAL Y
PROFESIONAL DE LOS PASTORES PROTESTANTES**

TESIS DOCTORAL

Doctorando: Mario Javier Cuevas Henríquez

Directores: Dr. D^o José María Prieto Zamora.

Dra. D^a Susana Rubio Valdehita.

Madrid, 2017

AGRADECIMIENTOS

Al Dios de Abraham, Isaac y Jacob, mi inspiración y en quien reposa los fundamentos de la misión pastoral.

A todos los pastores que han participado en esta investigación y a aquellos que forman parte del grupo de calidad de vida pastoral producto de esta investigación.

A mis directores de tesis Dr. D^o José María Prieto Zamora y la Dra. D^a Susana Rubio Valdehita, quienes siempre han demostrado una gran disposición, ánimo y deseo de encausar este proyecto con calidad y por las vías más certeras posible, muchas gracias.

A la profesora Jane Myers de la Universidad de Carolina del Norte, quien siempre manifestó optimismo y apoyo en el proceso investigativo. También a su esposo Thomas Sweeney, profesor de la Universidad de Ohio, y al profesor Nathaniel Ivers de la Wake Forest University quienes después del fallecimiento de la profesora Myers respondieron oportunamente a las demandas que hoy nos han permitido lograr este objetivo.

A pastores y teólogos protestantes con los que me he cruzado en la vida y que me han inspirado con su labor pastoral y calidad de vida; a Samuel Olson y su esposa Nancy, mis pastores desde hace más de 25 años, quienes son un referente de familia pastoral a seguir; a Samuel Escobar, excelente profesor de teología y motor inspirador de muchas buenas ideas aquí plasmadas; a Jaime Puertas, a quien conocí siendo un niño y cuyo mensaje ha dado sus frutos en mi vida.

A mi profesora de psicología de las organizaciones Arelis Sumabila.

A mi comunidad de fe de siempre, la iglesia Las Acacias de Venezuela (IEPLA), y a la actual en Londres, Cross Street Baptist Church, quienes me han apoyado de forma incondicional en la obtención de información y sobre todo en animarme en esta meta. A Néstor Fernández, Margaret Kohli, Philip Muthusami y a todos...

A mi madre Esther; a mis hermanos Sandra y Juan, y a todos mis sobrinos y familiares a quienes les he quitado parte de su tiempo he invertido en este proyecto.

RESUMEN

En la sociedad contemporánea se aprecia que el sector religioso se está convirtiendo en un factor crucial a la hora de tratar de entender los cambios sociales que están afectando la cultura de los pueblos, y por ende su morfología. La realidad indica que cada día existen grandes conversiones de creyentes a la fe evangélica, y por ende, crece también la demanda de profesionales religiosos o pastores evangélicos a nivel mundial. Ahora bien, las estadísticas señalan que muchos de los pastores evangélicos están dejando su vida laboral por múltiples factores que están afectando su calidad de vida, su bienestar y el de sus familiares.

La presente investigación titulada: “Calidad de vida, desarrollo personal y profesional de los pastores protestantes”, permitió analizar las variables enmarcadas en el título antes expuesto en un grupo de 504 pastores protestantes evangélicos que ejercían sus funciones en 31 países entre los meses de mayo y noviembre del año 2015.

Esta investigación se encausó en explorar y contrastar principios y enfoques paradigmáticos apoyados por la psicología diferencial y del trabajo asociados a los estilos de trabajo, las tareas laborales y el bienestar psicofísico que deben corresponder con el de un profesional clérigo o pastor evangélico.

Este proceso investigativo se desarrolló con el fin de determinar la conciliación que poseían los pastores con los contextos familia, trabajo y sociedad, así como el determinar la repercusión que dicha interacción mantienen en la calidad de vida y desarrollo integral de los pastores participantes. Ello fue posible gracias a la aplicación de los instrumentos soportados por los modelos del bienestar “Five Factor Wellness Inventory” (5F-Wel) de Jane Myers de la Universidad de Carolina del Norte y los de estilos y tareas laborales establecidos por la “Occupational Information Network” (O*NET).

Esta investigación se insertó dentro del tipo *descriptiva correlacional* debido a que se orientó a describir y responder preguntas surgidas desde los modelos de O*NET y 5F-Wel. En cuanto al diseño bajo el cual se desarrolló la investigación fue de corte *no experimental*, ya que se estudiaron las variables en un colectivo específico: pastores evangélicos; *transversal*, ya que estudiaron las variables en un período o punto determinado que comprendió entre mayo y noviembre del año 2015; y, se considera de *corte correlacional-no causal*, ya que no se correlacionaron las variables estudiadas.

La investigación concluye que el bienestar, tal y como lo concibe el modelo 5F-Wel y el ejercicio de los estilos y tareas laborales como los plantea O*NET, están presentes en los pastores participantes. Se comprobó en ellos la existencia de muchos de los determinantes de calidad de vida, al igual que los propulsores del desarrollo personal y profesional. Ahora bien, también se encontró el riesgo que posee la calidad de vida integral de los sujetos estudiados, debido en gran manera al sobredimensionamiento laboral que están experimentando. Independientemente del tamaño de la institución en la que ejercen sus funciones pastorales, se considera que están realizando funciones que en otros entornos laborales son ejercidas por distintos profesionales especialistas en sus áreas, lo cual está coartando la posibilidad de ejercer cabalmente su profesión teológica.

Finalmente, se concluyó que la hipótesis planteada que buscaba evaluar si la calidad de vida, el desarrollo personal y profesional de los pastores evangélicos estaba directamente relacionados con los modelos O*NET y 5F-Wel, fue aceptada. Igualmente se concluye que el cambio hacia la sociedad del siglo XXI implica algo mucho más allá de lo político, social y económico, también incluye lo religioso.

Palabras claves: Calidad de vida, bienestar, estándar de vida, psicología del trabajo, pastor evangélico, desarrollo laboral, desarrollo personal, protestante.

ABSTRACT

In contemporary society, the religious sector is a crucial factor when trying to understand the social changes that are effecting the culture of 21st century people, and therefore their morphology. The evidence indicates that there are great conversions of Christian believers every day to the evangelical faith, and there is therefore also a growing demand for evangelical religious professionals or pastors worldwide. However, statistics indicate that many of the evangelical pastors are leaving their posts for multiple reasons or factors that are effecting their quality of life, wellbeing and family contexts.

This research was entitled "Quality of life, personal and professional development of Protestant pastors", and analysed the variables entitled above within a group of 504 Protestant evangelical pastors who were working in 31 countries between May and November 2015.

This research was focused on exploring and contrasting the principles and paradigmatic approaches supported by the differential psychology in relation with work styles, work tasks and psychophysics wellbeing that should correspond with the post of professional clergy or evangelical pastors.

This investigative process was developed in order to determine the ability of pastors to manage their family, work and social lives, as well as to determine the impact that this interaction has on their quality of life and integral development. This research was possible due to the application of instruments supported by the Five Factor Wellness Inventory (5F-Wel) of Jane Myers of the University of North Carolina, and the work styles and tasks established by the Occupational Information Network (O*NET).

This research was analysed within the *descriptive correlational* type because it was conducted to describe and respond to questions arising from the O*NET and 5F-Wel models. The research design was *non-experimental* because the variables were not manipulated, instead they were studied within a specific group: evangelical pastors. Furthermore, it is *transversal* because they studied the variables in a determined period between May and November 2015 and is considered to be *correlational-non causal*, due to the variables studied not being correlated.

The research concludes that wellbeing, as defined by the 5F-Wel model and the work styles and work tasks as determined by O*NET, are present in the participants of this

research. The existence of many of the determinants of quality of life, as well as personal and professional development, were verified in them.

However, we also found the risk that the integral quality of life of the pastors is adversely effected by the over-expansive work they were involved with. Regardless of the size of the church or institution in which they were working, they were often performing functions that are carried out by different professionals or specialists in other fields, thus limiting the possibility of fully exercising their theological profession.

Finally, it was concluded that the hypothesis that quality of life, personal and professional development of the evangelical pastors was directly related to the O*NET and 5F-Wel models, was accepted. It was also concluded that the shift to 21st century society involves much more than political, social and economic aspects, but it also includes the religious factors.

Key words: Quality of life, wellbeing, standard of living, work psychology, evangelical pastor, work development, personal development, Protestant.

INDICE GENERAL

| | Página |
|---|--------|
| AGRADECIMIENTOS | iii |
| RESUMEN / ABSTRACT | iv |
| ÍNDICE GENERAL | viii |
| ÍNDICE DE TABLAS | xii |
| ÍNDICE DE ILUSTRACIONES | xiv |
| ÍNDICE DE APÉNDICES | xv |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| El problema a investigar..... | 5 |
| Importancia y justificación de la investigación. | 8 |
| Preguntas de investigación. | 9 |

CAPITULO I O*NET: BASES CONCEPTUALES Y OPERATIVAS

| | |
|--|----|
| 1.1.- The Occupational Information Network (O*NET): Aspectos conceptuales..... | 12 |
| 1.2.- Historia de O*NET..... | 12 |
| 1.3.- El modelo O*NET y sus componentes técnicos | 13 |
| 1.4.- Estructura del modelo O*NET. | 15 |
| 1.5.- Taxonomía de los puestos de trabajo O*NET. | 18 |
| 1.6.- Descriptores O*NET aplicados al puesto de pastor o religioso evangélico..... | 19 |
| 1.6.1.- Descriptores O*NET para estilos de trabajo pastoral | 20 |
| 1.6.2.- Descriptores O*NET para tareas pastorales o clérigo..... | 31 |

CAPITULO II LA FUNCIÓN PASTORAL

| | |
|---|----|
| 2.1.- Las entidades protestantes evangélicas. | 45 |
| 2.2.- Organización de las entidades evangélicas. | 46 |
| 2.3.- Principales denominaciones protestantes. | 48 |

| | |
|---|----|
| 2.4.- Marco jurídico de las entidades evangélicas en España..... | 52 |
| 2.5.- El rol del pastor protestante: llamado, carácter y competencias pastorales..... | 53 |
| 2.5.1.- El llamado al pastorado evangélico..... | 53 |
| 2.5.2.- El carácter del líder religioso evangélico..... | 54 |
| 2.5.3.- Las competencias del pastor evangélico..... | 54 |
| 2.6.- Funciones y disciplinas relacionadas con el cargo pastoral..... | 55 |
| 2.6.1.- Funciones Internas..... | 56 |
| 2.6.2.- Funciones Externas..... | 58 |
| 2.6.3.- Disciplinas espirituales..... | 61 |
| 2.7.- Las iglesias como propulsoras del bienestar y del desarrollo personal..... | 65 |
| 2.8.- El pastor y los indicadores de calidad de vida..... | 66 |
| 2.9.- Factores de deserción al puesto de pastor evangélico..... | 68 |

CAPITULO III
EL MODELO DEL BIENESTAR:
FIVE FACTOR WELLNESS INVENTORY (5F-WEL)

| | |
|---|----|
| 3.1.- Modelos del bienestar: validación y comprobación científica..... | 72 |
| 3.2.- Bases filosóficas del Five Factor Wellness Inventory (5F-Wel) | 75 |
| 3.3.- Modelos que influyeron en el desarrollo del 5F-Wel..... | 79 |
| 3.3.1.- El modelo de la rueda del bienestar..... | 79 |
| 3.3.2.- El modelo de evaluación del bienestar y de los estilos de vida (WEL). | 80 |
| 3.3.3.- El modelo del ser indivisible..... | 81 |
| 3.4.- Modelo de bienestar 5F-WELL de Jane Myers..... | 82 |
| 3.4.1.- El Yo creativo..... | 83 |
| 3.4.2. El Yo confrontador..... | 83 |
| 3.4.3. El Yo social. | 84 |
| 3.4.4. El Yo identitario..... | 85 |
| 3.4.5. El Yo físico..... | 85 |
| 3.5.- La calidad de vida | 86 |
| 3.6.- Perfil académico-profesional de Jane Myers..... | 89 |

CAPITULO IV METODOLOGÍA

| | |
|---|-----|
| 4.1.- Objetivos de la investigación..... | 92 |
| 4.1.1.- Objetivo general..... | 92 |
| 4.1.2.- Objetivos específicos..... | 92 |
| 4.2.- Hipótesis de la investigación..... | 93 |
| 4.3.- Participantes: perfil sociodemográfico..... | 94 |
| 4.4.- El método..... | 105 |
| 4.4.1.- Diseño y tipo de la investigación..... | 105 |
| 4.4.2.- Variables de la investigación..... | 106 |
| 4.4.2.1.- Variables 1: Estilos de trabajo (O*NET)..... | 106 |
| 4.4.2.2.- Variables 2: Tareas laborales (O*NET)..... | 108 |
| 4.4.2.3.- Variables 3: Bienestar (5F-WEL)..... | 110 |
| 4.4.2.4.- Estructuración e integración de las variables..... | 112 |
| 4.4.3.- Instrumentos de recolección de información..... | 117 |
| 4.4.3.1.- Cuestionarios O*NET..... | 117 |
| 4.4.3.2.- Cuestionario 5F-Wel..... | 118 |
| 4.4.3.3.- Cuestionario sociográfico AS | 119 |
| 4.4.4.- Procedimientos para la recolección de la información..... | 119 |
| 4.4.5.- Técnicas de análisis e interpretación de los datos..... | 120 |

CAPITULO V TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

| | |
|--|-----|
| 5.1.- Análisis descriptivo. | 123 |
| 5.1.1. Análisis descriptivo: estilos de trabajo (O*NET)..... | 123 |
| 5.1.2. Análisis descriptivo: tareas laborales (O*NET - Frecuencias)..... | 128 |
| 5.1.3. Análisis descriptivo: tareas laborales (O*NET - Importancia)..... | 131 |
| 5.1.4. Análisis descriptivo: modelo del bienestar (5f-wel)..... | 134 |
| 5.2.- Análisis factorial exploratorio..... | 139 |
| 5.2.1.- Análisis factorial exploratorio para los estilos de trabajo (O*NET)..... | 139 |
| 5.2.2.- Análisis factorial exploratorio para tareas laborales (O*NET)..... | 146 |

| | |
|---|-----|
| 5.2.3.- Análisis factorial exploratorio del modelo del bienestar (5F-Wel)..... | 154 |
| 5.3.- Análisis de contraste de perfiles laborales..... | 159 |
| 5.3.1.- Contraste entre estilos de trabajo O*NET y el de los pastores participantes en la investigación..... | 160 |
| 5.3.2.- Contraste entre tareas laborales O*NET y las de los pastores participantes en la investigación..... | 162 |
| 5.4.- Análisis factorial confirmatorio del modelo general de la investigación | 164 |
| 5.5.- Análisis de contraste entre variables sociográficas y modelos O*NET y 5F-W. | 170 |
| 5.5.- Comentarios personales de los participantes..... | 185 |

CAPITULO VI HALLAZGOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

| | |
|---|-----|
| 6.1.- Resultados del perfil socio-demográfico de los participantes..... | 189 |
| 6.2.- Resultados del análisis descriptivo para los cuestionarios ET, TL y 5F-W..... | 190 |
| 6.3.- Resultados del análisis factorial exploratorio | 196 |
| 6.4.- Resultados del análisis de contraste de perfiles pastorales O*NET versus el perfil de los participantes..... | 198 |
| 6.5.- Resultados del análisis factorial confirmatorio del modelo general de la investigación | 199 |
| 6.6.- Resultados del contraste entre variables sociográficas y algunas del modelo 5F-Wel y O*NET. | 201 |

CAPITULO VII CONCLUSIONES Y LÍNEAS FUTURAS DE LA INVESTIGACIÓN

| | |
|--|-----|
| 7.1.- Conclusiones de la investigación | 206 |
| 7.2.- Limitaciones encontradas. | 209 |
| 7.3.- Recomendaciones. | 209 |
| 7.4.- Líneas futuras de investigación. | 210 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 212 |
| APÉNDICES | 237 |

INDICE DE TABLAS

| Tabla N° | Título de la tabla | Página. |
|-----------------|---|----------------|
| 2.1 | Dominios y competencias pastorales | 55 |
| 2.2 | Funciones y disciplinas eclesiales evangélicas | 56 |
| 4.1 | Características descriptivas de los participantes. | 95 |
| 4.2 | Nacionalidad de los líderes evangélicos | 96 |
| 4.3 | Lugar de residencia de líderes | 97 |
| 4.4 | Cargos por edades ocupados por los lideres evangélicos | 101 |
| 4.5 | Promedio años de edad, trabajo y afiliación institucional | 103 |
| 4.6 | Miembros / afiliados en instituciones | 104 |
| 4.7 | Variables de estilos de trabajo (ET-O*NET)..... | 107 |
| 4.8 | Variables de tareas laborales (TL-O*NET)..... | 109 |
| 4.9 | Variables del modelo bienestar (5F-WEL)..... | 111 |
| 4.10 | Variables sociodemográficas (AS) | 116 |
| 4.11 | Características de los instrumentos de recolección de información | 117 |
| 4.12 | Rango e interpretación de Escala de Likert (importancia) | 118 |
| 4.13 | Rango e interpretación de Escala de Likert (frecuencia) | 118 |
| 4.14 | Rango e interpretación de Escala de Likert (importancia) | 119 |
| 5.1 | Estadísticos para cuestionario estilos de trabajo (ET) - (O*NET) | 127 |
| 5.2 | Estadísticos para cuestionario tareas laborales (TL) – (Frecuencias)..... | 130 |
| 5.3 | Estadísticos para cuestionario tareas laborales (TL) – (Importancia)..... | 133 |
| 5.4 | Estadísticos para cuestionario sobre el bienestar (5F-W) - (5F-Wel)..... | 136 |
| 5.5 | Prueba de KMO y Bartlett para estilos de trabajo O*NET | 139 |
| 5.6 | Matriz de correlaciones de Estilos de trabajo (O*NET)..... | 140 |
| 5.7 | Varianza total explicada de Estilos de trabajo (O*NET)..... | 141 |
| 5.8 | Comunalidades de Estilos de trabajo (O*NET)..... | 143 |
| 5.9 | Matriz de componente rotado por Varimax para los estilos de trabajo (O*NET) - (4 componentes) | 143 |
| 5.10 | Matriz de componente rotado por Varimax para los estilos de trabajo (O*NET) - (3 componentes) | 145 |
| 5.11 | Factores resultantes de componente rotado ^a por Varimax para los estilos de trabajo (O*NET) | 145 |
| 5.12 | Prueba de KMO y Bartlett para tareas laborales (O*NET) | 146 |

| | | |
|------|--|-----|
| 5.13 | Matriz de correlaciones de Tareas Laborales (O*NET) (p=25)..... | 148 |
| 5.14 | Varianza total explicada de las tareas laborales (O*NET)..... | 149 |
| 5.15 | Comunalidades de las tareas laborales (O*NET)..... | 150 |
| 5.16 | Matriz componente rotado: tareas laborales (O*NET) (4 componentes) | 152 |
| 5.17 | Factores resultantes componente rotado tareas laborales O*NET | 153 |
| 5.18 | Prueba de KMO y Bartlett para el modelo de Bienestar 5F-Wel | 154 |
| 5.19 | Matriz de correlaciones del modelo de Bienestar (5F-WelNET) | 155 |
| 5.20 | Varianza total explicada del modelo de bienestar 5F-Wel | 156 |
| 5.21 | Comunalidades del modelo de bienestar (5F-WEL) | 157 |
| 5.22 | Matriz de componente rotado del modelo de bienestar (5F-Wel) | 158 |
| 5.23 | Factores resultantes de componente rotado del modelo 5F-Wel..... | 159 |
| 5.24 | Relación de valores O*NET para los estilos de trabajo y los obtenidos de los pastores participantes en esta investigación..... | 160 |
| 5.25 | Relación de valores O*NET para las tareas laborales y los obtenidos de la población pastoral participante en esta investigación..... | 162 |
| 5.26 | Indicadores de ajustes para el modelo SEM calidad de vida pastoral..... | 168 |
| 5.27 | Valores de regresión estandarizados: modelo calidad de vida pastoral... | 169 |
| 5.28 | Estimación de errores por método de mínimos cuadrados generalizados | 170 |
| 5.29 | Nivel educativo alcanzado vs adaptabilidad en estilos de trabajo | 171 |
| 5.30 | Pruebas de chi-cuadrado para el nivel educativo alcanzado y la adaptabilidad y flexibilidad en los estilos de trabajo | 172 |
| 5.31 | Correlación entre la innovación y trasfondo religioso de los países en que laboran los pastores..... | 173 |
| 5.32 | Pruebas de chi-cuadrado para la innovación y trasfondo religioso de los países en que laboran los pastores | 174 |
| 5.33 | Correlación entre las tareas relacionadas con textos sagrados y la importancia que dan los participantes de acuerdo a su sexo biológico ... | 175 |
| 5.34 | Pruebas de chi-cuadrado para las tareas relacionadas con textos sagrados y la importancia de acuerdo a su sexo biológico de los pastores | 176 |
| 5.35 | Correlación entre las denominaciones en que participan los pastores y la persistencia..... | 177 |
| 5.36 | Pruebas de chi-cuadrado para evaluar la persistencia que tienen los | |

| | | |
|------|--|-----|
| | pastores de acuerdo a los grupos denominacionales | 178 |
| 5.37 | Correlación entre estado civil de los pastores y las actividades de crecimiento congregacional..... | 179 |
| 5.38 | Pruebas de chi-cuadrado para la correlación entre estado civil de los pastores y las actividades de crecimiento congregacional | 180 |
| 5.39 | Correlación entre la creatividad y el sexo biológico de los participantes..... | 181 |
| 5.40 | Pruebas de chi-cuadrado correlación entre la creatividad y el sexo biológico de los participantes..... | 182 |
| 5.41 | Relación entre estudio universitario y la creatividad | 183 |
| 5.42 | Pruebas de chi-cuadrado | 184 |
| 5.43 | Medidas simétricas para comprobación de contraste de variables | 185 |

INDICE DE ILUSTRACIONES

| Ilustración N° | Título de la ilustración | Página. |
|----------------|---|---------|
| 1.1 | Estructura del modelo O*NET..... | 17 |
| 2.1 | Clasificación de entidades evangélicas en España..... | 46 |
| 3.1 | La rueda del bienestar..... | 81 |
| 3.2 | El ser indivisible de Jane Myers – una evidencia basada en el modelo del bienestar | 81 |
| 3.3 | El modelo de bienestar 5F-Wel | 82 |
| 4.1 | Modelo general de análisis | 114 |
| 4.2 | Modelo específico de análisis..... | 115 |
| 5.1 | Especificaciones del SEM para la calidad de vida pastoral de acuerdo a O*NET y 5F-WEL – Modelo a ser probado | 166 |
| 5.2 | Especificaciones del SEM para la calidad de vida pastoral de acuerdo a O*NET y 5F-WEL – Solución estandarizada..... | 168 |

INDICE DE APÉNDICES

| Apéndice N° | Título del anexo | Página. |
|--------------------|--|----------------|
| A | O*NET taxonomía ocupacional..... | 238 |
| B | Principales denominaciones protestantes | 239 |
| C1 | Estilos de trabajo: descriptores O*NET para puesto de clérigo..... | 241 |
| C2 | Work styles: nivel de importancia de descriptores O*NET para el puesto de clérigo o religioso..... | 242 |
| D1 | Tareas laborales: descriptores O*NET para puesto de clérigo/pastor... | 243 |
| D2 | Tasks: descriptores O*NET para el puesto de pastor evangélico..... | 244 |
| E | Abbreviated definitions of components of the indivisible Self Model .. | 245 |
| F | Cuestionario ET - Estilos de trabajo O*NET..... | 246 |
| G | Cuestionario TL - Tareas Laborales O*NET (Frecuencia)..... | 248 |
| H | Cuestionario TL - Tareas Laborales O*NET (Importancia)..... | 250 |
| I | Cuestionario 5F-W – Bienestar (Jane Myers)..... | 252 |
| J | Cuestionario sobre sociografía (AS)..... | 256 |
| K | Permiso para utilizar los 5F-Wel..... | 258 |
| L | Grupo Calidad de vida pastoral en Facebook..... | 259 |
| M | Estadísticas de religiones en el mundo..... | 260 |

INTRODUCCIÓN

Calidad, es quizás una de esas palabras con las que será recordado el siglo XXI. En lo que ha transcurrido del mismo, ésta palabra pareciera haberse convertido en una especie de patrimonio del lenguaje universal. A diario, es común escuchar un sinnúmero de expresiones que giran en torno a ella. Indistintamente se hace sentir en contextos donde reina un lenguaje con una alta sofisticación científica, como en aquellos, donde prevalece un marcado lenguaje popular, simple, cotidiano. Todo ello podría convertir en proféticas las afirmaciones de Juran (2001), quien dijo que el siglo XX fue el siglo de la productividad, y el XXI, sería reconocido como el siglo de la calidad. Es así, que se empieza a entender, el por qué en la actualidad se insiste tanto en que gestionar la calidad es la prioridad del siglo XXI.

En medio de los procesos de globalización que está experimentando la humanidad, muchos tienden a considerar el tiempo presente como “la era de la calidad”, gracias en parte, a las dimensiones que la misma ha alcanzado. Aún así, es necesario aclarar que lo relacionado con la calidad no es de recién aparición, por el contrario, se remonta a tiempos ancestrales, prácticamente desde la misma aparición del hombre sobre la tierra. Cobra importancia el hecho de que a pesar de su larga existencia, hasta la fecha la palabra calidad adolece de un consenso científico que la defina. De cualquier modo, cuando la misma es relacionada a la vida y bienestar de la persona, llega a ser relacionada con aquellos indicadores socioeconómicos que determinan las condiciones que contribuyen con la satisfacción y desarrollo integral del ser humano (Vázquez y Hervás, 2009).

A pesar de la falta de consenso sobre el significado de la calidad de vida, sí que existe una tendencia generalizada que relaciona a dicha expresión con un marcado carácter de positividad y deseabilidad idealizada. Hoy en día, pronunciar calidad de vida, crea una especie de atmósfera rodeada de lo emocional, lo mágico, lo grato, lo inspirador, en fin, de todo aquello favorable que alimenta sentimientos de felicidad, salud y bienestar.

Esas esferas idealizadas en que se concibe a la calidad no se han quedado a ese nivel, han ido materializándose con el tiempo gracias a los esfuerzos de un gran número de investigadores e interesados en impulsar el desarrollo individual y social del ser humano. Es así, que muchas disciplinas científicas dejan ver cada día una creciente cantidad de propuestas que tienen como objetivo integrar, articular y validar científicamente aquellas iniciativas que apuntan al bienestar y la calidad de vida de forma integral, es decir, se están

estudiando iniciativas en todos los contextos que determinan a un individuo: familia, trabajo, sociedad, espiritualidad, entre otros (Myers y Sweeney, 2008).

Desde el punto de vista laboral, es oportuno señalar que existe una tendencia en asociar la calidad de vida laboral con aquellos aspectos que mejora el entorno físico y que incrementan los niveles de productividad y eficacia institucional; mientras que para la psicología, la calidad de vida laboral está estrechamente vinculada con los intereses del trabajador, especialmente los focalizados en su bienestar, satisfacción y salud psicofísica en el entorno laboral (Taylor y Bogdan, 1996; Segurado y Agulló, 2002; Cuadra y Florenzano, 2003). Hasta ahora queda claro que existe mucho terreno por recorrer en la búsqueda de la calidad de vida laboral. A pesar de ello continúa la necesidad de interactuar con organizaciones y servirse de las mismas como mecanismo de supervivencia (Sirgy y otros, 2001).

La lógica señala que lo ideal es que el entorno laboral proporcione un escenario que garantice el bienestar, tanto individual como organizacional, en el que los esfuerzos físicos y emocionales de sus empleados se vean recompensados con el bienestar (Pandey, 2008). El logro del bienestar integral se concibe cuando la calidad de vida, el desarrollo personal y profesional llegan a niveles en los que las condiciones inter e intrapersonales se mantienen en niveles de aceptación y equilibrio, impactando los propulsores motivacionales para la empresa y sus trabajadores (Jagacinski y Nicholls, 1987).

Ahora bien, gran número de investigaciones demuestran que muchas de las problemáticas laborales que en materia de bienestar y calidad de vida laboral existen en la actualidad encuentran su raíz en la falta de conciliación entre objetivos organizacionales y personales de los empleados. Son cada vez más los medios de comunicación que denuncian aspectos que van en contra de la calidad de vida laboral y que están afectando el bienestar y desarrollo personal de los individuos y la sociedad.

En una sociedad de continuos cambios como la actual, se observa que el sector religioso se está convirtiendo en un factor primordial para las transformaciones sociales que están afectando la cultura, y por ende, transformando la morfología de las sociedades. Las estadísticas indican que el escenario religioso del mundo está cambiando radicalmente (Operation World, 2016). Ejemplo de ello es el crecimiento que están experimentando hoy en día las instituciones protestantes en distintos escenarios geográficos, como puede ser Hispanoamérica y España, lugares que hasta hace poco eran zonas geográficas consideradas de dominio religioso católico-romano. Hoy en día las cosas están cambiando

significativamente en estos territorios, gracias a que se están asentando nuevas tendencias religiosas bajo que bajo acuerdos políticos-legales están propiciando el pluralismo y la convivencia entre distintas culturas y grupos religiosos.

Dentro de esas nuevas incorporaciones religiosas a la sociedad están las entidades evangélicas protestantes, las cuales están recibiendo un trato legal y constitucional como cualquier organización que forma parte del tejido empresarial de cualquier país. El crecimiento que están experimentando estos colectivos evangélicos a nivel mundial es exponencial. Es por ello que surge la necesidad de contar con un cuerpo de profesionales religiosos evangélicos (Actualidad Evangélica, 2013) con óptimas capacidades intelectuales, laborales y psicológicas que garanticen la labor de integrar y asimilar la materia religiosa protestante en un marco social en el que prevalezca el respeto, la pluralidad y sana convivencia entre sus individuos.

La realidad indica que a pesar de las grandes demandas de profesionales religiosos evangélicos a nivel mundial, no existe una cantidad suficiente que pueda cubrir dicha demanda, por el contrario, las estadísticas señalan que muchos de ellos están dejando su vida laboral por múltiples factores que están afectando su calidad de vida (Mandryk, 2010). Entre los motivos de bajas pastorales se tienen: sobredimensionamiento laboral; injustas condiciones económicas; altas exigencias del cargo que amerita permanecer muchas horas al día en el trabajo, se estima en promedio unas 50 horas a la semana; conflictos familiares producto del trabajo pastoral; el estrés causado por la angustias, preocupaciones, ansiedad, depresión, temor y alienación; falta de amistades o confidentes cercanos; el burnout es uno de los grandes causantes de la deserción pastoral; impotencia y frustración por no lograr resolver muchas de las demandas (Pastors Burnout, 2014; Cannon, 2015; Double Honor Ministries; 2016).

En función de todo lo antes expuesto, la presente investigación encontró su sentido en el hecho de estudiar la calidad de vida, el desarrollo personal y profesional que poseían los pastores evangélicos. Ello se logró por medio de la aplicación de técnicas e instrumentos soportados por el modelo de especificación de puestos de trabajo “The Occupational Information Network” (O*NET) y por el modelo del bienestar “The Five Factor of Wellness Inventory” (5F-Wel), la idea consistió en determinar si la conciliación que poseían los pastores participantes entre sus entornos sociales, familiares con los laborales estaban contribuyendo con el bienestar, desarrollo personal y a una efectiva

calidad de vida. Situación ésta que se considera una demanda global impostergable de la realidad pastoral evangélica actual.

Este proyecto se circunscribe en la línea de investigación de psicología diferencial y del trabajo de la Universidad Complutense de Madrid, quedando estructurada en seis capítulos. El primero de ellos introduce al lector en el modelo de la *Occupational Information Network* (O*NET). En este apartado se expone de lo relacionado al puesto laboral de pastor evangélico desde el enfoque del modelo antes señalado. Allí se presentan los perfiles y los requisitos ocupacionales con las distintas actividades, habilidades, destrezas que requieren el puesto de trabajo del pastor evangélico. El sistema o modelo O*NET fue creado en la década de los 90 por el Departamento de Trabajo y a la Unidad de Administración de Formación y Empleo de los Estados Unidos. El capítulo contempla los aspectos conceptuales de O*NET, su historia, componentes técnicos, así como la taxonomía y descriptores de los puestos de trabajo.

El segundo capítulo se centra en las funciones que ejercen los pastores evangélicos, para ello se definen lo que son las entidades protestantes evangélicas, la forma en que se organizan, las principales denominaciones que les determinan, el marco jurídico de las entidades en España, las funciones pastorales, y la última parte del capítulo se focaliza en presentar a las iglesias, al pastor relacionado con la calidad de vida y los motivos por los cuales se da la deserción de dicho puesto laboral. El tercer capítulo presenta el modelo de bienestar 5F-Wel desarrollado por la profesora Jane Myers de la Universidad de California del Norte. El capítulo desarrolla lo concerniente a la validación, comprobación científica de modelo, así como las bases filosóficas del mismo. Se detallan los modelos y cuerpos teóricos que permitieron el surgimiento del modelo, sus fases, y finalmente, se resume el perfil profesional de la profesora Jane Myers quien falleció durante el desarrollo de esta investigación.

En el cuarto capítulo expone la metodología bajo la cual se desarrolló la investigación, en el mismo se expone, por una parte los objetivos, el tipo y diseño de la investigación, así como la hipótesis de la investigación, el perfil sociográfico de los participantes con los criterios que les permitieron formar parte del estudio, por la otra, el método diseñado para la investigación, el cual consistió en exponer el diseño y tipo de investigación. Paso siguiente corresponde al diseño de las matrices de conceptualización y operacionalización de las variables surgidas, es así que se establecen las subvariables, indicadores, escalas y categorías en que fueron medidos cada uno de los indicadores.

Como resultante del paso anterior, se logró presentar los instrumentos de recolección de información, así como los procedimientos para la recolección de la información, para finalmente, presentar las técnicas de análisis e interpretación que se utilizaron en la investigación.

El siguiente apartado, el quinto, presenta con lujo de detalles el análisis de los datos obtenidos una vez aplicadas las distintas pruebas estadísticas a cada instrumento o grupo de variables estudiadas. Se inicia el capítulo con un análisis descriptivo de los estilos de trabajo y tareas laborales del modelo O*Net, y el bienestar del modelo 5F-Wel. El siguiente punto del capítulo consistió en realizar un análisis factorial exploratorio, luego se realizó un análisis de perfiles de puestos de trabajos pastorales, con lo que se logró comparar el perfil sugerido por O*NET con el perfil encontrado en el grupo de pastores participantes. Se acompaña este apartado con un análisis un análisis descriptivo SEM y otro de contrastes de variables sociográficas con las de los modelos O*NET y 5F-Wel, y finalmente, se presentan algunos comentarios personales de los participantes.

El sexto capítulo presenta los hallazgos y discusiones de resultados, cuya interpretación se presentan en la misma secuencia en que fueron expuestos en el quinto capítulo de análisis de datos, es decir, se interpretan en primer lugar los resultados sobre el perfil socio-demográfico de los participantes, luego, los resultados de los análisis descriptivos, seguidamente, los resultados de los análisis factoriales, los del contraste de perfil para finalizar con los resultados de la contrastación de variables sociográficas con las de algunos modelos 5F-Wel y O*NET.

Finalmente, el capítulo VII contempla las conclusiones, seguidas por las referencias bibliográficas y la sección de apéndices.

EL PROBLEMA A INVESTIGAR.

En los tiempos que transcurren es evidente que la investigación y la innovación se han aliado en aras de contribuir con las demandas de desarrollo que están manteniendo los campos científicos. Como resultante de dichos desarrollos científicos se aprecian cambios radicales en el comportamiento del hombre en la sociedad actual. Esas nuevas formas de actuación se ven reflejadas en los nuevos valores, actitudes, hábitos y normas de convivencia social que dejan ver que la fisonomía psicosocial de cualquier escenario geográfico del planeta está cambiando rápida y radicalmente.

El hombre en su necesidad de responder de la mejor manera posible a esos cambios sociales se ha visto en la necesidad de incorporarse a la “autopista del conocimiento” o “era del conocimiento” (Arif y Ilyas (2013) con el fin de asimilar aquella información que le sea de utilidad y que le ayuden a girar acciones que repercutan positivamente en su desarrollo integral, y por ende, a una mejor calidad de vida.

En medio de tanta información, avances científicos y tecnológicos, se debe tener claro que la calidad de vida la hacen los seres humanos y no las máquinas. Ello quizás pueda responder en parte a aquellos campos científicos que intentan se inclinan a que la calidad de vida es un componente netamente físico, numérico, material, tangible; siendo que la misma depende de valores, actitudes y procesos psicosociales que se van forjando en la interacción hombre y sociedad. Es por ello que la calidad de vida es el resultado de la socialización, de interactuar con la cultura, con esos escenarios donde se asimila la mentalidad, la personalidad, la forma de percibir las cosas y donde se llega a valorar la existencia (Miller, 2015).

Uno de esos escenarios que contribuye significativamente a que el hombre valore su vida, su bienestar y desarrollo es el laboral. Es en la empresa donde se logran satisfacer distintas necesidades que pueden ir desde una escala primaria hasta aquellas de orden superior. En el entorno laboral el ser humano invierte su tiempo, su energía y gran parte de su vida, es allí donde se crea un escenario en el que surgen estrategias futuristas, planes, ideas, proyectos y la satisfacción de muchas de sus necesidades.

En tal sentido, el tiempo en el trabajo es una variable vital, es tal su importancia que va más allá de lo meramente organizacional, pues la calidad de vida laboral tiene implicaciones políticas, sociales, económicas y hasta religiosas. Es así que el estudio de la calidad de vida laboral está experimentando cada vez más un creciente interés y un trato especial por parte de distintos cuerpos científicos, los cuales están respondido a muchas demandas con un amplio número de modelos, técnicas y estrategias que van más allá de un simple salario, horario y condiciones laborales, sino que apuntan al confort, satisfacción, motivación y otros aspectos asociados al bienestar y a la calidad de vida en el trabajo.

Ahora bien, la realidad que determina a muchos entornos laborales presenta un panorama poco optimista y en muchos casos hasta surrealista. Se aprecia que muchas organizaciones están centradas en definir planes, programas y proyectos que permitan alcanzar los niveles óptimos de productividad y crecimiento económico sin tomar en consideración la salud física y emocional de su fuerza laboral, lo cual repercute

negativamente no solo en la calidad de vida de los trabajadores sino de la sociedad. Muchas de estas situaciones pueden atribuirse a una falta de definición de estilos de trabajo, jornadas laborales, un clima organizacional, y otras condicionantes que fomenten la calidad de vida laboral.

Es por ello que muchas disciplinas como la psicología están contribuyendo en la detección y erradicación de aquellos aspectos que obstaculizan el logro del bienestar laboral y la calidad de vida que requiere tener una persona en los tiempos actuales. Las diferentes ramas de la psicología han sido enfáticas en manifestar su deseo de contribuir con la efectiva convivencia y estabilidad socioemocional en ambientes laborales caracterizados por la paz, la armonía y la comodidad.

Dentro de las organizaciones que están recibiendo aportes desde las distintas ramas de la psicología se encuentran las instituciones de corte eclesial religioso. En los últimos años los medios de comunicación mantienen una gran insistencia en que el mapa religioso del mundo está cambiando significativamente por múltiples factores, siendo uno de los principales la globalización con su movimiento de personas por todo el planeta.

En medio de esas dinámicas de cambio socio-organizacionales los líderes protestantes evangélicos, especialmente los pastores, se están viendo en la necesidad de responder a las complejas demandas no solo espirituales, sino sociales y laborales con altos niveles de innovación, creatividad y profesionalidad (Rowland, 2004). Las iglesias evangélicas crecen y con ello la incorporación de personas, estrategias, técnicas, tecnología y todo lo que contribuye al logro de la visión y efectividad institucional. Actualmente existen unas 2.2 millones de iglesias evangélicas en el mundo. Las estadísticas señalan que a diario se convierten a la fe evangélica unas 174.000 personas en diferentes partes del mundo, lo cual indica que para atender la demanda de este sector se requiere de 1000 nuevos pastores graduados por día (Actualidad Evangélica, 2013; Noticias Cristianas, 2016¹). Entre 1960 y el año 2000 el crecimiento de la comunidad protestante evangélica ha crecido tres veces a nivel mundial y dos veces más que el Islam (Bruce, 2010). Ahora bien, la realidad indica que los pastores actuales están dejando sus trabajos o ministerios. Se estima que el 85% de ellos no cuenta con formación teológica, ni administrativa, y también con las condiciones laborales adecuadas para ejercer sus funciones (London, 2005; Mandryk, 2010; Pastors burnout, 2014; Unidos Contra la Apostasía, 2014; Operation World, 2016).

¹ No ha sido posible localizar el documento original del estudio realizado por The Gospel Coalition. Tampoco estudios independientes que confirmen estos datos. Son noticias de consumo interno eclesiástico.

En tal sentido, esta investigación intenta responder a aspectos relacionados con la calidad de vida, el desarrollo personal y profesional que caracteriza a los pastores evangélicos en la actualidad, para ello se aplicarán los cuestionarios y estrategias que sustentan a los modelos O*NET y 5F-Wel en un grupo de 504 pastores evangélicos de distintas denominaciones y que laboran en 31 países. Es de hacer notar que estos modelos han sido aplicados a distintos grupos de profesionales, pero ninguno referidos a los entornos religiosos evangélicos.

Primordialmente, lo que se persigue es determinar cómo se lleva a cabo la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de los responsables de entidades protestantes con el fin de conocer el impacto que muchos de estos escenarios tiene sobre el bienestar personal y el desarrollo integral de los pastores evangélicos. Es por ello que la presente investigación pretende responder desde la perspectiva de la psicología diferencial y del trabajo a la siguiente interrogante:

¿La calidad de vida, el desarrollo personal y profesional que poseen los pastores evangélicos está estrechamente relacionada con la forma en que desarrollan sus funciones laborales y objetivos personales?

IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Partiendo de que toda tesis doctoral debe alcanzar su máxima expresión en la aportación de soluciones científicas a la problemática estudiada son muchas las situaciones que justifican el desarrollo de la presente investigación. En primer lugar, un vasto número de investigaciones dejan ver que la calidad de vida de quienes tienen responsabilidad funcional de liderar una institución cristiana protestante carece de la calidad de vida que todo ser humano y profesional debe tener. Se señala que la función pastoral, focalizada en guiar personas, pastorearlas, educarlas en valores tanto doctrinales como principios para la vida en mira de convertirles en agentes de cambios sociales, requiere de herramientas y técnicas científicas para dichas labores que contribuyan a tal fin y que redunde en el bienestar, tanto físico como psicológico del pastor evangélico.

En función de lo antes señalado esta investigación requiere una ***justificación práctica***, ya que permitirá aplicar principios y enfoques paradigmáticos apoyados por la psicología diferencial y del trabajo asociados a los estilos de trabajo, las tareas laborales y

todo lo relacionado con el bienestar psicofísico que debe corresponder con el perfil laboral de un pastor evangélico, tal como lo proponen los modelos O*NET y 5F-Wel. Una segunda importancia que se justifica en esta investigación se sustenta en el hecho de que para llegar a respuestas claras y fidedignas se requiere fundamentar los cuestionamientos, bien sea, desde una posición paradigmática como sintagmática, a fin de que los mismos recojan todos aquellos principios y postulados comprobados científicamente y que *justifican teóricamente* la relación entre psicología, calidad de vida y liderazgo protestante. Para lo cual será de suma importancia la experiencia investigativa alcanzada por medio de los modelos O*NET y los 5F-Wel en otros escenarios.

Finalmente, se requiere una *justificación metodológicamente* que responda por medio de la aplicación del método científico a los cuestionamientos que puedan surgir en cuanto a la calidad de vida, el desarrollo personal y laboral que determina a los líderes protestantes en la actualidad. De cuyos resultados se obtendrán las recomendaciones, tanto de carácter preventivo como correctivo, que contribuirán en el desarrollo de estrategias que impulsen la calidad de vida y efectividad pastoral.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.

Una vez expuesta la situación a investigar se hace necesario concretar ciertas preguntas generales que se esperan responder con la investigación. La idea consiste en relacionar el problema objeto de estudio con los constructos teóricos O*NET y 5F-Wel que soportan la calidad de vida, los estilos de trabajo y las tareas laborales con el fin de responder las principales interrogantes que guiarán la investigación, tales como:

- ¿Los pastores considerados más creativos son aquellos que logran adaptarse a los cambios con mayor facilidad, gracias en parte, a los estudios académicos que han alcanzado?
- ¿Los pastores que contribuyen significativamente con la innovación en su entorno laboral son aquellos que operan en entornos geográficos con un trasfondo protestante?
- ¿Se aprecia una clara diferencia entre el interés demostrado por los pastores y las pastoras por ciertas tareas claves como profundizar en textos sagrados o por ser creativos en sus medios laborales?
- ¿Tiene algo que ver el estado civil y la persistencia demostrada por los participantes en el crecimiento y los avances en sus congregaciones?

CAPÍTULO I

O*NET: BASES CONCEPTUALES Y OPERATIVAS

CONTENIDO

- 1.1.- The Occupational Information Network (O*NET): Aspectos conceptuales.**
- 1.2.- Historia de O*NET.**
- 1.3.- El modelo O*NET y sus componentes técnicos.**
- 1.4.- Estructura del modelo O*NET.**
- 1.5.- Taxonomía de los puestos de trabajo O*NET.**
- 1.6.- Descriptores O*NET aplicados al puesto de pastor o religioso evangélico.**
 - 1.6.1.- Descriptores O*NET para estilos de trabajo pastoral.
 - 1.6.2.- Descriptores O*NET para tareas pastorales o clérigo.

La literatura en materia laboral deja ver que los sistemas de puestos de trabajo de una organización están determinados por diversos estándares de desempeño de actividades y funciones que una organización determina con el fin de guiar, indicar y clarificar las líneas de acción de su fuerza laboral. Tales estándares se concretan en unos perfiles que pueden ser específicos para una entidad o genéricos para un sector o disciplina, es decir, transversales.

Esta tesis doctoral toma como punto de partida los datos de un determinado grupo profesional “clergy” (clérigo) que están en la red de información ocupacional que se conoce con el acrónimo O*NET (Occupational Information Network) que se describe en el presente apartado. Igualmente se han utilizado algunos de los instrumentos de libre acceso de la plataforma O*NET¹ con el fin de conocer las funciones y determinantes para una muestra concreta de profesionales: los pastores evangélicos.

El puesto laboral relacionado con el pastor o líder evangélico se ha visto envuelto en una serie de cambios desde las primeras referencias que se tiene de dicha profesión. Hoy en día un pastor reviste un carácter jurídico, gremial, laboral, etc. tal como cualquier otro profesional de otro sector. Es así, que desde la perspectiva de O*NET se parte del hecho de que todo pastor responsable de una entidad religiosa debe contar con unas claras herramientas de administración que le apoyen en el desarrollo de las estrategias institucionales, tales como la planificación, organización y el control de objetivos. Un pastor debe aplicar principios y estrategias que contribuyan en la labor de crear equipos de trabajo, contratar personal y motivar a miembros y seguidores en ambientes donde prevalezca el respeto, la confianza y la cooperación. De igual forma, el pastor también tiene entre sus funciones el guiar, dirigir y supervisar a subordinados, así como participa con los responsables de contabilidad y finanzas en materia de gestión de aspectos monetarios. En cuanto a las instalaciones físicas tiene la responsabilidad de dar cumplimiento a las normativas de higiene y seguridad industrial que exijan los entes públicos y privados.

Tanto los estilos de trabajo como las tareas laborales de esta investigación están determinadas por los fundamentos teóricos operativos del modelo O*NET (Burus y otros, 2013; Niculita, 2015). Es por ello que la información que se presenta a continuación está desarrollado en función del marco de referencias lógicas y estratégicas del modelo norteamericano O*NET.

¹¹ <http://www.onetcenter.org/> y tecleando “questionnaires” en site search

1.1.- THE OCCUPATIONAL INFORMATION NETWORK (O*NET): ASPECTOS CONCEPTUALES.

La Occupational Information Network (O*NET) es, de entrada, un centro de información y orientación laboral (<http://www.onetcenter.org>) y también una base de datos online (<http://www.onetonline.org>) cuyo objetivo principal se sustenta en determinar los requisitos ocupacionales de un puesto de trabajo y los perfiles asociados al mismo. Es decir, describe las actividades, habilidades, destrezas, así como el conocimiento que se requiere para desarrollar efectivamente una ocupación laboral. Uno de los fines de O*NET está en ofrecer apoyo a estudiantes, profesionales, desempleados, empresas y a todo ente interesado en la temática del empleo o desarrollo de carrera dentro de los Estados Unidos (Peterson, N. y otros, 1999; Burrus, J. y otros, 2013; Wikipedia, 2015). Los instrumentos de recogida de información son gratuitos, y están traducidos en varios idiomas.

Entre los muchos beneficios que aporta el sistema O*NET a la economía Norteamericana están el promocionar la eficiencia y el desarrollo del talento; apoyar la formación y capacitación de la fuerza laboral por medio de la adquisición de las técnicas y un adecuado currículo para el desarrollo económico y también sirve de marco de referencia para la orientación profesional. Es así que O*Net intenta compaginar las necesidades de talento con los modelos de competencia industrial que se desarrollan en los Estados Unidos (United State Department of Labor, 2004).

1.2.- HISTORIA DE O*NET.

Los orígenes de la base de datos O*NET se remontan a la década de los 90, gracias al patrocinio del Departamento de Trabajo y a la Unidad de Administración de Formación y Empleo de los Estados Unidos por medio de la Comisión de Seguridad de Empleo de Carolina del Norte. Todo cobra sentido cuando el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos logró en 1933 hacer un cruce de los puestos de trabajo que habían sido desarrollados desde la época de la Gran Depresión y que eran soportados en el Diccionario de Títulos Ocupacionales (DOT). Dicho diccionario sirvió como marco de referencia en materia de definición y administración de puestos laborales por un período aproximado de 50 años. En ese periodo se lograron desarrollar dos materiales complementarios para el DOT, los cuales fueron la Clasificación Estándar de Ocupaciones laborales (SOC) y las Estadísticas de Ocupación de Empleo (OES). Lo cierto es que en los años 90 se realizó un análisis al DOT y sus

componentes concluyendo que el mismo estaba sustentado en unos criterios que tenían que ver con la manera de entender los puestos de trabajo en la década de 1930, situación que difícilmente pudiera responder a las demandas en materia de especificación de puestos laborales existentes para ese entonces².

Adicionalmente estaba el advenimiento del siglo XXI y lo que ello implicaría en materia de definición de puestos laborales (Dunnette, 1999; Peterson, 2001). Es por ello, que el Departamento de Trabajo de Estados Unidos inició el desarrollo de una base de datos de cargos laborales con sus respectivos descriptores, tales como: requerimientos del puesto, atribuciones e información contextual del mismo (Dye y Silver, 1999; United State Department of Labor, 2004). Luego de un proceso de análisis y verificación de información de la nueva base de datos en Febrero de 1993, el equipo evaluador emite un primer borrador del nuevo DOT para los puestos del siglo XXI, lográndose el llamado APDOT (Advisory Panel for the Dictionary of Occupational Titles), el cual tenía como objetivo: (1) Contar con el contenido del sistema de información de las nuevas ocupaciones laborales; (2) Estructurar o clasificar las nuevas ocupaciones y (3) Metodología para la recolección de los datos e información (Dunnette, 1999). Es en 1995 cuando el Departamento de Trabajo de Estados Unidos le adjudicó el término Occupational Information Network (O*NET), término con el cual se ha identificado esta herramienta hasta en la actualidad (Dye y Silver, 1999).

Para Dye y Silver (1999) el futuro de O*NET está en el presente y gracias a la dinámica que está teniendo con el apoyo de los recursos tecnológicos existentes en el mercado. Las fases sistemáticas como las presenta APDOT son posibles gracias a la habilidad que poseen las técnicas y dispositivos tecnológicos del presente. Los puestos de trabajos que emergen se ven estrechamente relacionados con el Banco de Ocupaciones de los Estados Unidos y con la futura recolección de la información por medio de la inteligencia artificial, lo cual proyecta a O*NET como una efectiva herramienta en materia de puestos laborales.

1.3.- EL MODELO O*NET Y SUS COMPONENTES TÉCNICOS.

La última versión de la base de datos O*NET de forma online es la 20.3, está conformado por 953 puestos de trabajo, cada uno de los cuales se compone de descriptores

² Se puede acceder online en <http://www.occupationalinfo.org/> por ejemplo. Es una fuente de consulta cuando conviene acotar los precedentes.

que son clasificados en función de importación, nivel, relevancia o grado. A su vez, cada uno de estos descriptores contempla: técnicas, habilidades, conocimiento, tareas, actividades laborales, contexto laboral, nivel de experiencia requerida, intereses asociados al puesto de trabajo, valores y necesidades del trabajo y estilos laborales.

Los distintos puestos de trabajo contenidos en O*NET se basan en las varias clasificaciones que se encuentran en el mercado laboral y que están ligadas a las escalas monetarias y a las estadísticas que reflejan el sistema de empleo de Estados Unidos. El sistema O*NET mantiene una flexibilidad que permite obtener información en distintos formatos tecnológicos, lugares y de manera gratuita gracias a las distintas aplicaciones de exploración y evaluación de carreras (United State Department of Labor, 2004).

De acuerdo al United State Department of Labor (2004) quienes más focalizan su interés en la base de datos O*NET son: el personal del departamento de Recursos Humanos de las empresas; investigadores laborales; analistas de negocios; consultores de empresas; economistas; entrenadores empresariales; programadores informáticos; estudiantes en proceso de exploración de carreras; asesores; directivos y personas en proceso de desarrollo de carrera o nuevos empleos.

La filosofía informática de O*NET cumple con todos los procesos de actualización de cualquier software existente hoy en día en el mercado, ya que permite como punto central de información explorar, ser guía de usuarios y generar reportes con gran versatilidad. De igual forma, sirve como medio informático de enlace hacia otras plataformas relacionadas con el mundo laboral.

Dentro de la estructura organizativa y funcional O*NET cuenta con el Centro Nacional de Desarrollo O*NET (CND) en el que sus trabajadores se abocan al análisis, investigación y desarrollo de la aplicación. Esta unidad es la encargada de proveer servicio técnico a clientes o usuarios de la base de datos O*NET. De igual forma, esta unidad es la encargada de liderizar las relaciones entre sector público y privado. También es responsable del Instituto de Investigación Triangular (RTI), el cual se centra en diseñar, implementar y supervisar los parámetros de medición de los estudios de investigación. Otra unidad que es supervisada por el Centro Nacional de Desarrollo O*NET es la Organización de los Recursos Humanos para la Investigación (HumRRO), la cual se encarga de poner en marcha los últimos avances y esfuerzos tecnológicos orientados a la recolección, análisis, evaluación y entrenamiento de todo los aspectos relacionados con los puestos de trabajo y que son de su competencia.

De igual forma el CND O*NET se conecta con el mundo universitario, específicamente con una de las universidades que mantiene el liderazgo en tecnología como lo es la North Carolina State University (NCSU). Con dicha universidad se generan programas relacionados con el mundo laboral, con las nuevas ocupaciones emergentes. Otro de los liderazgos que lleva el CND es velar por el entrenamiento de servicios y productos, para ello se apoya en una de las consultoras de renombre, Maher & Maher.

1.4.- ESTRUCTURA DEL MODELO O*NET.

El modelo de contenido de O*NET posee sus propias bases teórico-conceptuales que le permite presentar un marco de referencia en el que se establecen y delimitan los niveles de información y los componentes cognitivos de los puestos de trabajo. Este modelo es el resultante de una serie de investigaciones en puestos de trabajo y su relación con los componentes y necesidades empresariales.

Como se aprecia en la ilustración 1.1 el modelo O*NET está compuesto de dos grandes ejes uno vertical y otro horizontal. El primero recalca el contraste entre la orientación, el énfasis en el trabajador o en el puesto. Es decir, lo personal versus lo impersonal. El segundo eje recalca lo que específico de una ocupación en una entidad o de lo que es común, transversal en esa ocupación con independencia del empleador. Esta segunda faceta es la que permite que el profesional se cotice de una empresa a otra y pueda haber movilidad interorganizacional.

La ilustración 1.1 presenta de manera global los descriptores y los seis dominios que determinan el modelo O*NET (Mumford y Peterson, 1999). Como se puede apreciar el primer dominio del modelo O*NET se relaciona con las ***características del trabajador***. Este dominio concentra los descriptores que apuntan a las características que debe poseer en el trabajador para que pueda ejercer, tanto sus funciones, como el continuar adquiriendo mayor conocimiento y técnica de su área de especialización con lo cual se apunta a la efectividad laboral. Entre las características que debe poseer el trabajador para una efectiva labor están: las *habilidades o destrezas* (Flesihman y Mumford, 1988), relacionadas con los atributos individuales que impactan el ejercicio laboral; los *intereses profesionales*, se focalizan en las preferencia que tiene el trabajador por unos ambientes laborales específicos y que guardan relación con su personalidad; *valores laborales*, relacionados con los aspectos globales presentes en un entorno laboral y que permiten la satisfacción de

necesidades personales (Dawis, 1990); finalmente, se señalan los descriptores sobre las formas delegación de autoridad y cómo se asume la responsabilidad, los cuales giran en función a los *estilos de trabajo* (Snow, 1986; Dawis, 1990).

El segundo de los dominios se centra en los ***requerimientos del trabajador***, se relacionan con los descriptores que determinan las características adquiridas por el trabajador por medio de la técnica producto de la experiencia laboral (conocimiento) y del proceso educativo. Las *técnicas* se subdividen en dos categorías, las básicas, relacionadas con la capacidad personal que posee un trabajador y que le ayudan en la adquisición de más conocimientos; las técnicas de funcionalidad cruzada, se orientan más con el trabajo, con la actividad, la forma de enfrentar lo que ocurre en el trabajo. Por medio del *conocimiento* se garantiza que el trabajador posee los principios y realidades que determinan a un escenario laboral, la experiencia dará al trabajador las habilidades que demanda un puesto de trabajo. La educación se refiere a los componentes relacionados con el nivel académico o de formación educativa que posee el trabajador y que son fundamentales para el desarrollo del trabajo.

Experiencia requerida es el tercer dominio del modelo ONET. Los descriptores relacionados al mismo indican que el trabajador debe demostrar que ha participado en actividades vinculadas con el puesto de trabajo y con cierta trayectoria en dicho sector. Ello lo demuestra por medio de los certificados, licencias y formación que posee dicha área. El dominio sostiene que la *experiencia* y *el entrenamiento* que posee el trabajador facilitará la incorporación al mismo con mayor facilidad; las *técnicas básicas* ayudarán en el aprendizaje o actualización en que continuamente se ve envuelto el trabajador en su función; las *técnicas de funcionalidad cruzada* siguen impulsando el que el trabajador conozca los determinantes de una posición; las *licencias*, certificados o credenciales obtenidos por el trabajador muestran su afinidad e integración en el área a fin (Goldstein, 1990).

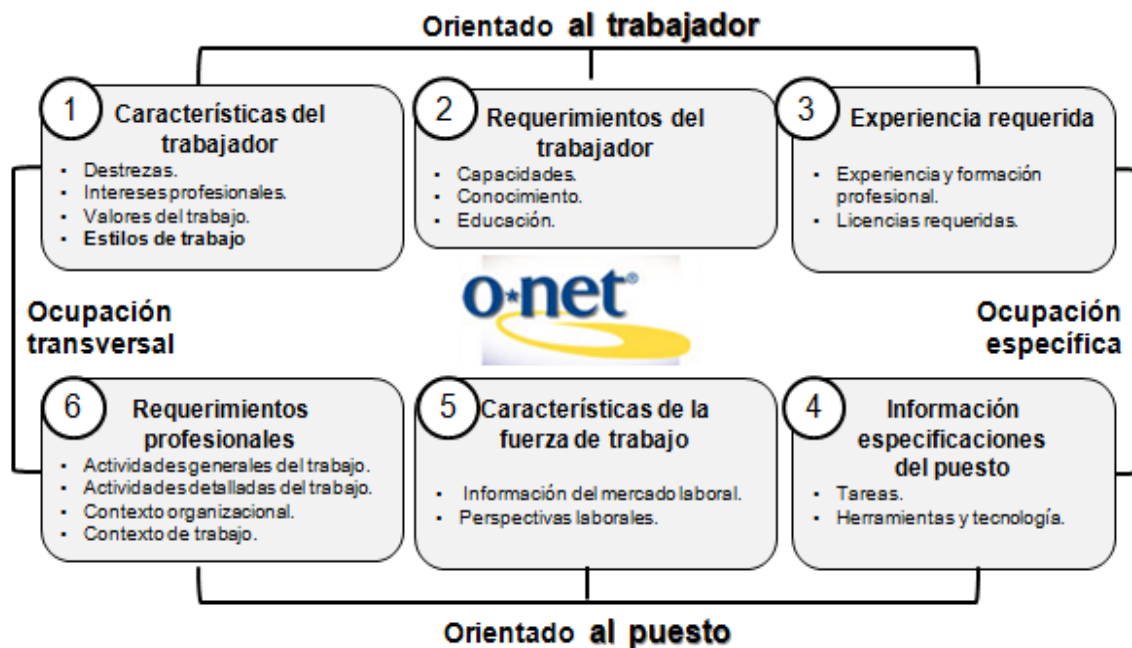
En cuanto al bloque relacionado con el puesto de trabajo, se tiene en primer lugar el dominio relacionado con los ***requerimientos profesionales***, el cual profundiza en las tareas que se desarrollan en el trabajo. Presenta las *actividades*, tanto generales como específicas que determinan al puesto de trabajo y los enfoques conductuales que deben estar presentes en ese tipo de actividades. Igualmente, presta atención al *contexto o clima organizacional* que determina a la empresa y que repercuten significativamente en el las personas realizan sus actividades. Por último, expone lo relacionado con el *contexto de trabajo* que no es

otra cosa que los factores físicos y sociales que influyen en la naturaleza del trabajo (Harvey, 1991; McCormick, 1976).

Las *características de la fuerza laboral* representan el quinto de los dominios, se relaciona con la identificación de la empresa o sector dentro de todo el tejido empresarial. ONET intenta realizar una especie de segmentación, clasificación o descripción de los componentes del mercado; brinda la posibilidad de unir a las empresas en un sistema global en el que se puedan identificar aspectos claves relacionados con los puestos de trabajo como: compensaciones salariales, perspectivas del mercado o industria, información que es suministrada gracias a la colaboración de varios entes gubernamentales. De manera específica ONET centraliza en este dominio lo referente a la *información del mercado laboral* en relación a la ocupación laboral y el *panorama* que determina al mundo de los recursos humanos y *ocupacionales* (Campbell, McHenry y Wise, 1990).

Finalmente, el último de los dominios O*NET señala *información específica del puesto*, presenta los descriptores de cada variable y el contenido específico de los puestos de trabajo, la idea es detallar los conocimientos, técnicas, equipo tecnológico requerido, tareas y todo lo relacionado a los equipos y dispositivos requeridos en el ejercicio laboral (Campion, 1995).

Ilustración 1.1: Estructura del modelo O*NET



Fuente: Adaptado de O*NET Centre Model: <http://www.onetcenter.org/content.html>

1.5.- TAXONOMÍA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO O*NET.

La clasificación de puestos de trabajos es rigurosamente expuesta en la filosofía O*NET. La O*NET-SOC Taxonomy está referida a la Clasificación Estándar de Ocupaciones Laborales, la cual en la actualidad está compuesta por 1110 ocupaciones, las cuales han sido el resultante de un minucioso trabajo de expertos cuya última revisión se desarrolló en 2010 (ver apéndice A).

La dinámica que adquiere a diario la taxonomía O*NET depende exclusivamente del desarrollo de diversos campos o áreas de especialización que determinan el campo laboral norteamericano (Mumford y Peterson, 1995). Uno de los pilares fundamentales de esa actualización está a cargo del Departamento de Trabajo de Estados Unidos. En cuanto a la actualización del cargo pastoral según O*NET ha sido actualizado por fases desde 2008 a 2016. Es de resaltar que la mayoría de las especificidades del cargo de pastor evangélico, entre las que se encuentran los estilos y tareas laborales, fueron actualizadas en el año 2015, a excepción de los valores que se asocian a dicho cargo que se mantienen los mismos desde 2008 y las herramientas y tecnologías de las que se vale el pastor en su actividad que han sido actualizadas en el presente año, 2016³.

Ahora bien, recapitulando un poco los aspectos históricos se aprecia que las taxonomías que acompañan a los puestos laborales en los Estados Unidos han sufrido un proceso de transformación desde su primera versión, la cual fue O*NET 98, y contó con un amplio proceso estadístico y con una primera versión de la clasificación de ocupaciones estándar (SOC); la segunda versión fue la O*NET-SOC 2000, esta versión sufrió varios cambios gracias a las demandas de la Oficina de Dirección y Presupuesto (OMB); la tercera versión fue la O*NET-SOC 2006; de la versión O*NET-SOC 2009 representa el mayor cambio realizado a la plataforma en materia de taxonomías. Se incorporaron 153 nuevas emergentes ocupaciones en 17 áreas industriales, llegando a completar un número de 1102 ocupaciones y 985 niveles ocupacionales. Todo ello en preparación para los cambios que se vislumbraban en el venidero siglo XXI.

³ <http://www.onetonline.org/link/updates/21-2011.00>

1.6.- DESCRIPTORES O*NET APLICADOS AL PUESTO DE PASTOR O RELIGIOSO EVANGÉLICO.

Dentro de la taxonomía O*NET el puesto de clergy, o clérigo en español, se encuentra codificado bajo el número 21-2011.00 y reseña la información recabada de profesionales que respondieron los cuestionarios O*NET con las denominaciones profesionales de: Catholic Priest (sacerdote católico), Children's Minister (Ministro de Niños), Confessor (Confesor), Congregational Care Pastor (Pastor congregacional), Minister (Ministro), Missionary Coordinator (Coodinador Misionero), Pastor (Pastor), Priest (Sacerdote), Rabbi (Rabino), Rector (Rector). De acuerdo con O*NET todos estos profesionales tienen en común dentro de sus funciones el conducir la adoración religiosa, así como desarrollar las funciones espirituales asociadas a las creencias y prácticas de fe o de sus tendencias denominacionales. Igualmente, proveen guía moral, espiritual y de asistencia a los miembros de sus congregaciones.

De igual forma O*NET señala otros perfiles, que no se van a tomar en consideración en la presente investigación, pero que guardan cierta relación con la función de los pastores evangélicos, entre los que se tiene: Morticians, undertakers, and funeral directors (directores o funcionarios fúnebres) – 39-4031.00; Directors, religious activities and education (Directores o profesionales de educación religiosa) – 21-2021.00; Music Directors (Directores de música) – 27-2041.01. En este mismo sentido se aprecia que las taxonomías O*NET para el puesto pastoral relacionan algunas funciones que pueden ejercer estos profesionales, entre las que se tiene la 25-1126.00 Philosophy and Religion Teachers, Postsecondary; 39-4031.00 Morticiansm Undertakers, and Funeral Directors; 21-2010.00 Directors, Religious Activities and Education; 27-2041.01 Music Directors. Los pastores pueden estar autorizados para desarrollar estos tipos de actividades en paralelo con sus actividades en sus iglesias locales.

La definición de los perfiles, funciones y demás aspectos asociados al puesto de pastor evangélico desde la perspectiva O*NET han sido obtenidos gracias al trabajo mancomunado con entidades de renombrada trayectoria como son: African American Women's Clergy Association, National Funeral Directors Association, entre otras. Gracias a la dinámica planteada y encaminados en las perspectivas O*NET para este tipo de cargo se han podido definir las tareas, herramientas y tecnología que se requieren para el ejercicio pastoral, así como los requerimiento de conocimientos, técnicas, habilidades, actividades relacionadas con el cargo.

Otros aspectos presentes en el modelo O*NET para el cargo pastoral son los relacionados con las funciones y actividades que los mismos deben llevar a cabo y que serán expuestas más adelante. De igual forma se desarrollarán con mayor detalle los aspectos relacionados con los estilos de trabajo que caracteriza a este tipo de profesionales. De igual forma, reviste gran importancia para O*NET que el pastor o clérigo tenga claras las especificaciones de factores tales como: educación, experiencia, entrenamiento, fuentes de empleo y campos en los que se pueden ejercer las funciones pastorales. Todo ello acompañado de las habilidades y competencias sociales, las de comunicación interpersonal, las idiomáticas, así como las relacionadas con el uso de dispositivos tecnológicos con los que deben operar los pastores.

Desde otro ángulo, O*NET presenta las tendencias del mercado para el puesto de religioso en los Estados Unidos. Se estima una compensación salarial en ese país está por el orden de \$21.27 por hora trabajada y de \$44.250 como compensación anual. En 2014 hubo la colocación en el mercado Norteamericano de 244.000 nuevos puestos de religiosos. Existe una proyección de crecimiento entre 2014 y 2024 de entre un 5% y 8%, por lo que se espera que en ese mismo período se puedan establecer o crear 66.300 puestos relacionados las tareas pastorales o religiosas.

A continuación se desarrollan de forma más detallada los descriptores sobre estilo de trabajo y tareas laborales para los pastores evangélicos, clérigos o directores de religión tal como son planteados por la taxonomía O*NET.

1.6.1.- Descriptores O*NET para estilos de trabajo pastoral.

La información arrojada por la O*NET en cuanto a la posición laboral de pastor, líder evangélico o clérigo demuestra que esta posición ha estado sufriendo una especie de cambios desde que ha sido reconocida como disciplina profesional. Hoy en día un pastor reviste un carácter jurídico, gremial, laboral, etc. tal como cualquier otro profesional de otro sector. O*NET deja claro que para el ejercicio de esta profesión se requiere contar con los dominios y descriptores tal como son demandados a cualquier otro profesional (Mumford y Peterson, 1999).

Desde la perspectiva O*NET se parte del hecho de que todo pastor o responsable de una entidad religiosa debe contar con unas claras herramientas de gestión que le apoyen en el desarrollo de las estrategias institucionales, así como en la planificación, organización y control de objetivos. Es por ello que se asocian a esta labor los

condicionantes en cuanto al pastor como profesional y al puesto como componente de la institución. Como personal de un nivel estratégico el pastor debe poseer ciertas características personales que determinarán cuán efectiva es su labor. El pastor crea equipos de trabajo, contrata personal y es un ente motivador en su institución. Igualmente, entre sus funciones está el guiar, dirigir y supervisar a subordinados. Es por ello que debe contar con un estilo de liderazgo acorde con sus funciones, autoridad y responsabilidad que asume y que se circunscriben en las taxonomías O*NET (Barrick y Mount, 1991).

En esta investigación los estilos de trabajo estarán determinados por los fundamentos filosóficos del modelo O*NET, los cuales han sido aplicados a gran número de investigaciones como lo señalan Burus y otros, 2013 y Niculita, 2015. Es así, que la información que se presenta en el apéndice A se desarrolla en base a los fundamentos teóricos en que se basa el modelo O*NET de manera específica para el cargo de pastor, cuya clasificación taxonómica ha sido señalada anteriormente (Borman, Christean Kubisiak y Schneider, R., 1999).

A continuación se presentan de manera detallada los descriptores soportados por O*NET para el puesto laboral de religioso, clérigo o pastor evangélico en cuanto a los estilos laborales (apéndices C1 y C2). El apéndice C2 presenta el nivel de importancia en porcentajes para cada una de las tareas que a continuación se desarrollan:

1.6.1.1. Integridad.

Para O*NET uno de los aspectos básicos de la función pastoral es que los mismos cumplan las actividades en el tiempo establecido con una conducta apropiada, tanto en sus interrelaciones como para con el uso racional de todos los recursos que la organización ha confiado a éstos. Para O*NET los fundamentos de la excelencia empresarial están centrados en la integridad, transparencia, honestidad y responsabilidad (Fleishman & Gilbert, 1994). La integridad en un entorno institucional como el de las entidades religiosas deben estar dimensionada en: (1) sobre la estructura organizativa, la cual debe contar con sistemas, procesos, procedimientos y estructuras que se caractericen por la estandarización, transparencia y pública o abierta a auditoria o análisis, y (2) desde la perspectiva individual, relacionada con las conductas y acciones individuales (Costa, McCrae y Dye, 1991; Hogan y Hogan, 1992).

1.6.1.2. Preocuparse por otros.

En una institución religiosa es claro que todos sus participantes deben estar sensibles a las necesidades de los trabajadores, voluntarios, colaboradores, debe existir especial atención a sus sentimientos, al confort y a todo lo que contribuya con su bienestar, por lo que los pastores como líderes deben concentrar sus esfuerzos en atender las necesidades de los trabajadores, bajo un clima de compromiso y confianza en el que se prevalezca un desarrollo y deseo de superación digno que lleve con la satisfacción personal de los afectados.

Para O*NET también es importante contar con las condiciones laborales justas, salarios atractivos o reales y un clima en el que las relaciones sociales sean efectivas. Preocuparse por las personas va más allá de un momento específico de enfermedad u otra necesidad (Hogan y Hogan, 1992; Mumford, 1994). Para un trabajador, como el pastor evangélico, el sentir que se preocupan por él se estaría otorgando una especie de salario emocional que en muchas oportunidades tienen gran peso a la hora de tomar decisiones; igualmente, son importantes para un creyente (cliente) el tiempo y atención personalizada que desea o necesita de parte del pastor o comunidad de fe (Blake y Mouton, 1964; Grint, 2000; Winston, 2002).

1.6.1.3. Autocontrol.

Para O*NET este descriptor es un determinante clave para el bienestar individual, laboral y social en un entorno religioso. El autocontrol en un pastor es entendido como la capacidad de regular las respuestas por medio del equilibrio entre conducta, pensamiento y emoción, que permite el fortalecimiento del ego, control del esfuerzo y los estados de la conciencia (Gough, 1987; Tellegen, 1982). El punto concluyente radica en que el autocontrol es un descriptor asegurador de un efectivo contexto organizacional. Demuestran una asociación positiva entre el autocontrol y los estándares de rendimiento, y una asociación negativa, entre el autocontrol con comportamientos dolosos, de riesgo o fraude (Vazsonyi, Pickering, Junger y Hessing, 2001; Duckworth y Seligman, 2005; Roberts, Jackson, Fayard, Edmonds y Meints, 2009; De Ridder, lensvelt-Mulders, Finkenauer, Stock y Baumeister, 2012; Hofmann, Fisher, Luhmann, Vohs y Baumeister, 2014).

1.6.1.4. La cooperación.

Un efectivo liderazgo pastoral debe estar basado en lazos relacionales que fortalezcan la cooperación de los integrantes con los objetivos de la institución. Un liderazgo relacional incrementa el capital de la empresa por medio de estrategias de servicio, preparación del personal, políticas de relación interna-externa, etc. (Guion, 1992). Adicionalmente, el liderazgo pastoral cuenta con la integridad y las técnicas asociadas a las relaciones interpersonales y humanas que apuestan por la cooperación, la confianza y el ir más allá de unas medidas cuantitativas de la producción empresarial (Carmeli, Tishler y Edmondson, 2011; Edwards, 2011; Wong, 2011).

La postura de Rutter está estrechamente asociada con la de O*NET, pues sostiene que es importante que los líderes mantengan ciertas actitudes claves para poder orientarse y mantenerse en una sana relación interpersonal. Una de esas condiciones es una *escucha activa*, para poder comprender las ideas y pensamientos de sus seguidores. Otra de las condiciones que está presente en ese proceso de cooperación entre seguidores y miembros de las congregaciones e instituciones religiosas es un discurso positivo, placentero, lo cual crea un ambiente proactivo en el que sus integrantes cuentan con la libertad de expresarse libre y cómodamente. En oportunidades se está más preocupado por la calidad de las palabras en el mensaje que del efecto de gozo y bienestar que pueda proporcionar el discurso (Costa, McCrae y Dye, 1991; McManaman, 2005).

Tanto la escucha activa como un discurso positivo llevarán a crear un ambiente proactivo de cooperación donde las partes se sienten atraídas, relajadas y seguras de expresar voluntariamente sus opiniones, deseos y creencias, lo cual invita a la innovación, la creatividad, ampliar la visión en un ambiente de pluralidad, respeto y paz como lo demanda O*NET (Ryan y Oestreich, 1998; Sims 2005).

1.6.1.5. Independencia o autonomía laboral.

El descriptor independencia laboral está basada en la capacidad que pueda tener un trabajador para decidir o seleccionar las acciones, actividades, procedimiento, el tiempo y los recursos que requiere para dar cumplimiento a los compromisos adquiridos con una organización, pero, siempre y cuando, esa selección guarde poca o ninguna dependencia de los niveles de supervisión (Hackman y Lawler, 1971; Hackman y Oldham, 1975). O*NET

apunta a que los pastores deben desarrollar sus propias vías y formas de hacer las cosas con casi ninguna supervisión (Fleishman y Gilbert, 1994; Gough, 1987; Kamp y Hough, 1986). La independencia da al pastor la oportunidad de estructurar su trabajo con una serie de técnicas y procedimientos enmarcados en las condiciones asumidas originalmente con su congregación, dando la opción de romper con la rutina en la que se ubica este tipo de trabajo (Wang y Cheng, 2010; Shanley y Gibson, 2004).

1.6.1.6. Tolerancia al estrés.

Desde la perspectiva O*NET un pastor debe estar preparado para aceptar la crítica y desarrollar estrategias que le permitan mantener la calma y buena comunicación en situaciones estresantes (Tellegen, 1982; Saville y Holdsworth, 1990). En el entorno pastoral existen factores que tienden a generar altos niveles de estrés: la ansiedad, la depresión, el burnout, las condiciones de trabajo, los estilos de dirección, bajo apoyo social, escasos niveles de comunicación, ruido, exceso de trabajo, presión, tareas repetitivas, conflictos interpersonales, inseguridad en el trabajo, falta de control y autonomía y cambios organizacionales (Hogan y Hogan, 1992; Jane-L y Anderson, 2005).

En este sentido existen investigaciones que señalan que el estrés está muy presente en el entorno eclesial evangélico, por ejemplo, London presenta unas estadísticas que sostiene que el 45% de los pastores han pasado por depresión y ciertas clases de agotamiento que les ha obligado ausentarse del ministerio por ciertos períodos. Igualmente, obtuvo que los ocho (8) aspectos que más causa estrés a los pastores son: el tiempo, los límites, el aislamiento, los conflictos, la movilidad, la vida en la casa pastoral, la preocupación por sus hijos y sus cónyuge y la dinámica de la familia. Otro aspecto que guarda relación con el estrés, es el hecho de trabajar por las noches y fines de semana, ello fue manifestado por el 55% de los pastores participantes (London, 2005).

1.6.1.7. Persistencia.

En el proceso de búsqueda de las metas que conlleven al éxito organizacional son fundamentales los niveles de *persistencia e iniciativa* que manifiesten los empleados a la hora de intentar vencer los obstáculos. Para O*NET la persistencia para una labor pastoral está asociada a la amplitud de tiempo que una persona dedica a una actividad, tarea o

acción específica sin rendirse ante los obstáculos (Costa, McCrea y Dye, 1991; Hogan y Hogan, 1992). La persistencia está asociada con la motivación, identifica tres dimensiones que son: (1) la intensidad o fuerza, es el esfuerzo que la persona realiza por lograr la tarea; (2) dirección u orientación, se relaciona con las acciones, caminos en los que se centra el individuo para lograr su meta, y finalmente, (3) la persistencia o perseverancia que se asocia con la continuidad o la forma en que se mantiene un individuo hacia la actividad (Robbins, 2004; Muchinsky, 2000).

1.6.1.8. Liderazgo e influencia social.

Esta variable O*NET mantiene que un pastor como líder es una persona que va más allá de seleccionar equipar, entrenar e influenciar a otros (Tellegen, 1982). Posee diversidad de dones, habilidades y técnicas para hacer que sus seguidores se focalicen en la misión y objetivos de la congregación, lo cual redundará en un ambiente caracterizado por el esfuerzo espiritual, emocional y físico encaminado a dichos objetivos. El líder está llamado a convertirse en el predictor de mayor influencia en el entorno laboral religioso (Mumford, Scott, Gaddis y Strange, 2002; Rosing, Frese y Baush, 2011).

En un sentido del liderazgo del líder protestante Winston B. y Patterson, K. concluyen en su investigación que el liderazgo debe estar acompañado de ciertos valores fundamentales como son: (a) la humildad, (b) interés por otros, (c) disciplinados, (d) buscar lo bueno y correcto para la organización, (e) demostrar misericordia a través de acciones concretas para con las personas basadas en las creencias doctrinales, (f) focalizarse en los propósitos organizacionales y en el bienestar de los seguidores y (g) mantener un ambiente laboral caracterizado por la paz y armonía. Estos valores son apoyados con fundamentos bíblicos según los investigadores (Winston y Patterson, 2006).

Continuando en esta dirección se tiene la investigación de Fry L. y Kriger M. quienes proponen un marco basado en cinco niveles sobre el liderazgo efectivo en entorno religiosos, siendo los mismo los siguientes: (1) el mundo físico; (2) el mundo de la imagen y la imaginación; (3) el nivel del alma; (4) el nivel del espíritu y (5) el nivel no dual. Una de las conclusiones de esta investigación es que el líder de entornos religiosos sirve no solo a los seguidores de sus instituciones sino que ese liderazgo tiene un impacto en la sociedad y guarda características distintivas como son: confianza, aceptación y perdón, integridad, honestidad, esfuerzo, humildad, amabilidad, compasión, paciencia, excelencia y felicidad (Fry y Kriger, 2009).

El pastor debe poner en acción diferentes mecanismos que permitan desarrollar un estilos de liderazgos que contribuyan, por una parte, con el logro de las demandas organizacionales, por lo general es un estilo de liderazgo transaccional, y por la otra, un estilo transformacional bajo el cual impacte a las personas con los principios y valores religiosos que demandan que sus fieles sean agentes de cambio social. Lo antes descrito se asocia a la investigación de Nanjundes-wara, T. y Swamy, D. quienes concluyen que en los estilos de liderazgo se interrelacionan compromiso organizacional y satisfacción laboral, el éxito de esa interrelación estaría afectando la calidad laboral y personal de los líderes (2012:1057), y se debe mantener un lugar de trabajo que incluya la espiritualidad que impacte a los trabajadores y a la sociedad (Greenleaf, 1977, 1998; Liden, Wayne, Zhao y Hederson, 2008).

Tanto para O*NET como un sinnúmero de investigadores concluyen que hoy en día las organizaciones necesitan líderes que puedan asimilar y entender los vertiginosos cambios que se dan en un mundo religioso acompañado de un entorno cambiante y global. La calidad de vida integral de los líderes religiosos, lo cual engloba su mundo físico, espiritual, financiero, familiar, social, cultural, etc., dependerá en gran medida a los estilos de liderazgos que caracterizan a la organización en la que laboran, siendo la creatividad e innovación pilares fundamentales del éxito (Guion, 1992; Urbach, Fay y Lauche, 2011).

1.6.1.9. Adaptabilidad / flexibilidad.

Teniendo en cuenta que las competencias de adaptabilidad y flexibilidad están relacionadas con los mecanismos de supervivencia psicofísicos que debe activar un individuo en medio de su labor o compromiso con la organización. O*NET sostiene que los pastores requieren estar abiertos a los cambios, sean estos positivos o negativos, considerando lo global, multicultural y diversidad reinante en su entorno eclesial (Costa, McCrea y Dye, 1991; Hogan y Hogan, 1992; Saville y Holdsworth, 1990).

Los cambios están regulados por las actitudes y conductas que se manifiestan en las iglesias ante los procesos de incorporación de personas y estrategias que garanticen su supervivencia. Es por ello que la *flexibilidad* se asocia con el estado de ánimo, la tolerancia y la aceptación ante los nuevos escenarios, como son esas nuevas ideas y decisiones congregacionales, mientras que la flexibilidad es estar abierto a los cambios. De igual forma las iglesias deben apostar por un ambiente en el que la salud mental esté siendo

asegurada con la incorporación de todos aquellos voluntarios y personal que contribuyan al confort, con la eliminación del estrés y con el debilitamiento de cualquier tipo de enfermedad (Spears y Lawrence, 2002; Kerfoot, 1999).

Hoy en día los pastores deben operar en entornos que demandan altos niveles de flexibilidad, adaptabilidad e innovación caracterizados por: (1) incremento de la globalización; (2) el desarrollo tecnología; (3) cambio en los estilos y valores culturales; (4) diversos tipos de trabajos y contrataciones; (5) la externalización de procesos empresariales; (6) las nuevas concepciones de las redes sociales; (7) responsabilidad social corporativa- medio ambiente (Burke y Cooper, 2004).

1.6.1.10. Atención al detalle.

Una de la competencia personal que exige un puesto de trabajo pastoral es la atención al detalle en todo momento en especial cuando se realiza la tarea con personas. La atención es un proceso psíquico que se inicia con la selección de información y el mantenimiento de la percepción mientras se desarrollen acontecimientos en el espacio seleccionado. (Luria, 1977). Para O*NET la relación que existe entre la atención al detalle y la innovación son cruciales, considera que la atención al detalle es uno de los valores primarios de la cultura organizacional, y en este caso, eclesial. Ahora bien, la atención al detalle está en una especie de competencia con la innovación, lo cual puede repercutir en una calidad deficiente (O'Reilly, 1991). Ello trae como consecuencia una cierta rivalidad entre el detalle y la innovación, llegando a la conformidad y bajo nivel de creatividad (Prahalad y Krishnan, 1999; Saville y Holdsworth, 1990).

1.6.1.11. Iniciativa.

La iniciativa se relaciona con el comportamiento de poner en acción rápida y proactivamente las tareas que lleven a sobreponerse ante los obstáculos que emerjan en el camino a las metas planteadas. Para O*NET un pastor debe enmarcarse en una actitud de retos y sobreponerse a los desafíos que conlleva la labor pastoral. Dicha labor debe tener en consideración que los elementos que contribuyen con la iniciativa personal están: (1) el clima de seguridad psicológica, y (2) el clima para la iniciativa, que está relacionado con las prácticas y procedimientos establecidos en la iglesia o generados por la dinámica diaria

que impulsan una labor caracterizada por la pro actividad, la auto iniciativa y la persistencia (Ostroff, Kinicky y Tamkins, 2003).

Investigaciones señalan que los trabajadores que mantienen prácticas religiosas mantienen unos enfoques de desempeño más proactivo, están apoyados en la Teoría Y de McGregor's (1960) y cada vez son más el número de investigaciones que intentan relacionar la espiritualidad con efectividad organizacional (Milliman, Czaplewski y Ferguson, 2003; Porth, McCall y Baush, 1999; Vaill, 1998, 1999).

Las investigaciones de Burack demuestran con el apoyo de las teorías Y y Z la importancia de la espiritualidad para la motivación al logro, el bienestar y para incrementar la innovación de los seguidores. En lo emocional o afectivo se cuenta con investigaciones que sostienen que cuando la esperanza es parte del ambiente laboral el ánimo hacia el logro de los objetivos se incrementa significativamente. La esperanza afecta positivamente la dirección al logro de los objetivos, al pensamiento creativo y da energía hacia la efectividad (Gadner, Walumbwa, Luthans y May, 2005; Reed y Winston, 2005; Winston y Bekker, Cerff y Reed, 2004; Shorey y Snyder, 2004). La postura física hace referencia al esfuerzo físico que el trabajador imprime en su labor, en esta oportunidad se atribuye al componente espiritual el impulse a la motivación según la teoría motivacional de Locke y Lathan (1990) esa capacidad física. (DuBrin, 1997; Waitley, 1995; Prentice, 1961; Jaques y Clement, 1994).

1.6.1.1.12. Innovación.

La línea que mantiene O*NET en materia de innovación se alinea con la de Goleman quien indica que la innovación está estrechamente vinculada a la generación de ideas, con la creatividad y con la capacidad de pensamiento en multitud de espacios y desde diversas, ello con la finalidad de dar soluciones originales, permitiendo hacer las cosas nuevas con altos niveles de flexibilidad y adaptabilidad que vayan en busca de las mejoras del entorno, para lo cual, en muchas oportunidades, es necesario incurrir en el riesgo (Guion, 1992; Hogan y Hogan, 1992; Goleman, 1999). El mundo laboral de un pastor también debe impulsarse en la innovación pues el mensaje que presenta cuenta con principios que se mantienen con el tiempo y son aplicables a diversos entornos multiculturales.

1.6.1.1.13. Orientación social.

Los líderes transformacionales, como son los pastores protestantes, se esfuerzan en hacer entender el sentido de cooperación y pertenencia de grupo a sus seguidores. Ello se convierte en una reproducción automática, pues los miembros se preocupen unos por otros y sacrifican, en cierto sentido, sus intereses por los del grupo, organización y comunidad. Los pastores como líderes religiosos tienen que seleccionar y asumir las necesidades de otros como si fueran las suya. Igualmente deben focalizar su interacción con otros en cuanto a los objetivos institucionales, los cuales adquieren mayor importancia y fuerza cuando están alineados con los valores y misión de las personas que forman parte de la congregación. Esa relación la conecta con los principios de la Teoría Y de McGregor (Bass, 2000).

La orientación social según el perfil demandado por O*NET requiere que un pastor cuente con mucha inteligencia emocional y que se aprecien aspectos, tales como: introvertido, tranquilo, calmado, meditativo, que pueda mantener un comportamiento ecuánime, pacífico, reservado que le permita comprender lo inspiracional y espiritual en ese tipo de estados mentales. Por otro lado, está la exigencia de que debe hablar en público y realizar múltiples acciones que van en el orden de lo social, ser introvertido en gran manera (Mumford, 1994; Gough, 1987; Flesihman y Gilbert, 1994).

1.6.1.1.14. Fiabilidad.

Un puesto de trabajo requiere de una persona dispuesta, responsable, dependiente y fiel a los compromisos asumidos. La fiabilidad o responsabilidad está asociada con la facultad humana de responder y asumir con cabalidad los compromisos, se desarrolla en la relación mandar y obedecer (Hershovitz, 2011). Según O*NET para un pastor de una iglesia la fiabilidad o responsabilidad está relacionada con la capacidad de respuestas y compromiso que son capaces de ejercer los pastores ante los compromisos asumidos en su relación laboral con la congregación. La responsabilidad está relacionada con el desarrollo de actividades que respondan a las necesidades institucionales y tiene repercusiones legales y morales (Costa, McCrea y Dye, 1991; Hogan y Hogan, 1992).

Para poder entender el significado de responsabilidad es necesario relacionarlo con el término autoridad. Es imposible concebir la responsabilidad sin la autoridad, ambas deben

estar armonizadas, pues la autoridad se sustenta en la disciplina, la centralización, la jerarquía y la equidad; la autoridad se delega, es el derecho de dar órdenes, mientras que la responsabilidad se asume y es la consecuencia natural de la autoridad. Por lo tanto la congregación delega autoridad en un pastor y éste asume la responsabilidad de cumplir con la visión de la iglesia.

1.6.1.1.15. Pensamiento analítico.

El pensamiento analítico es un condicionante centrado en el análisis y uso de la lógica para buscar la dirección hacia la resolución de problemas en una organización. Es por ello que O*NET sostiene que un pastor en ejercicio debe analizar información y usar la lógica para abordar los problemas relacionados con su ministerio o trabajo (Guion, 1992; Saville y Holdsworth, 1990).

El pensamiento analítico que debe ejercitar un pastor requiere de un proceso mental crítico en el que la lógica y el razonamiento contribuye a dirigir la atención al detalle, a los argumentos, tanto deductivos como inductivos, y a la evaluación de las evidencias de lo estudiado, todo ello con el fin de dar con las mejores respuestas, decisiones, métodos y prácticas de las instituciones (Facione, 2000; Groeger y Schweitzer, 2014).

1.6.1.1. 16. Logro o esfuerzo.

El *logro o esfuerzo* está relacionado a la forma en que un pastor se esfuerza en trabajar con altos estándares laborales que permitan establecer y alcanzar los objetivos. El modelo O*NET sostiene que los pastores deben estar capacitados para esforzarse en establecer y mantener desafíos personales que le impulsen a las metas y al desarrollo de las tareas u objetivos pautados. Un puesto de trabajo requiere establecer y mantener empleados con predisposición al logro de objetivos y al esfuerzo que se requiere para materializar las tareas (Hofstee, de Raad y Goldberg, 1992; Hogan y Hogan, 1992; Guion, 1992). Para lograr esa materialización de forma efectiva se deben poner en acción elementos cognitivos, afectivos y conductuales. La orientación al logro está estrechamente relacionada con variables como esfuerzo, logro, ajuste y bienestar, y guardan relación con los logros en los distintos contextos que determinan al individuo (Ames, 1992; Ames y

Archer, 1998; Butler, 1987, 1993; Pintrinch, 2000; Rawsthorne y Elliot, 1999; Utman, 1997).

1.6.2.- Descriptores O*NET para tareas pastorales o clérigo.

Partiendo de que toda entidad eclesial cristianas cuenta con las mismas estrategias organizativas que conforman la red empresarial de la sociedad actual. Se procede en el presente apartado a desarrollar un enfoque teórico-investigativo sobre las tareas administrativas que son llevadas a cabo por los profesionales de fe protestante evangélica. Desde una perspectiva estratégica las instituciones evangélicas cuentan con una visión, misión, estructura organizativa y funcional; y desde el punto de vista táctico y operativo, cuentan con las funciones, actividades, tareas y acciones administrativas para cumplir con la gestión de los recursos humanos, materiales, financieros, tecnológicos y legales (Elder, 1981; Lummis, 2003).

Las entidades de fe cristiana encuentran su visión y bases de existencia en los principios bíblicos. Para Sperry las dimensiones funcionales que impulsan el desarrollo administrativo en una entidad evangélica se fundamenta en cinco funciones: (1) doctrinales o bases teológicas; (2) el servicio o responsabilidad social; (3) el tipo de organización o afiliación denominacional; (4) sus ordenanzas, ritos, ceremoniales; (5) el orden y organización (Sperry, 1986).

En tal sentido, las funciones relacionadas con el puesto de pastor evangélico van mucho más allá de lo que es la exposición de un sermón o predicación. Contempla una serie de funciones, tanto internas como externas, que van en función de garantizar el cumplimiento de la misión de una entidad cristiana. Entre las múltiples funciones están: la predicación, asesoramiento o consejería, una especie de soporte psicológico, también suele llamarse pastoreo. Otra tarea de la labor pastoral es la de fomentar por todos los medios la visión institucional; igualmente, incluye el capacitar, visitar, realizar ceremonias, representar a la entidad ante entes gubernamentales o sociales. Como se aprecia la labor pastoral se mueve en los escenarios estratégicos, tácticos y operativos que determina a una organización.

En lo sucesivo se presentan aspectos soportados por O*NET y que están relacionados con las tareas laborales para el puesto de clérigo o religioso que involucra a los pastores evangélicos como se señala en los apéndice D1 y D2, en este último se

presentan organizadas las tareas de los religiosos en porcentajes de acuerdo al nivel de importancia establecido por O*NET. A continuación se desarrolla el fundamento teóricos y de empírico de las tareas antes señaladas:

1.6.2.1. Disciplinas espirituales.

Lo antes expuesto deja ver que las disciplinas espirituales son el corazón de la función ministerial protestante, de ellas mana la función eclesial que da sentido a la existencia de este tipo de organización. La labor pastoral cobra sentido en estas disciplinas espirituales, pues su función está en proveer los mecanismos y estrategias que hagan realidad la práctica de estas disciplinas, lo cual trae consigo el ejercicio de tareas administrativas conducentes a la efectividad institucional.

Es de resaltar que el ejercicio de las disciplinas espirituales en el mundo cristiano ha traído como consecuencia la definición estructural y funcional de las entidades cristianas con todos sus componentes de actividades, tareas y acciones organizativas tal como las apreciamos hoy en día. Tomando en consideración el análisis de las disciplinas expuesto en este apartado se puede llegar a señalar que las entidades cristiana se encuentran enmarcadas en una estructura organizativa que presenta dos dimensiones funcionales, una interna, acompañada de las funciones de: (1) adoración o ritos, (2) enseñanza y discipulado, y (3) compañerismo; y otra externa, (4) evangelización y (5) servicio al necesitado. De estas funciones es de donde se puede concebir la función pastoral (Barrientos, 1989).

1.6.2.2. Textos sagrados.

Entre las funciones pastorales relacionadas estrechamente con las tareas religiosas se encuentran la lectura de textos sagrados y cualquier documento de fe, doctrina o tradición (Norman y Job, 2006). Para llegar a un proceso de presentación de un mensaje, sermón o reflexión el pastor debe invertir parte de su tiempo en profundizar el mensaje de forma sistemática para llegar a establecer las estrategias de comunicación pertinentes. De igual forma, la lectura de textos religiosos se realiza en determinadas ocasiones y eventos, sobre todo en aquellas celebraciones en las que se conmemoran hecho o fiestas que son soportados en dichos documentos o manuscritos.

1.6.2.3. Sermones.

Los sermones están relacionados con la exposición u oratoria verbal o en forma de discurso que realiza un pastor en alguna actividad especial u ordinaria con el fin de realizar una reflexión sobre un determinado pasaje. Los sermones pueden clasificarse en dogmáticos, cuando lo que se intenta es presentar elementos de doctrina o dogmas que acompañan a la denominación; los místicos, apoyan elementos con ciertos elementos de misterio; los relacionados con las prácticas religiosas son los ascéticos y los que intentan exponer aspectos morales son los parenéticos. Igualmente existen aquellos que son para ceremoniales, bodas, comuniones (el fervorín), actividades funerales y veneración a los santos (panegírico).

1.6.2.4. Organizar servicios religiosos.

Los pastores son responsables de la planificación y programación de los servicios religiosos, para lo cual deben establecer las actividades, los lapsos o tiempo y todo lo relacionado con los recursos materiales, personas, aspectos legales, dinero a consumir y en los actuales momentos deben tomarse en consideración los aspectos tecnológicos. Los servicios son clasificados como ordinarios y extraordinarios, los primeros están relacionados con las planificaciones rutinarias, semanales o que se desarrollan en las fiestas religiosas. Los extraordinarios surgen o se desarrollan en dependiendo de las situaciones que se hagan presente en la iglesia, comunidad o sociedad donde la misma opera y se requiere de la presencia de los entes religiosos.

1.6.2.5. Compartir información religiosa.

O*NET considera a las instituciones protestantes como organizaciones de servicio, ya que sus ofertas están basadas en información y la prestación servicios intangibles, muy pocas producen resultados tangible. Es así, que la iglesia oferta, brinda o predica información relacionada con las Buenas Nuevas de salvación con el firme propósito de motivar a los seguidores a llevar un estilo de vida apegado a los valores y principios de la ética protestante. Siempre se desarrollará un proceso de comunicación con orientación al segmento objeto de evangelización (Sheth, Sisodia y Sarma, 2000; Liao, Foreman y Sargeant, 2001).

En tal sentido, la función pastoral se ve en la necesidad de no solo de compartir mensajes verbales como predicaciones, sermones, etc. sino que debe establecer actividades relacionadas con la redacción, edición, maquetación e impresión de documentos escritos, tales como artículos, ponencias, enseñanzas, trípticos, dípticos, entre otros, que transmitan información doctrinal y que esté relacionada con las actividades religiosas a su cargo.

Esas estrategias de divulgación de la información tienen su primer radio de acción en los más cercanos a la organización (miembros-fieles), luego se extiende a las comunidades más cercanas, a las instituciones con las que guarda un vínculo y finalmente, se dirige a los escenarios geográficos más remotos y que formen parte de los objetivos institucionales (Santesmases, 2004). En ese deseo de compartir información se debe contar con un sistema de información en el que se tenga claro el entorno y las condiciones psicográficas, económicas, educativas, etc. Igualmente se deben establecer las políticas de comunicación y los planes de marketing si se usan diversos medios de comunicación convencionales como pueden ser la televisión, radio, prensa o los no convencionales como las vallas publicitarias, el Internet, los social media, entre otros (Gonnerman, 2003; Bailey y Terry, 2007). Al momento de generar proyectos que determinan a un colectivo deben forjarse las bases y medios que permitan promocionar de manera efectiva el mismo.

1.6.2.6. Discipulado.

Como cualquier organización del presente siglo, las iglesias, han comprobado que un personal capacitado y comprometido con la misión de la entidad está caracterizado por un alto desempeño de sus funciones, requiere un menor nivel de supervisión y mantiene altos o aceptables niveles motivacionales (Rochelle y Eppley, 1989). Por ello, las iglesias se ven obligadas a desarrollar planes, programas y proyectos encaminados a la actualización y reciclaje de sus miembros y del personal de planta que hacen frente de manera efectividad a los objetivos organizacionales (Schlesinger y Heskett, 1991:71; Reig, 2003; Sam y Scribner, 2003). Para ello, las instituciones de corte religioso incorporan en su seno no solo los mejores equipos tecnológicos y materiales, sino todo lo correspondientes al personal profesional en el área educativa que garantice la formación, capacitación y adiestramiento, tanto desde el punto de vista doctrinal como desde la perspectiva organizacional y administrativa. Las investigaciones demuestran que la formación da la vía para la resolución de problemas con el fin de apuntar a la efectividad institucional (Billesbach y Schniederjans, 1989).

Cuando en un entorno eclesial se habla de discípulo se está refiriendo a aquel individuo que es un seguidor, un aprendiz, una persona que adquiere conocimiento de otro, quiere decir que cuenta con uno varios maestros a los que sigue una serie de enseñanzas, que en el contexto eclesial se refiere a la fe (Bruce, 2003). Esta es una de las funciones que demanda gran cantidad de esfuerzo y dedicación para los pastores, ya que deben centrarse en la planificación de las enseñanzas, el impartirla en la mayoría de los casos y llevar un seguimiento y control que permita evaluar los avances en los discípulos.

1.6.2.7. Consejería y visitación pastoral.

El pastor debe garantizar el desarrollo de las actividades relacionadas con los pilares rectores de la fe, como visitas, consejería en materia espiritual, emocional o personal; desarrollar ceremoniales, cultos, discipulado o adoctrinamiento; en fin, debe velar por que las disciplinas espirituales se pongan en marcha en su entidad y puedan llegar a dar aportaciones que impacten a su comunidad.

Es así que la consejería pastoral está asociada con las funciones de orientación, ánimo y guía que realizan los pastores religiosos apoyados en métodos y técnicas relacionadas con los principios de fe y los enfoques psicoterapéuticos. El líder cristiano está consciente que entre sus funciones está el apoyar ante las distintas necesidades que puedan acaecer a sus seguidores, por lo que dentro de sus tareas están las llamadas actividades de consejería y visitación pastoral a hogares, prisiones, hospitales, geriátricos, etc. Desde la perspectiva cristiana las necesidades individuales son definidas desde una perspectiva tricotómica: componentes físicos, psicológicos y las espirituales que dan identidad a una persona. Esos componentes encuentran sus bases en los principios de fe que buscan la estabilidad emocional y el bienestar y la “sanidad del alma” (McNeil, 1977).

1.6.2.8. Visitación.

Las funciones de consejería acompañada con la de visitación han sido formalizadas dentro de las tareas laborales de los pastores gracias a la dinámica que ha tenido con el tiempo la labor pastoral en muchos países, sobre todo en aquellos de corte protestante. Esa tareas pastorales viene siendo apoyadas desde hace muchos años por instituciones como la Asociación Americana de Consejería Pastoral (AACP) fundada en 1963, que cuenta con

más de 1700 pastores consejeros y 75 centros de orientación dentro de los Estados Unidos. La AACCP tiene la misión de llevar sanidad, esperanza e integridad a los individuos, familias y entornos sociales. Para ello se vale de fundamentos de fe o espirituales y de métodos de atención psicológica relacionados con la atención personalizada, el asesoramiento y la psicoterapia (Asociación Americana de Consejería Pastoral, 2016).

Estas funciones requieren invertir tiempo para escuchar y apoyar a los fieles en la solución de las dificultades o en las tomas de decisiones que les concierne. Como ya se ha señalado en apartados anteriores el pastor es para un fiel una fuente de fidelidad, honestidad, sabiduría, confianza, etc. De allí que para los miembros de una institución eclesial protestante es común la exigir la presencia física de los pastores en sus hogares, eventos familiares, sociales, de salud y todos aquellos acontecimientos que cobran importancia en para los fieles. Ello exige por parte de la función pastoral un plan de visitas y una permanencia laboral de atención personalizada que no termina con su jornada laboral en su despacho u oficina, sino que se extiende en horarios que pueden ser las veinticuatro horas del día.

1.6.2.9. Capacitación de líderes.

La capacitación de líderes es una tarea fundamental para el pastor. Se requiere de grandes mecanismos educativos y administrativos para lograr preparar a las personas responsables en los diferentes departamentos o proyectos institucionales, los cuales son llamados ministerios. El líder protestante debe esforzarse, quizás mucho más que el líder secular, pues su transmisión de conocimientos va acompañada de una conducta, la ética, la moral y la disciplina que el entrenado debe percibir. El liderazgo que se imparte en una entidad religiosa es transformacional, lo cual implica que su posición de formación de líderes se fundamenta en que transmite: (1) motivación e inspiración, es carismático; (2) idealización, inspira al cambio, al progreso; (3) cercanía, empatía y (4) inteligencia (Avolio, y Bass, 1999). En ese proceso de formación de líderes se busca desarrollar e influir en la motivación de los seguidores, lo cual se logra en muchas oportunidades por el interés que demuestra el líder en satisfacer las necesidades de sus seguidores (Patterson, 2002; Winston, 2003).

Belasco y Stayer es enfático en señalar que es importante dar un entrenamiento que sea asimilado de forma rápida, sobre todo en ambiente donde la presión o los cambios se

presentan de manera sorpresiva como en instituciones eclesiales (Belasco y Stayer, 1994). En este mismo sentido se cuenta con muchas investigaciones que también enfatizan en la importante de la capacitación de los líderes para las tareas y actividades organizacionales, pero poniendo gran interés en las técnicas y estrategias que contribuyen con la autoestima y auto eficacia del personal (Maccoby, 1981; Spears, y Lawrence, 2002; Winston, 2002).

1.6.2.10. Administración de ceremonias, cultos y ritos evangélicos.

Los actos ceremoniales, cultivos o ritos son innumerables, ellos dependerán de cada denominación evangélica. Este tipo de celebraciones tienen su sentido en aquellas disciplinas espirituales que llevan a la exaltación y adoración al Dios de los cristianos. Igualmente, estas actividades tienen sus programaciones ordinarias y extraordinarias, todo dependerá del calendario anual que establezca cada comunidad de fe. El desarrollo de las actividades cultivas y los ritos dependerán en gran medida del tipo y estilo de cada congregación haya asumido, las hay con un marcado acento carismático hasta las bastante conservadoras. Cada entidad contará con su personalidad propia dependiendo de muchas de las variables organizativas que haya asumido y de la forma en se actualiza en el tiempo (Judge, Fryxel y Dooley, 1997).

1.6.2.11. Estudio, interpretación y predicación de textos religiosos.

Una primera aproximación ante la tarea pastoral de interpretar un pasaje o texto de fe es el apoyarse en métodos hermenéuticos, los cuales están compuestos por una serie de técnicas, reglas y procesos que guían hacia una interpretación o traducción lo más fidedigna posible de los escritos originales que se estudian. Se tiene claro que los textos sagrados, por lo general, provienen de contextos culturales y periodos muy distantes a los actuales. Para Bunge la hermenéutica lo que pretende es interpretar antes que representar o describir los fenómenos sociales, y en determinados momentos los naturales, que se han suscitado en un determinado escenario y que guarda relación con los fundamentos doctrinales de fe (Bunge, 2007).

Una vez aplicado el proceso hermenéutico, el pastor requiere apoyarse en los métodos exegéticos para continuar en la dirección hacia una efectiva y crítica interpretación. Para ello, se aplican los métodos exegéticos que consisten en técnicas y herramientas que llevan a sistematizar y acercar el texto estudiado al contexto actual

(Aymer M., 2008). El aplicar métodos exegéticos contribuirá en la tarea pastoral a poder acercar el texto analizado a la cultura actual, qué quiere decir en la actualidad ese mensaje escrito en otra época. Una vez aplicadas las técnicas hermenéuticas y exegéticas el pastor aplica los métodos homilético que le ayudarán en la transmisión verbalmente el mensaje estudiado. La homilética es el arte de hablar en pública, de exponer el mensaje, de predicar, de hablar familiarmente o de realizar una exposición práctica-científica de los fundamentos de doctrinales (Kulp, A., 1998; Calvo, 2003).

En conclusión la función pastoral de lectura e interpretación de un texto sagrado cuenta con un proceso sistémico y podría decirse científico que le ayuda en su interés de conocer el texto en su contexto (hermenéutica), interpretarlo a la situación o contexto actual (exégesis) y aplicar las mejores estrategias de comunicación y exposición verbal (homilética). Los tres métodos forman un sistema que tiene como resultante una función pastoral clave.

1.6.2.12. Ceremonias especiales.

Son las actividades o servicios que desarrollan en las denominaciones protestantes con el fin de conmemorar algún acontecimiento que se da fuera de la planificación normal o rutinaria. Las ceremonias especiales guardan un matiz de mayor elocuencia, especificidad, ya que se enfoca en un aspecto en particular. Requieren de una preparación acorde con el mensaje o acontecimiento a celebrar, por lo general, tienen un mayor nivel de exigencia para los pastores o responsables de la entidad religiosa. Ya que requiere aplicar las normas de protocolo y ceremonial establecidas en la celebración de los principales actos y eventos sociales y religiosos. Igualmente, se requiere determinar las actitudes y aptitudes a adoptar en la asistencia y coordinación de distintos tipos de eventos.

La ejecución de actividades ceremoniales y culticas no solo van asociadas a las actividades centrales de la denominación eclesial, sino que se ajustan a aquellas necesidades que se presenten entre los miembros y el entorno en que opera la entidad religiosa, tales como las bodas, bautizos, presentaciones de infantes, funerales, graduaciones, aperturas de comercios o tiendas, festividades sociales, etc. El número de ceremoniales, ritos y actividades cúllicas dependerá en gran medida al grado de afiliación y relación de los miembros con la entidad evangélica a la que pertenecen. Para Atkinson y Field las ceremonias dependerán en gran medida al estilo de vida de los miembros de una

comunidad. Esa dinámica social mantendrá un reflejo en las actividades culticas, siempre y cuando la sociedad este claramente identificada con los principios de fe que le acompañan (Atkinson y Field, 2004).

1.6.2.13. Programas educativos.

Partiendo de las premisas señaladas en la investigación de Winston y Patterson en cuanto a los pilares en que se apoya un líder para lograr la innovación y flexibilidad en el proceso educativo y de formación, se procede a continuación a sustentar la importancia de los programas educativos en entornos de instituciones protestantes.

En el modelo señalado por Winston y Patterson se aprecia que hay dos formas de programar la educación de un individuo, una gira en torno a su labor organizacional y la otra en función a la vida en general. Estos investigadores dejan claro que la programación o planificación educativa debería girar en cuatro enfoques que son: (1) la educación; (2) el entrenamiento; (3) el apoyo y (4) la protección (Winston y Patterson, 2006).

La *educación* está relacionada con el proceso de contribuir a que los seguidores obtengan un claro entendimiento sobre su visión y misión de sus vidas. Para ello deben ponerse en acción elementos cognitivos que contribuyan a una mente pensante en la que el pensamiento creativo lleve a la generación de interrogantes y de respuestas que permitan al participante sentirse creativo e innovador en la resolución de problemas tanto individuales como grupales (Cederblom y Paulsen, 1997; Calhoun, A., 2005). Los programas educativos para la vida deben ser capaces de traer al frente esos cuestionamientos que el ser humano se plantea a diario y que desde diversas perspectivas ideológicas deben responderse. El líder debe, por tanto, poseer altos niveles de pensamiento analítico, así como técnicas que motiven al mismo (Lombardo y Eichinger, 1999; Harung, Alexander y Heaton, 1999; Bueno y Tubss, 2004).

El *entrenamiento* lo que pretende es que la persona obtenga los conocimientos que le permitan de una manera efectiva lograr sus tareas. El entrenamiento es más específico, va a las tareas, mientras la educación se refiere a la vida en general. La educación contribuye a entender acerca de tópicos, el entrenamiento al cómo hacer o emplear (Cross, 1996). El tercer elemento en cuestión es el *apoyo o soporte* que el aprendiz o seguidor deben percibir, el cual se puede ver realizado de dos maneras: (1) físico/financiero incluye todos los esfuerzos materiales, económicos y de tiempo que deben ser canalizados para un

efectivo programa formativo; (2) respaldo organizacional percibido, es importante que el individuo se sienta parte de, que su identidad con la institución esté clara, de ello dependerán los esfuerzos tanto educativos como de entrenamiento.

El último de los cuatro enfoques de Winston y Patterson para un efectivo programa educativo es la *protección*, la cual se relaciona en gran manera con soporte organizacional, con ese sentido de pertenecía y como tal a ser respaldado en muchos de los aspectos que involucra su vida. Dentro de las estrategias organizacionales de protección hacia sus seguidores se encuentran las actividades, eventos que se desarrollan periódicamente (semanal, mensual) y que llevan como objetivo proteger emocionalmente al empleado o seguidor a través de romper con la rutina de todas aquellas estrategias de formación que se dan en un cierto marco de formalidad.

1.6.2.14. Soporte en crisis.

El desarrollan actividades relacionadas con la resolución de conflictos y apoyo en crisis en momentos en que se requiera intervenir en problemas familiares, de salud, quejas, disputas y negociación para la resolución de problemas y catástrofes.

En función de lo antes señalado, las entidades evangélicas contemplan en sus estructuras organizativas y funcionales unidades responsables de coordinar los objetivos relacionados con las necesidades que puedan surgir en un determinado momento, tanto dentro de las congregaciones como en aquellos contextos en los que la entidad esté dispuesta a colaborar. La obra social se hace sensible ante momentos de crisis, urgencias o catástrofes a cualquier nivel, es decir, individual, congregacional, local, nacional e internacional. El líder protestante tiene una influencia social y cuenta entre sus objetivos el apoyo de los otros. El líder transformacional mantiene una posición de solucionador, lo cual crea confianza ante sus seguidores. Su eficiencia laboral dependerá en gran medida de esa efectiva labor de apoyo y servicio. Parte de su trabajo se relaciona con proveer consejos y asesorías para guiar a las personas en sus decisiones (Chemers, 2000).

1.6.2.15. Crecimiento congregacional.

Como cualquier organización del mundo secular que requiere su crecimiento, tanto cualitativo como cuantitativo, el pastor también tiene la gran tarea de establecer las

estrategias que permitan el crecimiento de la congregación que lidera. El crecimiento de una congregación guarda su fundamento tanto en el mandato bíblico de ir a hacer discípulos, lo cual implica la incorporación de personas a la entidad, como desde la perspectiva humana, que requiere que toda organización alcance el éxito y ello se ve reflejado generalmente, por la cantidad de seguidores (Lawler, 1992; Peter y Waterman, 1982; Miranda, 1985).

1.6.2.16. Administración y finanzas.

Las iglesias como todo ente que está inmerso en un contexto social tienen obligaciones y debe rendir cuenta ante las autoridades regionales o nacionales. El tener un plan de contabilidad y finanza es una obligación que tienen las entidades evangélicas, muchas de ellas deben contar con el personal especializado para llevar a cabo la gestión de los planes presupuestarios, así como la ejecución de los mismos. Dicha ejecución requiere posteriormente una contabilidad y finanzas que permitirán entre otros el control y la obtención de las herramientas financieras que permitan la toma de decisiones de la entidad. El pastor en muchas oportunidades debe desarrollar este tipo de actividad.

1.6.2.17. Preparación de ceremonias religiosas.

El desarrollo de las ceremonias religiosas requiere de una clara definición de actividades, objetivos, planes, cronogramas y de todos aquellos aspectos que permitan su realización. Se requiere que un pastor cuente con la preparación adecuada para establecer las secuencias y elementos que deben estar presentes en cada conmemoración. La vida religiosa como garante de expresiones socio-religiosas se ve en la obligación de generar planes, programas y proyectos que permitan el desarrollo de las fiestas religiosas que en muchas oportunidades son expresiones culturales de la sociedad. Los pastores deben velar por la participación de los miembros en las actividades o ceremonias eclesiales.

1.6.2.18. Actividades administrativas.

Las actividades administrativas están acompañadas de todas aquellas tareas que requieren un control de los recursos con que opera la entidad. La administración exige la

planificación y control de las personas, los medios tecnológicos, los recursos materiales e inmuebles, los controles de dinero y todo lo relacionado a los mecanismos legales a que debe someterse la iglesia.

1.6.2.19. Obra social.

Las entidades religiosas contempla dentro de sus fundamentos doctrinales la atención de las necesidades del prójimo o próximo. Estas organizaciones están llamadas al compromiso social y lo realizan a través de proveer asistencia personal; atención médica en muchas oportunidades; apoyo emocional o psicológico; apoyo material y financieros y otros cuidados personales (Schnase R., 2007).

1.6.2.20. Recaudación de fondos

Esta tarea está relacionada con las estrategias de captación de dinero o recursos que tienen como fin el soportar los presupuestos financieros requeridos para el cumplimiento de los planes de la institución. Se debe tener claro que las entidades religiosas subsisten por medio de los donativos, llamados también diezmos, primicias y ofrendas. En muchas de las congregaciones pueden existir las cuotas fijas para algunos afiliados, pero aun así, las iglesias se ven en una necesidad de recaudar dinero y debido a lo precaria que son las mismas en muchas oportunidades impulsan a que los pastores se ven en la necesidad de mantener una vida laboral bivocacional.

Al considerarse la ayuda como fundamento bíblico, siempre hay una disposición por parte de muchos organismos y congregaciones cristianas en apoyar financieramente o a través de otros tipos de ayudas, como el envío de personal misionero, materiales, comida, ropa, etc., lo cual tiene su impacto positivo en los presupuestos de la entidad.

1.6.2.21. Actividades interreligiosas con otras comunidades.

En la actualidad la función laboral pastoral a pesar de recibir desde cierto punto de vista apoyo curricular y legal, no lo es así desde el punto de vista financiero. Los pastores deben realizar actividades que les permitan la recaudación de fondos económicos y de aquellos recursos que les permitan contar con los medios que garanticen la subsistencia de los proyectos eclesiales. Muchas de las estrategias de captación de fondos las realizan a

través de alianzas, congresos y con relacionarse con otras entidades de distintos sectores que están dispuestas a colaborar con las instituciones de fe por múltiples razones.

Las entidades evangélicas en su mayoría están constituidas en asociaciones, federaciones y un sin número de denominaciones, lo cual le da un sentido de pertenencia, identidad corporativa. Para toda institución eclesial interactuar con otros entes privados, públicos, religiosos o seculares siempre será enriquecedor, más aún si ambos intentan complementarse en sus necesidades.

En estos tiempos las iglesias protestantes se han robustecida con una planificación de actividades que involucra la conexión interinstitucional, lo cual obliga a un acercamiento con otras instituciones. Ese acercamiento tiene múltiples ventajas que pueden ir desde un carácter pedagógico, en el que se puedan aprender muchos aspectos intrínsecos en otras instituciones, como el recibir apoyo material, espiritual, económico o de cualquier índole que contribuya con la dinamización y gestión de las entidades. Entre las muchas actividades que se desarrollan interinstitucionalmente están los encuentros recreativos, educativos, de esponsorización, trabajos comunitarios, deportivos, de salud, retiros espirituales, capacitación en áreas administrativas, entre otras. Esas interacciones pueden estar dirigidas a acciones doctrinales como también pueden ir en función del esparcimiento o recreación.

CAPÍTULO II

LA FUNCIÓN PASTORAL

CONTENIDO

- 2.1.- Las entidades protestantes evangélicas.**
- 2.2.- Organización de las entidades evangélicas.**
- 2.3.- Principales denominaciones protestantes.**
- 2.4.- Marco jurídico de las entidades evangélicas en España.**
- 2.5.- El rol del pastor protestante: llamado, carácter y competencias pastorales.**
 - 2.5.1.- El llamado al pastorado evangélico.
 - 2.5.2.- El carácter del líder religioso evangélico.
 - 2.5.3.- Las competencias del pastor evangélico.
- 2.6.- Funciones y disciplinas relacionadas con el cargo pastoral.**
 - 2.6.1.- Funciones Internas.
 - 2.6.2.- Funciones Externas.
 - 2.6.3.- Disciplinas espirituales
- 2.7.- Las iglesias como propulsoras del bienestar y del desarrollo personal.**
- 2.8.- El pastor y los indicadores de calidad de vida.**
- 2.9.- Factores de deserción al puesto de pastor evangélico.**

El pastor evangélico como cualquier otro profesional del área social está llamado a desarrollar una serie de funciones encaminadas a lograr el fin institucional de una iglesia local. Teniéndose en cuenta que una entidad evangélica como órgano social y jurídico debe desarrollar estrategias que satisfagan las demandas espirituales, emocionales y materiales de las personas y la sociedad.

Las demandas laborales de los pastores evangélicos están relacionadas con la planificación de ceremonias, ritos y actividades que culturalmente y bíblicamente han sido establecidas en su entorno laboral, así como de todos los planes y programas internos que deben cumplirse con los adeptos, voluntarios, allegados y visitantes. Adicionalmente se cuenta con aquellas actividades que surgen en el día a día y no pueden planificarse pero que requieren atención pastoral, como ejemplo, los funerales, las crisis, catástrofes, migraciones, etc. Todo ello requiere de la aplicación de estrategias administrativas que implican un tiempo y conocimiento por parte del pastor.

2.1.- LAS ENTIDADES PROTESTANTES EVANGÉLICAS.

Las entidades evangélicas están conformadas por las iglesias y demás instituciones religiosas que mantienen sus principios doctrinales en el luteranismo, también llamado protestantismo que surgió en Europa durante el periodo 1483-1546, basado en las enseñanzas y manifestaciones socio-religiosas impulsadas por Martín Lutero en el imperio Germánico. A este período se le denominó la reforma protestante del siglo XVI. Estas organizaciones mantienen sus principios organizacionales y filosóficos en: una sola fe; una sola gracia; un solo Cristo y una sola Biblia. Las iglesias protestantes defienden la separación de Iglesia y Estado, apoyo a la libertad religiosa, la Biblia como única fuente de fe y práctica. Desde finales del siglo XX a los protestantes se les suele llamar evangélicos.

Las entidades evangélicas son comunidades de personas que manifiestan una misma fe en Jesucristo, bajo el cual celebran sus reuniones de adoración y liturgia. La iglesia está dotada de los llamados dones o carismas que a su vez conforman las unidades operativas como cualquier organización (Lacueva, 1973).

Los evangélicos como movimiento religioso a escala mundial han logrado mancomunar esfuerzos con el fin de definir ciertas líneas estratégicas que les permitan trabajar bajo una misma visión, bajo una declaración de fe común. Entre los movimientos que han permitido en los últimos años esa unificación de criterios institucionales están: el

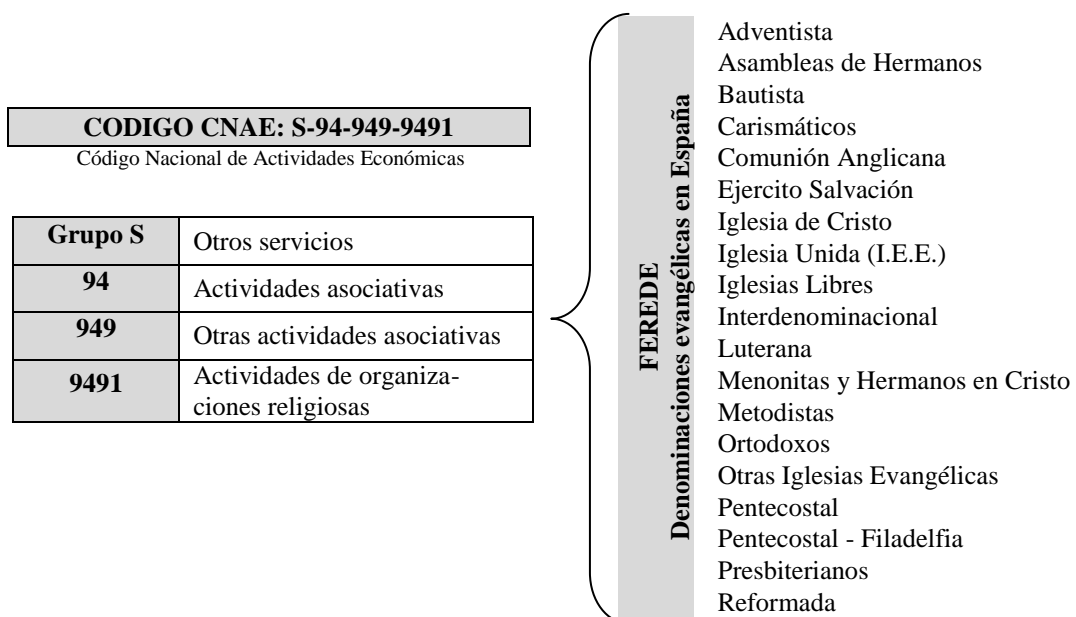
Comité de Evangelización Mundial de Lausana, Suiza en 1974; la Conferencia Internacional de Itinerantes Evangélicos, en Holanda en 1983; el Manifiesto de Manila 1989 y el Movimiento de Ciudad del Cabo en el año 2011. Estos movimientos han tenido como objetivo definir las estrategias a seguir en medio de los desafíos que se presentan en una sociedad que cambia a pasos agigantados y a los que la iglesia evangélica se ve en la necesidad de responder. La religión evangélica se proyecta como una de las de mayor proyección en los próximos años (Wikipedia, 2016).

2.2.- ORGANIZACIÓN DE LAS ENTIDADES EVANGÉLICAS.

Las instituciones evangélicas como cualquier organización formalmente constituida dentro de un país, están determinadas por un marco jurídico-legal. Poseen una razón social y contienen una estructura socio-empresarial enmarcada en el sector terciario (servicios), siendo su función principal la prestación de servicios religiosos y sociales – intangibles – para todo ente social, en especial para aquellos que se encuentran en desventaja social.

Las iglesias evangélicas al formar parte de la red empresarial de un país, poseen todos los atributos y condiciones como cualquier otra organización. Por ejemplo en el caso español, las entidades religiosas evangélicas se agrupan en de la siguiente forma:

Ilustración 2.1: Clasificación de entidades evangélicas en España.



Fuente: CNAE (2009); Ferede (2016)

Como se aprecia en la ilustración antes expuesta, en España las instituciones evangélicas están inmersas dentro de la red empresarial de dicho país. El Código Nacional de Actividades Económicas (CNAE) que determina la clasificación económica en que se encuentran las entidades evangélicas es el S-94-949-9491, ello quiere decir que se encuentra en el grupo S, que corresponde al sector terciario o de servicios. De igual forma la ilustración anterior presenta las entidades evangélicas tal como son clasificadas por la Federación de Entidades Evangélicas de España (FEREDE), quien es la responsable de representar ante el Estado español a las instituciones que operan dentro del territorio español.

Es de hacer notar que la Ferede hace su aparición con el objetivo de cumplir con los requerimientos que el Estado realizó a los entes evangélicos para mantener una sola voz. Es así que se crea la federación como instrumento jurídico interlocutor entre dichas entidades y el gobierno español. Entre otras facultades la Ferede promueve la defensa de la libertad religiosa evangélica en España. Domínguez (2007) expone que las principales funciones de la Ferede son:

- Ser el representante o portavoz de las instituciones evangélicas federadas ante la Administración Central, autonómica, municipal y cualquier organización en la que amerite representación.
- Forjar mecanismos de cooperación y desarrollo interinstitucionales con el fin de promocionar y fortalecer las condiciones socio-laborales, de formación y desarrollo de actividades pastorales.
- Determinar mecanismos de control de gestión que permitan la asesoría, apoyo técnico, legal y financiera de los distintos proyectos en los que estén inmersos las entidades evangélicas.
- Impulsar el respeto por la libertad religiosa, los derechos humanos, la paz y las relaciones de convivencia entre otras agrupaciones religiosas y sociales que conviven en territorio español y fuera de este.
- Velar por el cumplimiento del mandato constitucional que garantiza la libertad e igualdad religiosa en España.

2.3.- PRINCIPALES DENOMINACIONES PROTESTANTES.

A pesar de que las entidades evangélicas o protestantes mantienen un consenso en cuanto a principios doctrinales, que como ya se ha señalado encuentran su centro en la Biblia y los principios de la Reforma Protestante del siglo XVI, no lo es así en cuanto a la forma de desarrollar sus actividades eclesiales y rituales. Entre todos los grupos de denominaciones que han surgido en los entornos evangélicos se puede contar con diversas líneas de actuación que pueden ir desde los más conservadores, pasando por lo moderados y llegando a tener los más carismáticos (ver apéndice B) (Ferede, 2016).

A continuación se presenta de forma resumida las principales denominaciones o tendencias evangélicas que existen hoy en día, las cuales forman parte de la Ferede:

- **Iglesias luteranas:** Son las iglesias inspiradas en las enseñanzas de Martín Lutero (1483-1546) sobre la fe cristiana en la que mantenía que la misma se basa en solo Cristo; sola Gracia; sola Escritura (Biblia); sola fe; solo Gloria a Dios. Se rechaza la iglesia como institución, pues se considera basada en la comunión de creyentes. La dinámica organizacional se da por medio de las figuras de fieles, pastores y oficiales, los cuales pueden denominarse ancianos, diáconos y administradores. Conservan el año litúrgico católico.
- **Iglesias presbiterianas:** Es una corriente protestante cuyas bases doctrinales se sustentan en el calvinismo y en las iglesias evangélicas de Escocia. Son claves en los inicios de la democracia de los Estados Unidos. Los presbiterianos son propulsores de entidades educativas de primera. En la actualidad existen unos 55 millones de presbiterianos en el mundo. Su dinámica funcional es jerárquica, los laicos y pastores se compaginan para el desarrollo de actividades.
- **Iglesia anglicana:** Corriente religiosa que mantiene comunión con el Arzobispo de Canterbury, se considera que sus raíces están basadas en los acontecimientos que se suscitaron antes de los relacionados a la Reforma Protestante. La Biblia es la medula de su doctrina, mantienen 39 Artículos de fe Cristiana y un libro de oración común en el que se encuentran las enseñanzas de los primeros cinco siglos. Rechazan el desarrollo del catolicismo, la autoridad pontificia y la infalibilidad papal. Sus autoridades son la Reina de Inglaterra y el Parlamento. Aceptan a las mujeres como diaconisas, lo cual quiere decir que acepta religiosos de ambos sexos

y que pueden contraer nupcias. El calendario litúrgico es prácticamente igual al católico. El presidente Barak Obama pertenece a una de estas congregaciones.

- **Ejército de Salvación:** fue fundada por Wiliam Booth, quien fue pastor metodista en 1865. Uno de los objetivos de esta denominación ir en busca del necesitado por ello tienden a evangelizar al aire libre. Con el tiempo han desarrollado una serie de estrategias de acercamiento a aquellos que están en desventaja social a través de: comedores, centros para alcohólicos, tiendas de segunda mano, albergues y otras instituciones benéficas. Su enfoque se basa en una filosofía con principios castrenses, lo cual hace que la institución posea una línea “militar”. No hay diferencias entre hombres y mujeres para ejercer los cargos. Las actividades cúllicas son celebradas por un oficial debidamente ordenado al ministerio.
- **Iglesias bautistas:** Establecida en Inglaterra en el siglo XVII bajo el enfoque anabautista. A pesar de surgir de la Reforma Protestante del siglo XVI muchos mantienen que fueron fundados en la época de Jesús. Se estima que son 72 millones de seguidores los que conforman a esta denominación.
- **Iglesias congregacionalistas:** Surgen en Inglaterra, pero debido a la persecución se vieron en la necesidad de marchar a Estados Unidos. Son una extensión del puritanismo a finales del siglo XVI y principios del XVII, mantiene que cada iglesia local es independiente, democrática, solo Cristo es la cabeza. Cada iglesia debe establecer su administración y gestión por sí misma. El mayor grupo se asentó en la colonia de Plymouth. Son del tipo bíblico-calvinista. Dan gran importancia a la educación, es así que se les asocia como los promotores de la Universidad de Harvard, la de Yale, la de Darmouth, entre otras. Aspectos de marcado interés: no creen en el nacimiento virginal de Jesús; admiten que la Biblia posee errores; no creen en la sucesión apostólica, entre otros.
- **Iglesias metodistas:** Fundadas por John Wesley (1703-1791). Se basan en una especie de reavivamiento religioso más que un proceso de reforma. No hay un orden o programa de doctrinas a seguir. Creen en la trinidad, y en los sacramentos del bautismo y cena, pero no en la consustanciación o presencia real de Cristo en ella. Tiene aspectos que les hacen ser extremistas, hay que tender a la perfección, para ello hay que ajustarse a un método, a una disciplina para alcanzar los objetivos. Altos niveles de obediencia a la autoridad eclesial. Sus líderes posee un

escalafón o extractos: predicadores, pastores, ancianos, diáconos y obispos. Tienen una acción social de las más extensas dentro del protestantismo.

- **Menonitas:** Es considerada la denominación evangélica con más antigüedad, se puede ubicar evidencia de su existencia desde 1527. Su filosofía es de corte conservador, descendientes de los anabaptistas. La mayoría de los líderes de la primera generación fueron exterminados. Luego surgieron nuevos pastores y líderes, entre los que se encuentra Menno Simons a quien se asocia el nombre de los menonitas. En el siglo XIX iniciaron una nueva fase, salieron del anonimato y aislamiento y se han involucrado en gran manera al mundo de las misiones.
- **Pentecostalismo:** Surgen a principios del siglo XX, seguidores como base de Wesley y de las iglesias metodistas. Una de sus primeras afirmaciones doctrinales consiste en que la santidad es un don de la gracia que libra del pecado que proviene de experiencias instantáneas de manifestaciones con el Espíritu Santo, lo cual puede ser considerado como un segundo bautismo. Introdujo el emocionalismo basado en los dones carismáticos. Tienen independencia organizativa y administrativa dependiente del pastor o líderes.
- **Los adventistas:** entre sus características resaltan el que se congregan los Sábados y ponen énfasis en la segunda venida de Jesucristo. Actualmente están presentes en unos 200 países se estima que cuenta con unos 18 millones de fieles. Comparten la mayoría de los aspectos doctrinales de la mayoría de las iglesias protestantes, a excepción del estado inconsciente de los muertos y el juicio investigador. Son reconocidos por focalizar gran atención a la alimentación (vegetarianismo) y salud. La dinámica pastoral es diferente a la mayoría de las iglesias protestantes, los pastores permanecen en una iglesia máximo cinco años. Están bastante abocados a los procesos educativos y de acción social. Cuenta con 174 universidades, más de 18.000 organizaciones de acción social representadas por la Agencia Adventista de Desarrollo y Recursos Asistenciales (ADRA).

Los movimientos evangélicos antes expuestos son los que globalmente tienen gran influencia a nivel mundial. A pesar de ello, en cada país también surgen sus propias denominaciones con ciertos acercamientos a estas principales corrientes protestantes. Ejemplo de ello es el caso de España, donde existen una serie de denominaciones que han surgido desde que el protestantismo se hizo presente en este país, las mismas han

mantenido una credibilidad y consolidación dentro del territorio español y de Hispanoamérica. A continuación se resumen las principales entidades que operan en España:

- **Iglesias Evangélica Española (IEE):** Fundada en Sevilla en 1869 posee una forma de gestión y estructura funcional con un marcado carácter reformado, presbiteriano que sostiene una dirección (sacerdocio) universal de los seguidores creyentes. Esta corriente evangélica se ha fortalecido con denominaciones como las congregacionalistas, luteranas, metodistas y reformadas.
- **Iglesia Española Reformada Episcopal (Anglicana):** considerada como una institución que sirve como estrategia relacional el catolicismo romano y protestantismo. En territorio español está constituida por las entidades que se agrupan en la Iglesia Española Reformada Episcopal o IERE. Se considera como, santa, católica y apostólica basada en el modelo eclesial español de la iglesia visigótica o mozárabe. Sus aspectos doctrinales se sustentan en los 39 artículos que mantienen la iglesia anglicana.
- **Asambleas de hermanos:** Surgido en el siglo XIX, disidente de la iglesia oficial de Inglaterra. Su filosofía se basa en ir a los orígenes de la Iglesia Primitiva, estudiar la Biblia y focalizar su pensamiento la misma. Esta denominación mantiene una serie de características que provienen de su fidelidad a la tradición como son: independencia, gobierno congregacional, celebración dominical de la mesa del Señor y servicio social activo. Existe poca participación del sexo femenino en sus actividades centrales.
- **Filadelfia:** sus orígenes se encuentran en Francia a mediados del siglo XIX. Su nombre se basa en las siete iglesias citadas en el libro bíblico de Apocalipsis, de corte carismático. Es considerada una de las denominaciones más grandes en España y con el mayor número de gitanos evangélicos de este país.

De acuerdo a Ferede (2016) en España también han surgido ciertos cuerpos o agrupaciones que han intentado aglutinar diversas iglesias con ciertas características en común como pueden ser:

- Federación de Iglesias Apostólicas Pentecostales de España (FIAPE).

- Federación de Iglesias de la Biblia Abierta (FIBA).
- Fraternidad de Iglesias de Buenas Noticias.
- Federación de Iglesias Evangélicas Independientes de España (FIEIDE).
- Asamblea Cristiana.
- Federación de Asamblea de Dios de España (FADE).
- Federación de Iglesias Evangélicas Pentecostales de España (FIEPE).
- Iglesias de Cristo.

Dentro de los grupos religiosos minoritarios que tienen su asentamiento en España se encuentran los evangélicos, quienes poseen el 57% de los 7000 lugares de cultos que poseen todas las religiones minoritarias en este país, siendo las ciudades de Madrid, Barcelona, Valencia y Málaga las que mayoría evangélica poseen (Europa Press, 2015).

2.4.- MARCO JURÍDICO DE LAS ENTIDADES EVANGÉLICAS EN ESPAÑA.

El marco jurídico-legal en el que se sustentan las operaciones evangélicas en España y que son base para apoyar la existencia de la Ferede son: La Constitución de 1978; Acuerdos de Cooperación entre España y la Santa Sede del 3 de enero de 1979; La Ley Orgánica 7/1980 de 5 de julio de Libertad Religiosa; El Real Decreto 142/1981 de 9 de enero sobre Organización y funcionamiento de las Entidades Religiosas; Acuerdos de Cooperación entre el Estado y los protestantes, judíos y musulmanes, Leyes 24, 25 y 26/1992 de 10 de noviembre; El Real Decreto 1159/2001, de 26 de octubre sobre la Comisión Asesora de Libertad Religiosa; La Orden JUS/1375/2002, de 31 de mayo; La Ley 24/1992, de 10 noviembre; Real Decreto 369/1999, de 5 de marzo (García, 2006; Domínguez, 2007; Ministerio de Justicia de España, 2004, 2006; Pedrosa, 2004).

Es oportuno señalar que en el mundo hispano las entidades evangélicas se agrupan en similares situaciones que en España. Por lo general los cuerpos representativos de dichas instituciones reciben los nombres de federaciones, consejos evangélicos, asociaciones, alianza evangélica, etc. en muchos de los países de esta región están en proceso el dar reconocimiento legal e institucional a las entidades protestantes y las de otras confesiones religiosas, nuevas y minoritarias en esta zona geográfica. Latinoamérica por siglos se ha identificado como zona de tendencia católica romana, pero las estadísticas

indican que hay un proceso de transformación del mapa religioso, pues se estima que unos 40.000 individuos se incorporan a las filas del protestantismo por día.

2.5.- EL ROL DEL PASTOR PROTESTANTE: LLAMADO, CARÁCTER Y COMPETENCIAS PASTORALES.

El pastor evangélico es un profesional del sector religioso protestante al que se le delega la autoridad de una entidad, organismo u iglesia con el fin de que dirija y gestione su visión y misión, las cuales está basadas en el mandato bíblico de propagar las buenas nuevas de salvación a toda persona. El pastor evangélico debe ser garante de dar testimonio y servicio a la comunidad donde se encuentra su iglesia local. Es así, que un pastor evangélico se integra a la congregación, desarrolla sus actividades bajo una estructura organizacional, lleva a cabo actividades tanto administrativas como eclesiales y teológicas. Sus funciones se enmarcan dentro de las funciones de evangelista, ministro, predicador, maestro, administrador, entre otros.

Para lograr comprender como se llega a convertirse o asumir el rol de pastor es necesario comprender el proceso por el cual debe pasar el candidato. Son tres las bases fundamentales que debe cumplir un candidato a pastor, las mismas son:

2.5.1.- El llamado al pastorado evangélico.

Está relacionado con el deseo y la buena voluntad que posee un individuo que profesa la fe cristiana a involucrarse y poner en ejercicio los aspectos doctrinales que determina la denominación religiosa a la que pertenece. En el mundo cristiano evangélico queda claro que el pastorado es un llamado por encima de ser una profesión. Según MacArthur (2009) el llamado o vocación pastoral debe girar en: (a) el llamado a ser un fiel creyente o discípulo de Cristo; (b) el llamado o deseo personal a ejercer el pastorado, el cual debe ser apoyado con una clara convicción de que Dios está llamando o persuadiendo al candidato; (c) un llamado divino, el cual se refiere a una dotación de talento y dones que posee el candidato y que son compatibles con la labor pastoral; y (d), el llamado eclesial, que se refiere a la invitación y aprobación que hace la comunidad de fe a la que pertenece el futuro pastor.

2.5.2.- *El carácter del líder religioso evangélico.*

El carácter se refiere a las condiciones o características que se deben percibir en la personalidad del pastor y que deben estar centradas en la piedad, la cual permitirá un fortalecimiento de vidas y de trabajo congregacional. Nunca se asocia con ser una persona perfecta, pero si debe ser una persona con consistencia entre la verdad y el respeto para con las personas allegadas. La integridad es un elemento clave ya que el pastor debe estar claro en la defensa de los principios y valores que rodean a la fe cristiana. Debe mantener un compromiso con lo ético, la moral y la virtud. La integridad debe ser clara, solida en cada aspecto de la vida del pastor. Debe mantener un balance entre lo espiritual, lo moral y lo intelectual.

Los pastores además que liderizar programas deben exponer principalmente un carácter que refleje situaciones específicas como son una vida de oración, vida devocional, estudio de hábitos, acciones privadas, hábitos familiares, etc. El llamado y el carácter deben ser consistentes (Means, 1993; Anderson, 1997).

2.5.3.- *Las competencias del pastor evangélico.*

El pastor del presente siglo es considerado un profesional multifacético, ya que debe estar capacitado para cumplir diferentes demandas que van más allá de los aspectos netamente religiosos. El pastor no es solamente un maestro o predicador, es la cabeza legal de la entidad o iglesia, sus roles están focalizados en la planeación, promoción, organización, dirección, supervisión, etc. (Taylor, R., 1989). El pastor requiere desenvolverse con destreza en diferentes dominios que contemplan las competencias de su puesto laboral como son los siguientes:

Tabla 2.1: Dominios y competencias pastorales

| Dominio | Competencia |
|-------------------------------------|---|
| Relación personal con Dios / Cristo | <ul style="list-style-type: none"> • Fidelidad |
| Carácter personal | <ul style="list-style-type: none"> • Resiliencia. • Integridad. • Madurez emocional. |
| Liderazgo | <ul style="list-style-type: none"> • Cultivar una cultura misionera. • Amar a la congregación. • Responder a la comunidad. • Liderar los cambios. |
| Habilidades relacionales | <ul style="list-style-type: none"> • Crear relaciones. • Manejo de conflictos. • Buen comunicador. |
| Habilidades administrativas | <ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones. • Delegación y responsabilidad. • Planificación, organización y control. |
| Ajustes motivacionales | <ul style="list-style-type: none"> • Ajustes emocionales y psicológicos. |

Fuente: Quinnine, 2007.

2.6.- FUNCIONES Y DISCIPLINAS RELACIONADAS CON EL CARGO PASTORAL.

Las iglesias como organizaciones que tienen como misión cumplir con mandatos de alcanzar a aquellos que andan sin dirección o “perdidos” cuentan con ciertas funciones que se encuentran focalizados en: (1) *proclamación* o divulgación de principios cristianos; (2) *incorporación* o afiliación de nuevos miembros; (3) *adoctrinamiento* - enseñanza; (4) *comunión fraternal*; (5) *servicio*; (6) *identificación cultural*; (7) *propagación* - crecimiento (Sánchez, 2001).

En esta misma línea se tiene que las instituciones protestantes se encuentran enmarcadas en: (1) una *estructura social*, las iglesias inmersas y participando en la dinámica social; (2) una *decisión multi-individual*, las personas participantes forman parte de entes social de diversa índole; (3) *Aspectos funcionales*, las entidades evangélicas mantienen su base funcional como cualquier empresa integrada en la red comercial o social de cualquier territorio. Otro aspecto pertinente a las entidades evangélicas es que mantienen (4) *Factores no culturales, sino divinos*. Aspectos que no son medidos sino que poseen respuesta desde una perspectiva que va más allá de lo racional en la que lo espiritual juega un papel de vital importancia (Larson, 1999; Tippett, 1978).

La siguiente tabla presenta las principales funciones y disciplinas espirituales a las que se debe abocar un pastor evangélico para gestionar la entidad evangélica a su cargo:

Tabla 2.2: Funciones y disciplinas eclesiales evangélicas

| FUNCIONES | | | DISCIPLINAS | | |
|-----------|---|---|-------------------------|-----------------------|--------------------------|
| | | | Internas | Externas | Grupales |
| Internas | Adoración | Está determinada por todas las actividades encaminadas a la exaltación o reverencia de la principal divinidad: Dios. | Oración. | Sumisión | Adoración/ Confesión. |
| | Comunidad (<i>koinonia</i>) | Se relaciona con las estrategias de compañerismo que tienen como objetivo establecer vínculo de relación entre los creyentes que permitan el reflejo del amor, justicia, misericordia y carácter divino. | Ayuno | Soledad | Celebración. |
| | Educación (<i>Paideia</i>) | Los planes y programas educativos y de discipulado que tienen las iglesias con el fin transmitir los principios y valores doctrinales de fe y conducta - ética y moral. | Estudio. Meditación. | | Guía/consejo |
| Externas | Servicio (<i>diaconía</i>) | Son las acciones encaminadas a cubrir las necesidades materiales, físicas, emocionales, espirituales, sociales, etc. tanto de los fieles como de cualquier persona que se encuentre en desventaja social. | | Servicio/ Caridad. | |
| | Proclamación (<i>Kerigma</i>) | También llamado evangelización. Su principal objetivo es proclamar las buenas nuevas de salvación para lograr la conversión de personas a la fe cristiana. | | Sencillez. | |

Fuente: Adaptada de Snyder (1983); Barrientos (1989) y Wagenveld (2000).

La tabla 2.2 deja ver que las iglesias evangélicas organizativamente mantienen sus funciones, niveles de autoridad y disciplinas en una clara consonancia. Este modelo está sustentado en los postulados teóricos de Snyder (1983); Barrientos (1989) y Wagenveld (2000) y demuestra que las entidades evangélicas poseen cinco funciones ministeriales básicas y trece disciplinas espirituales, las cuales, se interrelacionan y llegan a definir la dinámica, el clima y la gestión eclesial a la que deben abocarse los pastores. A continuación se presentan los principales aspectos que determinan a cada una de las funciones y disciplinas:

2.6.1.- Funciones Internas.

Las funciones internas están relacionadas con todas aquellas actividades propias del área teológica o religiosa cristiana que realizan las iglesias locales evangélicas. Tienen que ver con la vida en comunidad, con la dinámica interna de cada iglesia. Estas actividades están establecidas en los fundamentos bíblicos de las iglesias primitivas de hace dos mil

años, se han mantenido con el tiempo. Para el logro de las mismas los pastores se apoyan en las funciones administrativas. A continuación las tres primarias funciones internas que se desarrollan en las entidades protestantes:

2.6.1.1.- Adoración.

En una iglesia protestante esta función tiene que ver con la manera en que es exaltado, adorado, reverenciado la divinidad, también llamado Dios de Israel. Las iglesias centran sus actividades, servicios o cultos, como suelen llamárseles, en que todo gire en función del Dios creador, el mismo Dios de Abraham, Isaac y Jacob, el mismo Dios de los judíos. Esta adoración no es solo un deseo de parte de los fieles, sino que es un mandato, un deseo de parte de Dios de mantener esa conexión con su creación por medio del ejercicio de la adoración y las distintas manifestaciones que la misma posee. Es así que los planes eclesiales giran en función de la adoración, exaltación o glorificación de su Dios. La adoración tiene mucho que ver con las buenas relaciones humanas que se presentan en el trabajo eclesial, pues «*Si no hay amor y pureza de relación humana no hay adoración verdadera*». Es fundamental que el cristiano mantenga una excelente relación de manera vertical (con Dios) y horizontal (con su prójimo), ello forma parte de la adoración.

2.6.1.2.- Comunidad.

Esta función se suscribe en lo relacionado con el compañerismo y proviene del griego *koinonía*. Esta función persigue reunir, congregar o agrupar a los creyentes que comparten un mismo sistema de valores y estilos de vida de acuerdo a los principios cristianos y proporcionarles esperanza, justicia, inclusión e interdependencia en un mudo que se encuentra desfragmentado. El desarrollo de actividades comunitarias trae consigo un sentido de pertenecía, característica que sobresale en las comunidades evangélicas.

Como ya se ha planteado la principal misión de las entidades eclesiales es dar a conocer el reino de Dios en la tierra, y que mejor forma de hacerlo que potenciando valores entre sus afiliados, valores que sustenten el amor, la justicia, la misericordia, la paz y todo aquello que demuestra la imagen y el carácter de Dios. La comunidad de creyentes es una viva señal de la presencia de Dios y su reino en medio de la sociedad actual (Atkinson, 2004).

2.6.1.3.- Educación.

Lo relacionado a la función de educación, enseñanza o adoctrinamiento tiene como misión presentar las verdades bíblicas a toda persona que integra la comunidad de fe por medio de diversas herramientas y recursos pedagógicos con el fin de impulsar la madurez de los creyentes. Esta función es una de las que ha demostrado la consolidación del cristianismo desde sus orígenes. Las actividades educativas se desarrollan en una entidad evangélica en múltiples escenarios, como son las iglesias, campamentos, hogares, parques, teatros, entre otros. Estudiar las enseñanzas doctrinales requiere de una exhaustiva planificación, pues en todas las actividades y objetivos institucionales ellas son establecidas. En el mundo eclesial evangélico una de las formas de desarrollar el proceso educativo se denomina discipulado, quiere decir persona que aprende u obtiene conocimiento de otro.

Ante tan importante función eclesial los pastores o responsables de las entidades eclesiales evangélicas se deben abocar a la tarea de establecer las estructuras organizativas y funcionales en materia educativa, se deben dejar claro los planes educativos que involucre las actividades relacionadas con el pensum educativo. En muchas oportunidades las congregaciones mantienen un plan educativo general bien sea, mensual, trimestral, semestral o anual, en el que se establecen las variables doctrinales a estudiar, lo cual llega a impactar no solo los espacios educativos sino los recreacionales, sociales y todos los que contemplan a la iglesia.

2.6.2.- Funciones Externas.

Al igual que las funciones internas, estas mantienen sus bases en la Biblia y forman parte de lo que las iglesias locales deben realizar para cumplir con uno de los principios del cristianismo que es tender la mano al necesitado, al que se encuentra en desventaja social, entendida esta tanto desde el punto de vista material como emocional y espiritual.

2.6.2.1.- - El servicio u obra social.

Proviene del griego *diakonía*. Son las estrategias, directrices y objetivos que se traza una entidad protestante para llegar a satisfacer las necesidades de tanto miembros

como personas externas a la comunidad de fe demandan y que pueden ser de manera integral: material, física, emocional, legal, social, familiar, etc. Estas actividades tienen un impacto y proyección en gran manera sobre el medio social en el que opera la iglesia. Para la vida cristiana el servicio, la ayuda al necesitado es un activo que le permite dinamizar y poner en marcha valores que acompañan a este tipo de organizaciones. El servicio es seguir aplicando el modelo utilizado por Jesús cuando tendía la mano ante personas enfermas, tristes, cansadas, hambrientas, agobiadas por las penas de la vida y supo ayudarles a buscar la solución más certera.

La Iglesia cristiana Primitiva es un buen ejemplo de lo que tiene que ver con el servicio para una entidad o iglesia. Ellos fueron reunidos y comisionados al servicio de los necesitados. Otro ejemplo es la exigencia que hace la Biblia en cuanto a la ayuda, en especial a la triada sociológica, compuesta por aquellas personas que se encuentran en extrema necesidad como son las viudas, los huérfanos y el extranjero de aquel entonces, hoy en día esas necesidades pueden ser apoyadas en otros contextos o escenarios sociales. La iglesia siempre se ha apropiado o intentado subsanar no solo las necesidades materiales sino que ha considerado de gran importancia aquellas de orden emocional y espiritual (Barrientos, 1989). El servicio diaconal o pastoral debe convertirse en la Acción Social Evangelizadora y debería llamarse socio-evangelización (Simarro, 1999).

2.6.2.2.- *La evangelización o proclamación del evangelio.*

La evangelización o divulgación (*del griego Kerygma – Martyria*) de las Buenas Nuevas de salvación al mundo, es decir, que la función de evangelizar está relacionada con proclamar en cualquier rincón del planeta la aceptación del mensaje proclamado por Jesús de Nazaret. Ello lleva como fin la salvación eterna y la nueva vida que la persona pueda comenzar a experimentar desde el momento en que se convierte a la fe cristiana (Escobar, 1999).

Temple, el cual es citado por Green (1986) considera que la evangelización está focalizada en “*presentar de tal manera a Jesucristo en el poder del Espíritu Santo que los hombres lleguen a poner su confianza en Dios por medio de él, a aceptarle como su Salvador y a servirle como a su Rey en la comunión de la Iglesia*”.

El crecimiento de las instituciones dependerá de los parámetros de calidad que estén inmersos en todos sus procesos y componentes organizativos y de evangelización (Shwarz,

2006). La literatura argumenta que toda institución es fundada con el fin de crecer, progresar, surgir, tanto en cantidad como en calidad.

La evangelización y el crecimiento de las instituciones protestantes dependen humanamente de las estrategias y la gestión administrativa que se lleve a cabo. Este tipo de entidad cuenta en su mayoría con un capital humano bajo la figura de voluntario. Sus recursos financieros provienen en su mayoría de donativos y ofrendas de sus seguidores, a pesar de contar con escasos recursos económico uno de sus principales objetivos es crecer numéricamente. Para Warren (1998) en medio de la escasez se hace necesaria la administración de los recursos con gran precisión con el fin de garantizar la calidad y optimizar los muchos o pocos recursos existentes. Para Smith (1993) los factores determinantes del crecimiento congregacional son: (1) Factores bíblicos; (2) factores organizativos y gerenciales y (3) factores sociológicos. Igualmente López sostiene que el crecimiento institucional cristiano tiene su influencia en las normas de conducta; los filosóficos de moral y ética; los aportes jurídico sociales; en la literatura y en la estética.

En materia de crecimiento congregacional se aprecia que la comunidad protestante se ha visto apoyado por grandes investigaciones al respecto. Uno de esos cuerpos científicos que han impulsados modelos y proyectos científicos que impulsan al crecimiento congregacional es la Teoría de Iglecrecimiento, la cual surge por los años de 1960 y se reconoce como su principal exponente a Donald McGavran. Son muchos los proyectos de crecimiento que se han apoyando desde entonces en diversas denominaciones e instituciones eclesiales protestantes. Están quienes afirman que las entidades deben crecer de forma integral, no solo cuantitativamente, no solo estadísticas (Wagenveld, 2000; Yonggi-Cho, 1990). Dentro de las múltiples investigaciones relacionadas con las vías de crecimiento congregacional se cuenta con investigaciones que señalan que el crecimiento se da desde las siguientes perspectivas: (1) Biológico / nacimiento; (2) por transferencia y (3) por conversión (McGavran y Wayne, 1979; Wagenveld, 2000 y Burroughs, 1944). Algo que adiciona a este modelo Wagenveld (2000) es la forma en que se presenta el decrecimiento, a lo que señala que se da por: muerte, transferencia o deserción.

Las bases del crecimiento congregacional de entes cristianos encuentra su fundamento en la autoridad suprema para estas instituciones: La Biblia. En ella se cuenta con el mandato de la Gran Comisión que está relacionado con la evangelización, el crecimiento y desarrollo institucional, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo (Larson, 1999). Las aportaciones investigativas de Tippet concluyen que la

dinámica de crecimiento y desarrollo de las entidades protestantes están dimensionada en cuatro frentes: (1) una estructura social – se incorpora a cualquier sociedad; (2) una decisión multi-individual – el crecimiento se basa en conversiones de individuos; (3) aspectos funcionales – se apoya en técnica, ciencia y administración; (4) factores no culturales (divinos) – el crecimiento numérico, la madurez y capacitación cobra sentido con la participación del Espíritu Santo (1978).

Finalmente, es necesario dejar claro que a pesar de que existen muchos avances en materia de administración eclesial hoy en día se encuentra en proceso de consolidación muchos fundamentos investigativos que contribuirán con la dinámica pastoral de la evangelización. Desde el punto de vista de Van Engen señala que el liderazgo protestante no tiene una gran disposición de sacrificarse y enfocarse en una cuidadosa, intencionada y disciplinada administración (2004).

2.6.3.- *Disciplinas espirituales*

En la literatura eclesial conviven una diversidad de términos que intentan definir lo que son las disciplinas espirituales, pero muy pocas son las que lo hacen con un marcado rigor científico que lleguen a una mejor comprensión multidisciplinar (Gil, R. y Mann, A. 2003). A pesar de ello, se puede obtener desde algunas investigaciones nociones mantienen una tendencia a unificar criterios de lo que son las disciplinas espirituales, por ejemplo, para Foster las disciplinas son dadas por Dios y tienen una fuente espiritual, la gracia, con la cual se llega a una efectiva transformación del ser humano.

Las transformaciones individuales que se logran en un entorno cristiano son el producto de aplicar disciplinas espirituales, las cuales consisten en someter las cosas a un orden a fin de llegar a un cambio individual de carácter que trae consigo un impacto no solo lo individual, sino comunal. Las disciplinas espirituales se logran con algo que va más allá del esfuerzo humano (Willard, 1990), se requiere un encuentro periódico de reflexión entre el individuo y Dios (Mulholland, 1993). Aun cuando hay quienes señalan que las disciplinas espirituales se dan tanto en un entorno personal como corporativo o grupal.

En cuanto a la clasificación de las disciplinas espirituales, existen diversas corrientes. A continuación se desarrollan algunas de las disciplinas espirituales que han mantenido un cierto consenso entre investigadores del mundo eclesial protestante. En primer lugar se encuentra las clasificaciones de Foster, expuesta en la tabla 2.2. Foster mantienen que las

disciplinas espirituales se orientan en tres dimensiones, las que afectan en gran medida la parte interna, individual del creyente y que son parte de su devocional diario; las que se manifiestan externamente en los cristianos y que son producto de la práctica de las disciplinas internas. La tercer familia la relaciona con las disciplinas de carácter grupal, que están asociadas a aquellas que los miembros de un entorno eclesial ponen en ejercicio como parte de las actividades institucionales y de las cuales el pastor es responsable de generar lo planes, programas y proyectos que permitan el desarrollo de estos ejercicios de disciplinas espirituales.

Otra de las posturas que agrega a las disciplinas antes señaladas es la de Donald Withney, quien adiciona las disciplinas de: (1) Responsabilidad; (2) Evangelización; (3) Administración; (4) Sacrificio (Donald, 2002). Por su parte Willard las divide en disciplinas de abstinencia y compromiso, llegando a agregar a las ya señaladas las siguientes: (1) Abstinencia, (2) Castidad y (3) Secreto (Willard, 1990). Taylor se mantiene en la línea de los expertos antes estudiados, es enfático en señalar que el buen ejercicio de las disciplinas es una señal de madures que viene acompañado de anhelo, emoción, humor, buena comunicación, establecimiento de prioridades y respeto por la autoridad, lo cual trae beneficio tanto a la persona como al contexto que le determina (Taylor, 2002). En lo personal siempre las entidades eclesiales protestantes están alineadas con garantizar el respeto a la autoridad, al prójimo, a la moral. También busca determinantes que lleven a un acercamiento ético y asertivo en el que se puedan apreciar valores como la aceptación, honradez, puntualidad, cordialidad, compasión, confianza, fidelidad, gratitud, justicia, tolerancia, integridad, etc.

Ahora bien, para una iglesia poder llevar a cabo esas funciones y disciplinas espirituales debe apoyarse en planes, estructuras, estrategias, controles y métodos que permiten dirigir los elementos sustanciales de la fe en el Dios de Israel por medio de compartir, servir y ayudar al necesitado o prójimo para la edificación en la fe (García, 1995). De igual forma Broda (2001) expone que el plan de Dios integrado por: un liderazgo; unas tareas administrativas que contribuyan con la administración de recursos espirituales y económicos; la capacitación del personal; por un presupuesto y componentes financieros.

Para llegar a conocer el desempeño administrativo que se da en una institución de orden social como las iglesias protestantes es oportuno señalar que las mismas están enmarcadas en modelos gerenciales que les permiten definir y caracterizar. Para lo cual se

establecen fases, tales como: la primera fase comprende los objetivos, la misión y las metas; la segunda fase identifica las estrategias de expansión, y la fase tercera, se relaciona con la incorporación en la sociedad en tres vertientes, las compras, la cooperación y el desarrollo. Para llegar a una efectiva declaración estratégica que contribuya con una óptima gestión administrativa es fundamental contar con la definición de visión, misión, objetivos, estructura organizativa, valores, etc. (Schroeder, 1992; Thompson y Strickland, 1994; Galindo 2004; Burrus y otros 2013).

Aun cuando la terminología analizada hasta ahora mantiene una orientación que pareciera ser aplicada solo a entornos ajenos a la fe, la realidad es otra, pues muchos expertos en la materia señalan que estas estrategias se desarrollan en entornos de servicio como los cuerpos religiosos (Wagner, 1980).

En cuanto a la relación entre el bienestar, la calidad de vida y la calidad en general de un ente religioso hay muchas aportaciones se encuentra que el enfoque de Dirección de Calidad Total (TQM) apunta a que en una institución de este tipo deben existir las exigencias de calidad a todos los niveles organizativos y que por supuesto repercuten en la gestión administrativa de la organización (Davis, Aquilano y Chase, 2001). Con ello queda claro que las entidades protestantes están enrumadas en esa búsqueda por garantizar la calidad de sus procesos administrativas que a la larga tienen su repercusión en sus fieles y trabajadores.

El bienestar laboral va a depender en gran manera en la forma en que las instituciones van a establecer y dirigir todo lo relacionado con las funciones administrativas que universalmente debe cumplir cual organización. La primera de las funciones administrativas se relaciona con la *planificación*, la cual está alineada con la visión, misión y demás componentes señalados anteriormente. La planificación se enfoca específicamente en tres elementos: las actividades, el tiempo y los recursos que se requieren para el cabal cumplimiento de los objetivos corporativas (Stoner, 1996). El tener claro los planes institucionales, significa que las actividades, tareas y acciones que se asocian a cada puesto de trabajo, están claramente definidas, así como las actividades administrativas pertinentes, con lo cual se garantiza el cumplimiento de la visión y la calidad y el bienestar que se requiere tanto de forma individual como organizacional.

Las actividades, tareas y acciones administrativas se definen como el conjunto de operaciones se realizan en una entidad con el fin de dar cumplimiento con los objetivos dirigidos a dos escenarios, en primer lugar al cliente, con las cuales se logra satisfacer sus

demandas; en segundo lugar se tiene a los trabajadores y a todos los elementos que conforman la organización y que son necesarios para ofrecer las demandas de los clientes. Todas esas actividades están relacionadas con los cinco recursos universales con que cuenta la administración para lograr sus cometidos, los cuales son: humanos, materiales, financieros, tecnológicos y legales (Burrus y otros 2013).

Las tareas administrativas relacionadas con el *recurso humano* son aquellas que se van a encargar de las políticas que acompañan al capital humano de una organización, están basadas en las actividades que determinan la cadena de procesos que van desde el reclutamiento de personal, la selección, la compensación, capacitación, el desarrollo de carrera, las operaciones, hasta llegar al proceso de desincorporación de personal (Schlesinger y Heskett, 1991). El segundo grupo de recurso administrativo está relacionado con el *material*. Toda organización cuenta con una serie de elementos tangibles que pueden estar relacionados con la atención al cliente externo como aquellos asociados con los procesos o necesidades internas de la organización. El tercer elemento administrativo del que se vale las instituciones para el cumplimiento de su visión es el financiero, involucra todas las formas y efectos relacionados con la entrada y salida de dinero y que es requerido para la supervivencia de la institución. Las instituciones deben hacer frente a compromisos económicos con sus trabajadores y con terceros, para lo cual debe establecer las políticas y mecanismos que permitan la obtención, control y emisión de las operaciones contable-financieras que permitan la rentabilidad, liquidez y autonomía financiera que permita la subsistencia de la organización.

Los recursos tecnológicos, conforman el tercer tipo de recursos administrativos y que se requiere gestionar. Está relacionado con los equipos tecnológicos y de comunicación de los que se apropia una institución para garantizar una efectiva comunicación que logre dar con los objetivos comunicacionales de la entidad y con la eficiencia operativa requerida (Roach, 1991). El último de los recursos administrativos es el legal, lo conforman el cuerpo de leyes, decretos, reglamentos y todo el aparataje constitucional y legal que se circunscribe a la entidad y geografía política en que opera una institución. En el caso específico de una organización de servicio como las instituciones protestantes, las cuales deben funcionar con el apoyo de la Ley y Decretos que rigen en la sociedad donde operan la misma.

Los otros principios universales de la administración son el de *organización*, persigue los objetivos de hacer que se sincronicen y sistematicen los niveles de jerarquía y

subordinación, permitiendo la división, centralización y definición de puestos, unidades, funciones, departamentos y todo lo relacionado con la estructura de planes, programas y proyectos corporativos (Mintzberg, 1984; Robbins, 1990; Freeman, 2000); la *coordinación* como cuarto recurso tiene la facultad de influir, persuadir, dirigir, guiar al personal en el camino que conduce a la obtención de la visión, misión y por ende a los objetivos corporativos. Para lograr una óptima dirección el nivel gerencial se focaliza en coordinar esfuerzos que definan objetivos a corto, mediano y largo plazo que deban llevarse a cabo (García, 1995) y el último de los principios administrativos es el *control*, está relacionado con la forma en que se deben concretar los mecanismos necesarios que definen los indicadores y medidas para evaluar, verificar y comprobar que los planes establecidos se han cumplido de la forma como se había establecido inicialmente (Gulick y Urwick, 1937).

2.7.- LAS IGLESIAS COMO PROPULSORAS DEL BIENESTAR Y DEL DESARROLLO PERSONAL.

Hoy en día existe un interés por parte de expertos en materia de eclesiología y bienestar que están tratando de indagar sobre los efectos que poseen las disciplinas espirituales y las funciones ministeriales sobre el bienestar individual y comunitario. En tal sentido, se encuentra la investigación realizada por Wright (2016), quien a finales de 2015 realizó una denominada: “Advertencia: la iglesia es seriamente buena para su salud”. El grupo de participantes fue de 1730 evangélicos a los que se les evaluó sus estilos de vida saludables y las estrategias que utilizan para combatir las enfermedades.

Los resultados de la investigación antes señalada revelan que el 93% de los encuestados está de acuerdo en que ellos son los responsables de orientar sus vidas a un estilo saludable pues es mandato de Dios y deben cuidarla porque Él se las ha dado. 94% de los participantes consideran sentirse apoyados por sus iglesias en momentos de enfermedad o cuando algún cercano está en esa condición. Una variable estudiada fue las condiciones de trabajo, el Autocuidado y la obesidad, los resultados revelaron que uno de cada tres pastores en los Estados Unidos sufren de obesidad, mientras que en el Reino Unido se estima un 23% de los pastores están en esta condición.

El 98% considera que las condiciones espirituales impactan positivamente la salud, es decir, Dios produce milagros. El 88% considera que su calidad de vida es buena gracias a su bienestar emocional. A pesar de la gran confianza demostrada, solo el 9% considera

que las iglesias les enseñan asuntos relacionados con la salud y el bienestar, es por ello que el 59% de los entrevistados consideran que debe existir un fortalecimiento institucional para los programas y departamentos responsables del fortalecimiento del bienestar y salud.

Para este grupo de participantes es de suma importancia el rol que juega las iglesias hoy en día en materia de bienestar y salud y el apoyo que las mismas están dando a sus comunidades.

Otra investigación denominada “Estrés, bienestar y la iglesia” desarrollada por Andrew Parham en 2015, quien es un médico, líder de iglesias y fundador de “The happiness course” concluye que el 60% de los evangélicos están contrarrestando el estrés con las disciplina de la oración. Ahora bien, la investigación concluye que el bienestar es mucho más que la ausencia del estrés, se requiere que la persona cuente con un entorno donde la paz reine en todas sus dimensiones. El investigador hace una explicación de la palabra hebrea Shalom cuyo significado es paz, la cual cubre tres dimensiones: personal – bienestar en mi mundo personal, mi vida; relacional – salud relacional entre individuos, comunidades y países; y moral – vida de integridad y autenticidad. En este concepto ninguna área de la vida es excluida (Parham, 2015).

2.8.- EL PASTOR Y LOS INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA.

Es tal la importancia que han alcanzado los aspectos relacionados con la calidad de vida pastoral que hoy en día es asociada primordialmente con el bienestar que poseen los individuos tanto desde la perspectiva física, psicológica como espiritual, llegando a determinar que las necesidades socio-afectivas, de salud física y mental, educación, diversión, financieras, pertenencia y la cohesión social del pastor están en gran medida afectadas por su medio (Casas, 1999). Igualmente, se asocia a diversos indicadores micro y macroeconómicos que señalan el progreso y desarrollo que han alcanzado los países, lo cual afecta en muchos sentidos la calidad de vida de los pastores.

De igual forma, los indicadores socioeconómicos que se establecen en una sociedad son los mismos que acompañan a los profesionales del campo de la religión. Es decir, para ponderar el nivel de calidad de vida pastoral se determina en función de lo que su sociedad ha establecido como tal.

En otro sentido, la calidad de vida de los pastores se asocia con una serie de componentes no observables, intangibles y que guardan relación con aquellas aspiraciones,

percepciones espirituales y psicosociales que se haya presentes en las mentes y contextos de las personas. A pesar de la intención de estudiar la calidad de vida a través de modelos muy economicistas, áreas como la filosofía y la religión requieren tener una posición multidimensional en la que se tomen en consideración factores de vital importancia como pueden ser: las prácticas espirituales; los aspectos personales y ambientales; aspectos objetivos y subjetivos; y el espacio sociopolítico que determina el entorno que es objeto de estudio desde la perspectiva de la calidad de vida pastoral y eclesial (Fernández-Ballesteros, 2006).

La calidad de vida también ha ido alcanzando cierta orientación conceptual hacia esa medida que integra el bienestar integral con los aspectos físicos, espirituales, mentales y sociales, pero dependiendo de la forma en que cada persona lo percibe en interacción con su medio (Levi y Anderson, 1980).

Como resultante de recientes investigaciones se cuenta con algunas dimensiones e indicadores que demarcan de una forma más concreta lo relacionado con la calidad de vida pastoral, las cuales plantean la calidad de vida relacionada con los sistemas que determinan a un individuo o sociedad como son: el microsistema o contexto social inmediato (familia, hogar, trabajo, iguales); el mesosistema o vecindario, comunidad y todos los entes u organizaciones que interactúan con el microsistema, y finalmente, el macrosistema que involucra las estructuras políticas, sociales y económicas de un contexto social determinado y en el que la creatividad juega un papel decisor del bienestar (Ilies, Dimotakis y De Pater, 2010).

Como se aprecia en lo antes expuesto el término calidad de vida adquiere muchos significados, pero a pesar de ello, se mantiene en la línea que lo considera como el componente de un sin número de situaciones que se valoran positivamente y que son añoradas por los individuos y sociedad. Igualmente, se aprecia que la calidad de vida adquiere su máxima expresión cuando se le enfoca en las dimensiones que le determinan un bienestar psicológico, subjetivo, vital o física, social, entre otros (Diener, 1984; Rice, 1984; Cheng, 1988; George, 1992; Evans, 1994). En la actualidad son mayoría los investigadores que defienden que la calidad de vida debe ser el factor principal para correlacionar los indicadores objetivos o materiales, con los indicadores subjetivos o psicosocial (Allen, 1991; Casas, 1996).

2.9.- FACTORES DE DESERCIÓN AL PUESTO DE PASTOR EVANGÉLICO.

Son muchas las investigaciones que revelan las situaciones laborales de riesgo en que se encuentran los pastores evangélicos en la actualidad. Antes de concretar aspectos por los que los pastores evangélicos están abandonando sus puestos laborales, es necesario señalar el comportamiento que está experimentando el sector evangélico a nivel mundial.

De acuerdo a Actualidad Evangélica (2013) la población evangélica experimentó un crecimiento que está por el 75%, siendo las zonas más impactadas con dicho crecimiento las ubicadas en el sur del mundo y Asia. Se estima que existen unas 2.2 millones de iglesias que profesan la fe evangélica en todo el mundo y que el 85% de ellas están siendo dirigidas con pastores que no cuentan con capacitación profesional en el área, solo el 10% de ellos son egresados de instituciones educativas con grados en teología. Aunado a la falta de capacitación teológica está la falta de capacitación en la gestión administrativa de las iglesias como órgano institucional.

Las estadísticas indican que existe un pastor con formación profesional en teología para cada 450.000 personas que se encuentra en la zona menos evangelizada conocida como la ventana 10/40, la cual se encuentra comprendida geográficamente entre los grados 10 y 40 del ecuador, en las zonas norte de África y Asia. Situación que cambia radicalmente en los EEUU, donde un pastor capacitado tiene un promedio de 230 personas por congregación. Es de crucial importancia el hecho que a diario se afilian o convierten al cristianismo protestante 174.000 personas, lo cual indica que para poder lograr atender teológicamente a este colectivo se requiere de 1000 nuevos pastores ordenados por día.

Son muchas las instituciones de investigación laboral y de corte evangélico que han intentado profundizar en los factores que impulsan el abandono del puesto o ministerio pastoral. Ejemplo de ello es la LifeWay quien luego de realizar una investigación en la que participaron 734 ex pastores que dejaron el cargo antes de la fecha de jubilación señala que el 40% de ellos lo hizo por cambio de llamado o vocación; 25% por conflictos en la iglesia; 19% por burnout; 12% problema personales relacionados con sus finanzas y el 12% por asuntos familiares. De igual forma hay aspectos que debilitaron su labor pastoral como el hecho de que el 84% de ellos consideran que están disponibles las 24 horas del día; 54% considera que existe sobredimensionamiento laboral, exceso de trabajo; 48% confiesan el no haber podido manejar las situaciones; el 21% considera que las iglesias han

tenido unas expectativas sobre ellos muy altas (Christian Today, 2015; Religion New Service, 2016).

Existen un sinnúmero de investigaciones que intentan determinar las causas de los abandonos de las deserciones laborales de los pastores evangélicos, a resaltar lo señalado en Into Thy Word, son varias investigaciones apoyadas en su mayoría por el Seminario Fuller, una de ellas con 1050 pastores concluyen que los causantes de su terminación laboral fue el burnout, conflictos con la iglesia y problemas morales; 90% de ellos se sintieron fatigados y el 71% deprimidos; 75% se consideran no cabalmente preparados por los seminarios; (Into Thy Word, 2007).

Otro investigador interesado en la deserción de los pastores es London (2005) quien llega a concluir que el 45% de los pastores han pasado por depresión y ciertas clases de agotamiento que les ha obligado ausentarse del ministerio por ciertos períodos. Igualmente de esta investigación se obtuvo que los ocho (8) aspectos que más causa estrés a los pastores son: el tiempo, los límites, el aislamiento, los conflictos, la movilidad, la vida en la casa pastoral, la preocupación por sus hijos y sus cónyuge y la dinámica de la familia. Otro aspecto que resulta de la investigación y que guarda relación con el estrés, es el hecho de trabajar por las noches y los fines de semana, ello fue manifestado por el 55% de los pastores participantes en la investigación. Otros factores a los cuales asociar la deserción pastoral se atribuye a que los pastores se sienten frustrados con el incremento de valores mundanos en las iglesias, y por el conflicto cultural que manifiesta la sociedad. El servicio, la generosidad y el sacrificio están cada vez más ausentes de la sociedad actual. Es interesante lo que señala London en cuanto a la visión de futuro de la iglesia local, dice: *“El futuro de la iglesia [local] está en crisis porque cada vez son menos los candidatos ejemplares que están respondiendo al llamado de Dios al ministerio. Van disminuyendo tanto la calidad como los números”*.

De las investigaciones de London se obtienen una serie de riesgos que tienen los pastores en el ejercicio de sus funciones, ellos son: (1) El síndrome de caminar sobre las aguas, la gente ve al pastor como un ser infalible o cercano a la perfección; (2) los problemas personales desastrosos; (3) la migración de los miembros de las iglesias; (4) las preferencias formadas por la tecnología, los miembros tienden a comparar sus iglesia con las que mantienen contacto durante la semana por TV u otro medio; (5) la gente y las cosas que distraen su mente, la dinámica que está teniendo la sociedad está haciendo que las personas vean la iglesia como una actividad más, pero no como centro familiar como lo

señala la Biblia y como era hace un tiempo atrás; (6) la mentalidad consumista; (7) la destrucción de las expectativas; (8) los principios absolutos que han sido diezmados, están desapareciendo; (9) los apuros económicos; (10) la gente disfuncional, las rupturas familiares está complicando la función laboral; (11) las tentaciones sexuales y la infidelidad; (12) las crisis del liderazgo; (13) la soledad; (14) los ministerios o áreas pastorales con poca interacción institucional y actualización; (17) la maldad, peligros y riesgos sociales; (18) poca autonomía; (19) maltrato psicofísico a pastores (London, 2005).

En definitiva, el estrés laboral dependerá de la forma en que los pastores reciben, procesan e interpretan los mensajes del ambiente eclesial. Los colaboradores, voluntarios de una iglesia pueden reaccionar de distintas maneras ante una misma situación. El estrés no solo afecta a un pastor, también afecta a grupos de trabajo, que se caracterizan por: escasa efectividad, manifestación constante de disputas, quejas, ausentismo por enfermedad, rotación de personal, entre otros.

CAPÍTULO III

EL MODELO DEL BIENESTAR: FIVE FACTOR WELLNESS INVENTORY (5F-WEL)

CONTENIDO

3.1.- Modelos del bienestar: validación y comprobación científica.

3.2.- Bases filosóficas del Five Factor Wellness Inventory (5F-Wel) .

3.3.- Modelos que influyeron en el desarrollo del 5F-Wel.

3.3.1.- El modelo de la Rueda del bienestar.

3.3.2.- El modelo de Evaluación del bienestar y de los estilos de vida (WEL).

3.3.3.- El modelo del ser indivisible.

3.4.- Modelo de bienestar 5F-WELL de Jane Myers.

3.4.1.- El Yo creativo.

3.4.2. El Yo confrontador.

3.4.3. El Yo social.

3.4.4. El Yo identitario.

3.4.5. El Yo físico.

3.5.- La calidad de vida.

3.6.- Perfil académico-profesional de Jane Myers.

El presente apartado tiene como objetivo exponer aspectos claves relacionados con el bienestar y la calidad de vida del ser humano de una manera general y desde la perspectiva que posee el modelo Five Factor Wellness Inventory (5F-Wel) de Jane Myers. La literatura actual ofrece un gran número de opciones que pudieran orientar a grandes aproximaciones sobre el bienestar en distintos escenarios. En medio de tanta información sobre el bienestar resaltan dos líneas que le identifican, desde una perspectiva individual, y otra desde el enfoque colectivo o social. (Gil, 2007; Myers, J. y Sweeney, T., 2008). En la presente investigación se analizaron diversos modelos teóricos relacionados con el bienestar, la calidad de vida y el desarrollo integral del ser humano.

3.1.- MODELOS DEL BIENESTAR: VALIDACIÓN Y COMPROBACIÓN CIENTÍFICA.

En el presente proceso investigativo se hizo necesario evaluar varios modelos que mantienen gran relevancia en el mundo del bienestar, la calidad de vida personal y profesional. Una vez estudiados minuciosamente cada uno de ellos, finalmente se seleccionó como modelo a seguir en la presente investigación al Five Factor Wellness Inventory (5F-Wel).

Partiendo de que el bienestar integral de la persona está caracterizado por: (1) la propia experiencia del individuo, percepción y evaluación de su medio; (2) evaluar tanto los aspectos positivos como los negativos; (3) evaluación global o satisfacción vital del individuo (Evans, 1994; Parmenter, 1994; Diener, E. y Chan, M., 2011), se procede a continuación a un proceso de validación, comprobación y determinación de los principales modelos del bienestar que sirvieron como base en la presente investigación.

El primer modelo fue el de Wigglesworth (2004) enfocado en la inteligencia emocional y se denomina SQ21 The twenty-one skills of Spiritual Intelligence, posee su instrumento de evaluación estadístico. El modelo presentado por Wigglesworth se enmarca en cuatro cuadrantes, el primero relaciona aspectos del yo superior, la consciencia del ego, la autoconsciencia, la confianza personal, la autoevaluación; el segundo de los cuadrantes, se enfoca en la consciencia universal, tratando aspectos como la empatía, consciencia organizacional, orientación al servicio; el tercero, también del yo superior, se centra el ego personal, incluye aspectos relacionados con el autocontrol, la integridad, consciencia, adaptabilidad, orientación al logro e iniciativa; el cuarto, apunta a la presencia espiritual y

dominio social, incluye lo relacionado a trabajo en equipo y colaboración, ayudar a otros, influencia, comunicación, liderazgo y manejo de conflictos.

Los trabajos desarrollados por Cindy Wigglesworth están focalizados en impulsar cambios en organizaciones focalizando principios que tienen que ver con lo espiritual, situación muy común en los escenarios académicos y empresariales de los países con tendencia protestante como los anglosajones. Sus proyectos se orientan al desarrollo del liderazgo, entrenamiento, soportar grupos y apoyar a expertos con múltiples inteligencias o áreas de especialización. Wigglesworth mantiene un programa organizacional para realizar un diagnóstico exhaustivo de la inteligencia llamado Deep Intelligence Diagnostic, cuyo fin es ubicar a la persona y quien es en la organización, es decir, su rol, situación, objetivos y sus específicos dones, habilidades y visión.

Otro de los modelos estudiados fue el de David King un Modelo viable de inteligencia espiritual está soportado por un inventario de autoevaluación, el SISRI-24, contiene aspectos psicométricos y con base estadística. Se enfoca en cuatro segmentos. El primero de ellos, el pensamiento crítico existencial; el segundo la producción del significado personal; el tercero, la consciencia trascendental, y el cuarto escenario, se centra en la expansión del estado de consciencia. David

Continuando con los modelos del bienestar se estudió el modelo Robert Emmons (1999), el cual está también focalizado en la inteligencia espiritual. Emmons considera que la espiritualidad es fundamental para la resolución de problemas que acontecen a diario y contribuye significativamente en el establecimiento de objetivos. Su modelo está enmarcado en cinco componentes: (1) La capacidad de trascendencia de lo físico y material; (2) la capacidad de experimentar estados elevados de conciencia; (3) capacidad de santificar la experiencia cotidiana; (4) capacidad de usar los recursos espirituales para resolver problemas; (5) capacidad para ser virtuoso.

Otra de las investigaciones evaluada fue la de Ken Wilber. Por su parte Wilber su trabajo se centra en estudiar la relación existente entre ciencia y religión, relaciones las experiencias místicas, de meditación y los aspectos que se encuentran presentes en las culturas occidentales y orientales. Igualmente aplica aspectos relacionados con la psicoterapia y la espiritualidad. Sus investigaciones se mantienen cercanos con los enfoques orientales y en el modelo AQAL que promueve los enfoques integrales, es así que su modelo integra cuatro cuadrantes que son (1) el interior-individual; (2) el interior-colectivo; (3) el exterior-individual, y (5), el exterior-colectivo.

De las aportaciones de Diener se ha llegado a considerar el bienestar subjetivo igual a la felicidad, lo cual se da desde las siguientes perspectivas teóricas¹: (1) finalistas o teleológicas, el bienestar se consigue cuando se alcanzan los objetivos planteados; (2) placer-dolor, el bienestar se da por la combinación de ambos; (3) la actividad, el bienestar se consigue con la realización de actividades bien hechas; (4) top-down versus bottom-up, interrelación entre predisposición y acumulación de experiencias de felicidad; (5) asociacionistas, el bienestar depende de las redes asociativas de experiencia individual, y (6), juicio o valorativas, atribuir el bienestar dependerá de comparar unas situaciones estándar con la realidad del individuo (Diener, 1984).

La investigación de Cuadra y Florenzano, concluyen que el bienestar está caracterizado por dos dimensiones: la primera o básica, relacionada con aspectos afectivos-emocionales donde se logran identificar las continuas manifestaciones de ánimo que posee un individuo, y segunda llamada general o subjetiva, centrada en los aspectos cognitivos-valorativos resultantes del nivel de satisfacción que posee el individuo de su propia vida (Cuadra y Florenzano, 2003). Por su parte Montorio (1994) señala que hay factores que contribuyen con el bienestar psicológico y que no cambian en el ciclo biológico del ser humano, entre los que están el afecto positivo, el negativo, la felicidad y la congruencia. Mientras que para muchos investigadores el bienestar no está asociado a un conjunto de condiciones específicas de la edad o cronología, sino que tiene que ver con las circunstancias y experiencias de la persona asociado al momento histórico y cultural le determina.

En otro sentido, el bienestar relacionado con aspectos religiosos o espirituales está siendo investigado por diversas universidades, entre ellos se cuenta con psicólogos como Vaughan, quien sostiene que el bienestar psicológico se nutre de la inteligencia espiritual, la cual es fundamental para discernir sobre las tomas de decisiones que lleven a una salud y al desarrollo espiritual (Vaughan, 2002). En esta misma línea se encuentra Gallegos quien ha desarrollado un amplio trabajo relacionado con la inteligencia espiritual, expone sobre un modelo holístico que se ha desarrollado sobre inteligencia espiritual que cubre tres niveles: la inteligencia básica, la inteligencia intelectual y la inteligencia espiritual, haciendo énfasis en que ésta última está estrechamente vinculada con el bienestar, con llegar a ser feliz y profundizar en el ser (Gallegos, 2005).

¹ Algunas de estas teorías también son asociadas a las investigaciones de Kozma, Stone y Stones, 1997. Igualmente Strack, Argyle y Schwartz, 1991, presentan unas investigaciones que han aportado bastante en materia de bienestar psicológico y una perspectiva interdisciplinar.

El modelo 5F-Wel de Jane Myers fue otro de los estudiados. Este modelo se desarrolla con mayor especificidad en los subsiguientes apartados de esta investigación. Este fue el modelo que decidimos trabajar en la presente investigación por diversos criterios entre los que se encuentra el que es un modelo centrado en el bienestar, la calidad de vida y el desarrollo personal; muchos de sus aplicaciones ha sido en puestos laborales asociados con los niveles estratégicos de las organizaciones con gran impacto; mantiene una clara conexión con los aspectos religiosos como impulsores de bienestar y profesionalidad; a nivel de costes por aplicación del modelo fueron subvencionados por la autora, es decir, no se incurre en costes alguno siempre y cuando sea para uso académico y no comercial; y algo de mucho peso en la decisión es que el estudio de validación del modelo de los 5F-Wel fue publicado en el *Journal of Counseling & Development* con factor de impacto 1.1 en el 2008 (Myers y Sweeny, 2008). Cuando se aplicó la prueba el factor de impacto era 1.50 en 2013. De resaltar que en la actualidad el modelo 5F-Wel continúa siendo valorado positivamente por revistas de gran impacto investigativo como es señalado en la *Counseling Academic & Professional Honor Society International – CSI* (2016).

Finalmente es importante señalar que se analizaron investigaciones y puntos de vista sobre el bienestar, la inteligencia espiritual y el desarrollo de los seres humanos de manera integral. Entre los principales pensadores e investigadores analizados están: Evelyn Underhill, Daniel Goleman, Howard Gardner, Stephen Covey y Frances Vaughan.

3.2.- BASES FILOSÓFICAS DEL MODELO 5F-WEL.

Para entender los orígenes del bienestar es necesario acercarse a la mitología griega, en ella se da origen a una cantidad de modelos del bienestar asociado primordialmente a la salud. En su proceso evolutivo se encuentra que el bienestar alcanza una estrecha correlación con aquellas teorías enfocadas en el enfoque tricotómico del ser humano, ello quiere decir, que el bienestar es asociado con una conexión entre mente, cuerpo y espíritu (Dunn, 1973; Frankl, 1965; Hettler, 1984; Sweeney & Witmer, 1991; Witmer & Sweeney, 1992).

En la literatura se aprecia un creciente debate con el deseo de clarificar los aspectos que realmente sustentan el concepto de bienestar, llegándose a acercarlo a una gran influencia médica, social, económica, familiar, educativa, moral y espiritual (Feinstein, 1992). En medio de este enfoque han surgido gran cantidad de controversias que tratan de defender o rechazar al mismo, por ejemplo, Larson señala que el estilo de vida está

relacionado con hábitos, espiritualidad y aspectos relacionados con su medio ambiente o contexto que son elementos que conforman el bienestar (Larson, 1999).

Según Del Pino y Rubio, M. (2013) el deseo por alcanzar el bienestar se caracteriza por una incesante búsqueda que permita la optimización personal y colectiva en medio de una conducta pro social, afecto positivo, equilibrio psicofísico ante la vida, una visión integral del medio, entre otros. Uno de los mayores objetivos gubernamentales es la protección de sus ciudadanos contra la pobreza. Desde la perspectiva de Gough (2007) el bienestar implica que las personas sean y estén nocionalmente capaces, mientras que para otros investigadores está relacionado con la satisfacción en la vida y no puede ser definido, ni explicado por determinantes económicos o de crecimiento poblacional.

En este mismo orden de ideas, se aprecia que el bienestar no puede definirse solo desde la perspectiva economicista. El bienestar personal es el resultado de tres tipos de bienestar: económico, ambiental y social, los cuales se encuadran en un concepto más amplio de calidad de vida (Vázquez y Hervás, 2009).

Desde una perspectiva psicológica se identifican investigaciones que han estudiado el bienestar y la calidad de vida como un continuo de polarización, es decir, lo positivo asociado al bienestar, y lo negativo, al malestar. Con ello se ha llegado a demostrar que los afectos positivos y negativos como componentes del bienestar o la calidad de vida no mantienen correlación alguna (Bradburn, 1969). Por otro lado, donde sí se ha comprobado una efectiva correlación entre las acciones individuales del hombre con los contextos que le determinan (bienestar global), siendo los contextos con los que interactúa: familia, trabajo, estudio, social/amistad, económico, etc.

El bienestar psicológico esta caracterizado por: (1) la propia experiencia del individuo, percepción y evaluación de su medio; (2) evaluar tanto los aspectos positivos como los negativos; (3) evaluación global o satisfacción vital del individuo (Evans, 1994; Parmenter, 1994; Diener, E. y Chan, M., 2011).

Por su parte Diener (1984), quien es uno de los investigadores que ha contribuido en gran manera en el campo del bienestar, ha llegado a considerar el bienestar subjetivo igual a la felicidad. Ello lo logra después de analizar las siguientes perspectivas teóricas²: (1) finalistas o teleológicas, el bienestar se consigue cuando se alcanzan los objetivos planteados; (2) placer-dolor, el bienestar se da por la combinación de ambos; (3) la

² Algunas de estas teorías también son asociadas a las investigaciones de Kozma, Stone y Stones, 1997. Igualmente Strack, Argyle y Schwartz, 1991, presentan unas investigaciones que han aportado bastante en materia de bienestar psicológico y una perspectiva interdisciplinar.

actividad, el bienestar se consigue con la realización de actividades bien hechas; (4) top-down versus bottom-up, interrelación entre predisposición y acumulación de experiencias de felicidad; (5) asociacionistas, el bienestar depende de las redes asociativas de experiencia individual, y (6), juicio o valorativas, atribuir el bienestar dependerá de comparar unas situaciones estándar con la realidad del individuo.

En cambio para Cuadra y Florenzano (2003), después de evaluar múltiples investigaciones llegaron a la conclusión de que el bienestar estaría caracterizado por dos dimensiones claramente definidas: la primera o básica, relacionada con aspectos afectivos-emocionales donde se logran identificar las continuas manifestaciones de ánimo que posee un individuo, y segunda llamada general o subjetiva, centrada en los aspectos cognitivos-valorativos resultantes del nivel de satisfacción que posee el individuo de su propia vida.

Por su parte Montorio (1994) señala que hay factores que contribuyen con el bienestar psicológico y que no cambian en el ciclo biológico del ser humano, entre los que están el afecto positivo, el negativo, la felicidad y la congruencia. Para muchos investigadores el bienestar no está asociado a un conjunto de condiciones específicas de la edad o cronología, sino que tiene que ver con las circunstancias y experiencias de la persona asociado al momento histórico y cultural le determina.

En otro sentido, el bienestar relacionado con aspectos religiosos o espirituales está siendo investigado por diversas universidades, entre ellos se cuenta con psicólogos como Vaughan (2002), quien sostiene que el bienestar psicológico se nutre de la inteligencia espiritual, la cual es fundamental para discernir sobre las tomas de decisiones que lleven a una salud y al desarrollo espiritual. En esta misma línea se encuentra Gallegos (2005) quien ha desarrollado un amplio trabajo relacionado con la inteligencia espiritual, expone sobre un modelo holístico que se ha desarrollado sobre inteligencia espiritual que cubre tres niveles: la inteligencia básica, la inteligencia intelectual y la inteligencia espiritual, haciendo énfasis en que ésta última está estrechamente vinculada con el bienestar, con llegar a ser feliz y profundizar en el ser.

Son muchos las investigaciones y los modelos que han surgido con una aproximación al bienestar, al desarrollo y a la calidad de vida. Muchos modelos, en especial los relacionados con la medicina, la salud pública y la educación han sido contruidos apoyados en la teoría de la psicología individual del austriaco Alfred Adler.

Uno de esos modelos es el modelo de Dunn (1973) basado en la salud y desarrollado bajo cuatro cuadrantes ubicándose en los superiores aquellos que manifiesta

buena salud, mientras que en los inferiores estarán los que son afectados por enfermedad y muerte prematura. Un modelo parecido fue desarrollado por Travis y Ryan (1988), ellos basaron su modelo en la variabilidad que pueda tener el individuo en su medio ambiente, entendiéndose en los rangos de enfermedad si se encuentra en la parte izquierda, en una posición neutral si su ubicación es el centro y, lo contrario, sería el cuadrante que manifiesta la enfermedad del individuo cuando este se ubica en la parte derecha. Son 12 las dimensiones que mantiene este modelo, siendo las mismas las siguientes: autorresponsabilidad y amor; espíritu; orientación; alimentación; movimiento; sentimientos; pensamientos; diversión y trabajo; comunicación, sexo; búsqueda de significado y trascendencia.

En esta misma línea se encuentra el modelo desarrollado por Hettler (1984), el cual está compuesto por seis niveles que incorporan los componentes del bienestar, siendo los mismos: lo físico, lo emocional, lo social, intelectual, ocupacional y espiritual. Otro modelo a resaltar es el de Ardell (1986) conteniendo dos dimensiones, la primera que apunta a los factores del bienestar relacionados con: la auto responsabilidad, responsabilidad alimentaria, conciencia y manejo del estrés, cuidado físico y sensibilidad medioambiental; la segunda dimensión contempla: lo psicológico, espiritual, desarrollo físico, satisfacción laboral, relaciones /amistad, vida familiar, nutrición, tiempo de ocio y manejo del estrés.

Los modelos antes expuestos, que crean un precedente como estructuras referenciales para delimitar el bienestar, poseen elementos en común que se circunscriben en la esfera de cómo el hombre es consciente de lo que es la vida. Otro aspecto en común es la educación que posee el individuo sobre la salud y el bienestar, incluyendo aspectos relacionados a la asertividad, la resolución de conflictos, hábitos, entre otros. Un aspecto en común está relacionado con el crecimiento o desarrollo personal, se alimenta de la reflexión y la forma en que la persona toma decisiones.

Es oportuno señalar que los modelos de Jane Myers contienen muchos de los componentes antes señalados, los cuales fueron desarrollados bajo las bases teóricas de la Psicología Individual (Myers y Sweeney, 2004; Sweeney y Witmer, 1991; Witmer y Sweeney, 1992). A pesar de ser modelos que presentan variantes estructurales mantienen una misma dirección que se encamina a apreciar el bienestar desde una perspectiva holística. Los modelos desarrollados por Myers serán expuestos en el siguiente apartado, ellos son: Four Factor Wellness Model, Wheel of Wellness Model y el Indivisible Self.

En función de lograr aclarar aspectos relacionados con el bienestar Jane Myers y otros colaboradores se abocaron a estudiar los aspectos que determinan al mismo, para lo cual hicieron una revisión multidisciplinar de aspectos relacionados con la salud, la calidad de vida y la longevidad. De ese proceso investigativo surgen diecisiete características con las cuales pudieron soportar hipotéticamente la rueda del bienestar (Sweeney y Witmer, 1991; Witmer y Sweeney, 1992; Myers, Sweeney y Witmer, 2000).

Como factor concluyente en ese proceso investigativo se logra definir el bienestar como un proceso dinámico que orienta la vida hacia un escenario óptimo de salud y confort, en el que cuerpo, mente y espíritu están integrados para lograr una vida totalmente integrada a la sociedad (Myers, 2000).

3.3.- MODELOS QUE INFLUYERON EN EL DESARROLLO DEL 5F-WEL.

Para comprender cuál ha sido el proceso que ha dado origen al modelo de bienestar 5F-Wel es necesario conocer los tres modelos de los cuales obtiene su estructura. Estos tres modelos a pesar de contar con diferentes componentes poseen un mismo objetivo que está en capturar o analizar la esencia de forma integral u holística del bienestar. A continuación se detallan los mismos:

3.3.1.- El modelo de la rueda del bienestar.

Son muchos los modelos de bienestar y desarrollo que han surgido en las últimas tres décadas, los primeros mantuvieron una tendencia hacia la salud física (Ardell, 1977; Hettler, 1984), otros mantuvieron una relación con la psicología (Seligman, 2002; Snyder y López, 2001). De resaltar que dentro de esos modelos se consideró como pionero, en materia de bienestar y consejería, el que se basó en el modelo de la Rueda del Bienestar desarrollado originalmente por Sweeney y Witmer (1991) y que posteriormente sufrió modificaciones por Myers, Sweeney y Witmer (2000), esas modificaciones buscaban encontrar relaciones entre la diversidad y la auto dirección.

Es de hacer notar que los modelos surgidos hasta aquel entonces habían dado su aportación para concretar las bases de las teorías o modelos del bienestar y desarrollo humano, proviniendo una de las mayores aportaciones de los factores que contempla el Lifestyle Assessment Questionnaire (LAQ) (National Wellmess Institute, 1980). Otro

modelo que hizo otra aportación bastante significativa fue el de Cooper en 1990 que buscaba definir la conducta, lo cognitivo y el bienestar.

De los modelos e investigaciones relacionadas con el bienestar mencionados anteriormente es de donde van perfilándose las bases filosóficas del modelo de la Rueda del Bienestar el cual fue desarrollado por Sweeney, Witmer (1991) cuya base teórica se sustentó en la Psicología Individual (Sweeney, 1998). De igual forma se adicionaron aspectos de otros postulados teóricos como los relacionados con salud, calidad de vida y longevidad. Desde las afirmaciones de Adler se logró organizar tres características: trabajo, amistad y amor. Finalmente se incorporaron dos actividades claves como son el yo y el espíritu apoyadas en el modelo de Mosak y Dreikurs (2000). El modelo original de la Rueda del Bienestar incluía siete subtareas del yo.

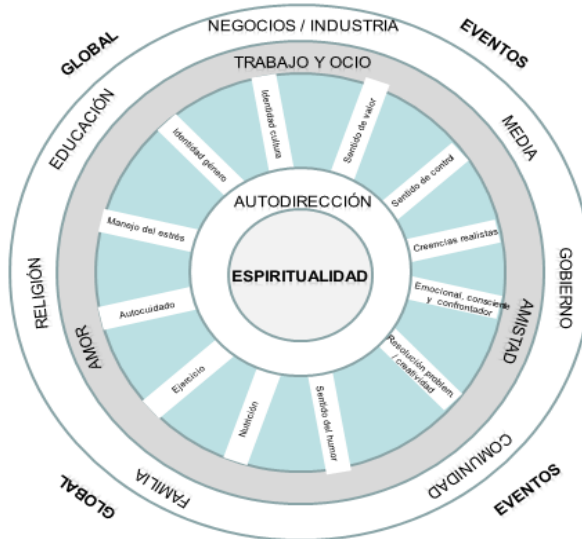
El modelo de la Rueda del bienestar fue progresivamente siendo modificado, a estas alturas se le llegó a adicionar una nueva tarea del yo, llegando a un total de 12 (Myers, 2000). El modelo fue diseñado de manera circular, siendo el centro o corazón del mismo la espiritualidad. El modelo también proporciona los aspectos que determinan al ser humano como son las fuerzas de la vida: la familia, religión, educación, negocio, tecnología, gobierno y aspectos sociales o comunitarios. Fuerzas globales también fueron representadas como fuerzas que afectan lo individual.

3.3.2.- El modelo de evaluación del bienestar y de los estilos de vida (WEL).

Una fase subsiguiente al modelo de la Rueda del bienestar fue el modelo de la Evaluación del bienestar y los Estilos de vida (WEL) (Myer, 1998; Myers, Witmer y Sweeney, 1996) su objetivo fue evaluar cada uno de los componentes del modelo de la Rueda del bienestar. Al modelo se le evalúa desde diversas perspectivas, se llega a subdividir en trabajo y ocio. Unos siete trabajos investigativos contribuyeron con el establecimiento de las bases psicométricas del modelo, los cuales contemplaban análisis factoriales y estructurales (Hattie, Myers y Sweeney, 2004; Myers, 1998). Una vez establecidas las bases filosóficas del modelo fue progresivamente evaluado por medio de validaciones de fiabilidad, constructos, validaciones de convergencia y discriminación.

La siguiente figura representa el modelo de la Rueda del bienestar que ha sido expuesto anteriormente:

Ilustración 3.1: La rueda del bienestar

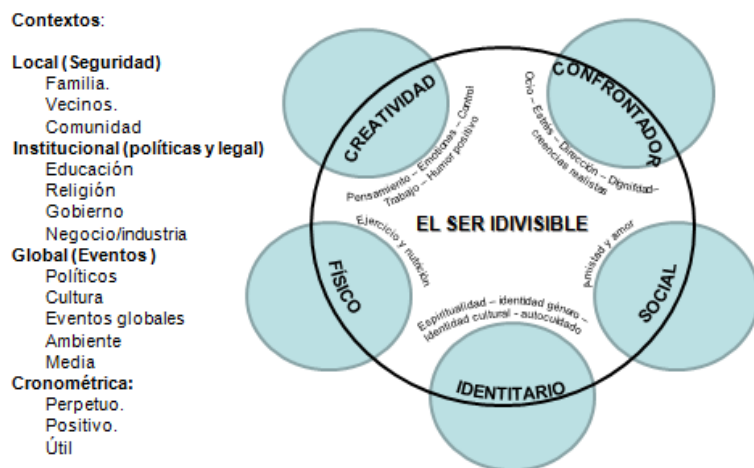


Fuente: traducido y adaptado de Witmer, Sweeney y Myers, 1988.

3.3.3.- *El modelo del ser indivisible.*

Este modelo se apoya en los componentes de la Rueda del bienestar, es decir en los 17 componentes discretos del bienestar y las 17 escalas de medición del modelo del WEL. Este modelo ha sido propuesto por Jane Myers y ha sido evaluado en distintos contextos, tales como el académico, organizacional, militares, consejería, social, familiar, indígena, espiritual, entre otros. La estructura del modelo el ser indivisible es:

Ilustración 3.2: El ser indivisible de Jane Myers – una evidencia basada en el modelo del bienestar



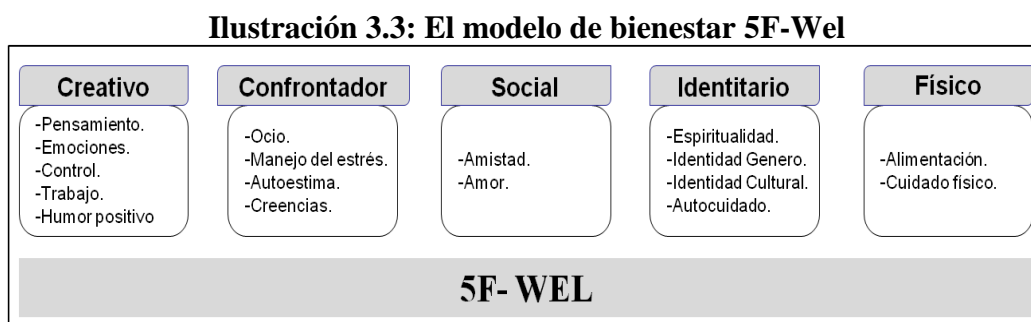
Fuente: Sweeney y Myers, 2003.

De acuerdo con Hattie, J., Myers, J. y Sweeney, T. (2004), para lograr la consolidación de este modelo se llegó a la identificación de dos tipos de factores asociados al bienestar. En primer lugar, se establecieron los *factores orden primario*, conformados por aspectos que mantienen un enfoque holístico y un propósito en el todo más que en las partes, es decir, la interacción del hombre con su medio, con su entorno social (Ansbacher, 1967). En un segundo grupo se encuentran los *factores de orden secundario*, los cuales son cinco y fueron explorados y confirmados por medio de diversos procesos investigativos, se utilizaron para ello las 17 escalas del modelo WEL. Los cinco factores que originalmente fueron identificados para dimensionar el yo indivisible fueron: el yo identitario, yo social, yo creativo, yo físico y yo confrontador.

3.4.- MODELO DE BIENESTAR 5F-WELL DE JANE MYERS.

Uno de los modelos en los que se apoya esta investigación es el 5F-Wel diseñado por la profesora de la Universidad de California del Norte, Jane Myers. Para Myers el bienestar está asociado con un estilo de vida en el que la mirada está puesta en la salud y el bienestar del cuerpo, el alma y el espíritu, los cuales son parte integral del ser humano y le llevan a una vida plena tanto individual como colectivamente. En definitiva, es el óptimo nivel de salud y bienestar que un individuo es capaz de alcanzar (Myers, 2000).

Los Five Factor Wellness Inventory (5F-Wel) como se llama el modelo desarrollado por Myers, incluye 5 factores y 17 escalas de medición, las cuales son evaluadas por medio de la aplicación de un cuestionario de 80 ítems con cuatro categorías de medición como se muestra en la siguiente ilustración:



Fuente: elaboración propia, adaptado de Myers, y Sweeney (2008).

Este modelo ha sido aplicado en diversidad de contextos y cuenta con versiones en los idiomas: árabe, hebreo, coreano, turco, chino, español, lituano y alemán. En tal

sentido, y apoyado en los principios filosóficos expuestos por Myers y Sweeney se procede a continuación a explicar los componentes que integran el modelo 5F-Wel (Myers y Sweeney, 2008), (El apéndice E- terminología básica sobre el modelo 5F-Wel):

3.4.1-. El Yo creativo.

Está compuesto por atributos que conforman a cada individuo y lo hacen único en sus relaciones sociales. Está determinado por cinco factores que son: pensamiento, emoción, control, trabajo y humor positivo. Para el 5F-Wel la forma de pensar es fundamental a la hora de determinar el bienestar de un individuo, ya que la forma en que un individuo piensa y mantiene su mente abierta a la creatividad y el deseo de explorar lo nuevo para aportar soluciones diferentes a las distintas problemáticas en cualquier situación de la vida. Ello llevará a que la persona sea efectiva y que pueda enfrentar su día a día con otra visión y entusiasmo. Otro aspecto que acompaña al yo creativo son las emociones, el modelo sugiere que el ser humano debe ser capaz de aplicar parámetros de inteligencia emocional y llegar a transmitir lo que siente de la manera más asertiva posible. Cuando se mantienen expectativas positivas, ello influye en las emociones, conducta, en la forma de sobreponerse. El humor es fundamental, afecta de una manera positiva hasta el sistema inmunológico (Adler, 1954; Ansbacher y Ansbacher, 1967; Lawson y Myers, 2011).

El componente de control está relacionado con las creencias y confianza que pueda tener la persona en sí misma, lo cual contribuirá en el logro de sus objetivos. El componente trabajo involucra la satisfacción que se tiene por el trabajo o labor que se realiza, el sentir que se dominan efectivas técnicas y buenas prácticas en el trabajo traerá como resultante un sentido de seguridad y gratificación en y hacia dicho entorno. El yo creativo sugiere el mantener buenos niveles de humor positivo en cualquier tarea o situación que se emprenda a diario, independientemente del grado de dificultad que la misma posea.

3.4.2. El Yo confrontador.

Este componente se basa en que la persona debe ser efectiva en sus actuaciones, debe enfrentar retos y plantearse nuevas estrategias cada día, para lo cual se requiere que la persona manifieste satisfacción en muchos aspectos de su vida como puede ser el mantener

tiempo de ocio entre su planificación. La persona debe estar consciente que su tiempo libre es para sentirse a gusto. El tiempo libre es el camino al crecimiento en dos direcciones la creatividad y la dimensión espiritual. El viajar, jugar o tomar descansos frecuentes le ayudará en gran manera a la consecución de otros objetivos. Se ha demostrado que el interactuar con la naturaleza tiene su efecto positivo en el bienestar, ello ha sido corroborado en la investigación realizada por Reese y Myers (2012). El manejo del estrés es otro factor importante para llegar a ser una persona integral, para lo cual un individuo requiere determinar los recursos con que cuenta para hacer frente, poner límites a aquellas situaciones que puedan estar consumiendo energía y tiempo, lo cual repercutirá negativamente en sus objetivos (Keller, 2010; Aspinwall y Taylor, 1997).

Es fundamental para cualquier persona contar con la adecuada auto estima y dignidad que le lleven a sentir que es una persona que vale, que sus cualidades son positivas en medio de las imperfecciones, y que a pesar de ello, requiere ser genuino consigo mismo y con los demás. En otro sentido, son claves las creencias realistas que se puedan tener del entorno que le determina, para ello se requiere de buenos esquemas de procesamiento de información, que le permitan captar la realidad y accionar mecanismos que conduzcan a la efectividad y bienestar. La seguridad e integridad física son parte de ese bienestar deseado, más aún en entornos religiosos que se están viendo cada día amenazados por múltiples factores provenientes de situaciones como los extremismos religiosos (De la Corte y otros, 2007). En definitiva, el ser confrontador se asocia con los elementos y mecanismos que regulan las respuestas ante los acontecimientos de la vida dando gran impulso a sobrepasar las barreras que impiden el lograr objetivos o metas claramente identificadas por el individuo.

3.4.3. El Yo social.

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental a la hora de inventariar el nivel de bienestar que posee una persona. Las relaciones sociales están determinadas por los distintos contactos interpersonales físicos que los individuos mantienen en su entorno, tanto con aquellos con los que no existe un vínculo de matrimonio, sexual o familiar, es decir, con amigos. Pero, también se encuentran aquellas relaciones de intimidad, de pareja con otras personas con las que se establece un nexo más cercano que demanda mayor confianza, donde se requiere dar y recibir afecto, estima y aceptación sin condicionantes

(Nauss, 1983). Por otra parte, la soledad, alienación y separación de grupos sociales generalmente son asociadas a fuentes de escasa salud y con situaciones que aceleran la muerte. Uno de los principales propulsores del bienestar son las familias sanas o nutridoras, entendiéndose como familia a la sanguínea o a la selección. Una investigación desarrollada por Degges-White y Myers en 2006 con la utilización del modelo 5F-Wel en una población de 142 adultos en edades comprendidas entre 73 y 101 años, concluyó que lo social está correlacionado con el bienestar.

3.4.4. El Yo identitario.

La identidad del ser humano debe contemplar las creencias y aquellas prácticas de fe que le llevan a entender que es más que un componente físico, mental, material. La identidad espiritual alcanza la esfera de lo trascendental, se apoya en muchos casos en la fe en un ser superior que da esperanza y optimismo. Las prácticas espirituales de exaltación, adoración, oración, meditación contribuyen a tener identidad, propósito, ser compasivo con otros, manifestar principios y valores que le ayudan a vivir en integridad. Así como la identidad espiritual cobra importancia, la identidad de género también es importante, ya que cada persona debe sentirse satisfecho con su género y con todos los aspectos que el mismo encierra (Mardones, 2005).

Toma igual importancia la identidad cultural que mantiene que las personas deben mantener sentimientos de satisfacción para con su cultura primaria o con la que se sienten identificados, también se pueden mantener buenos sentimientos para la cultura de acogida cuando sea el caso. El sentirse protegido y buscar por que ello suceda es parte del bienestar del ser humano. Las personas necesitan manifestar una conducta de cuidado, hábitos que le ayudan a prevenir situaciones de riesgo.

3.4.5. El Yo físico.

El bienestar se apoya en gran manera en lo físico. Es fundamental evaluar qué y cómo se alimenta una persona. La nutrición balanceada y un peso adecuado contribuyen en gran manera a la estabilidad tanto emocional como física de la persona. Está comprobado que las condiciones físicas de una persona impulsan su estima. El ejercicio es parte fundamental para lograr una vida con altos niveles de bienestar. Mantener actividades de

acondicionamiento físico a través del deporte, sobre todo si se realizan en equipos contribuye a una buena condición física y emocional.

3.5. LA CALIDAD DE VIDA.

Para lograr entender el surgimiento de la calidad de vida y su relación con el bienestar se precisa conocer las bases teóricas de Peccei (1977), las cuales son consideradas una de las más han aportado en la consolidación de los contenidos teóricos sobre la calidad humana y calidad de vida. Peccei identificó seis misiones que contribuyeron a perfeccionar la calidad de vida de las personas, dichas misiones son: (1) conocer y dar a conocer los *límites exteriores* -biofísicos; (2) Conocer y dar a conocer los *límites interiores* – capacidades físicas y psíquicas del ser humano; (3) Conocer y preservar la herencia cultural con el fin de defender y preservar la identidad de la sociedad; (4) promover una comunidad mundial para garantizar un orden mundial; (5) promover el hábitat humana, mejorar la reordenación geográfica y (6) Reorganizar el aparato productivo mundial.

En tal sentido, Arias (2012) dejan claro que la calidad de vida es ubicada como un término versátil en el que para muchos se relaciona con la felicidad, para otros con el Estado del Bienestar de la sociedad actual, y más allá, están aquellos que han luchado para que la misma mantenga un carácter institucional. En este mismo orden de ideas se encuentran quienes apuntan que la calidad de vida está más relacionada con el mundo interior del ser humano (Taylor y Bogdan, 1996). Para otros lo integran con la personalidad de los individuos, centrando su atención en el temperamento y el carácter humano, dejando a un plano inferior los factores externos como medio impulsor del bienestar y la calidad de vida (Edgerton, 1996).

Otros investigadores van más allá y presentan la calidad de vida como el resultante de la interacción del hombre con su medio (Rapley, 2000), del cual llega a considerar que el estilo de vida está determinado por las condiciones externas, tales como la vivienda, salud, ingresos monetarios y demás bienes nacionales. Para ellos la calidad de vida surge cuando se han logrado satisfacer las necesidades primarias con un mínimo de recursos. Aún así, no se puede dejar de mencionar a aquellos que dan mucha importancia al componente psicológico con el cual el individuo llega a percibir e identificar la satisfacción de su vida (Vázquez y Hervás, 2009). Como se aprecia, el concepto de calidad

de vida ha sido relacionado a gran número de términos inherentes a los derechos humanos, al beneficio social, al estándar de vida, al bienestar, entre otros.

A pesar de la creciente pluralidad de enfoques en cuanto a la calidad de vida, se encuentran investigadores con un mayor acercamiento teórico, que intentan delimitar las bases conceptuales y operacionales que señalen el camino por el que se desarrolla la calidad de vida en la actualidad. Ello es posible gracias a la unificación de criterios de los principales componentes que englobaría a la misma, lo cual se da en un escenario en el que la interacción de muchas disciplinas mantienen con el fin de unir sus enfoques paradigmáticos para identificar e impulsar todo aquello que fortalece y debilita la calidad de vida del hombre en sociedad. Entre las disciplinas que más han demostrado una gran labor unificadora están la psicología, la antropología, la sociología y la economía (Casas, 1989; Brown, 2000).

Sin embargo, el interés por conceptualizar y operacionalizar las variables implícitas en la *calidad de vida* ha existido desde tiempo inmemorables, lo cual es fácil apreciar por medio de distintos debates sociales y científicos que se han desarrollado al respecto. Sin embargo, se encuentra que no fue sino hasta la década de 1970 cuando muchos investigadores e instituciones se pusieron en la brecha de concretar lo relacionado a las medidas e índices de calidad de vida de una forma multidimensional. En esta década lo que se planteó fue el reconceptualizar la calidad de vida más allá de lo meramente material, sino sumarle al bienestar los valores humanos. Es necesario hacer un inciso para señalar que Thorndike en 1939 realizó el primer índice de calidad de vida para 310 ciudades de los Estados Unidos de Norteamérica (Tonon, 2003).

Posterior a los trabajos de Thorndike, concretamente en 1954, se registra que la Organización Mundial de la Salud (OMS) de Ginebra desarrolló un sistema de indicadores para medir la calidad de vida, con las dimensiones de: salud, alimentación, trabajo, vivienda, tiempo libre, seguridad, medio ambiente y educación. A inicios de los años noventa del siglo pasado la OMS llevó a cabo un proyecto denominado WHOQOL (World Health Organization Quality of Life), cuyo objetivo primario era identificar una definición más común e integradora de calidad de vida con el fin de hacer un uso más global de éste término. Ello llevó a una cierta evolución del concepto de calidad de vida, llegándose a hablar de bienestar social como aquel que impulsaba a la justicia y equidad social de las necesidades tanto individuales como colectivas de un territorio (Gil, 2007; Tonon et al 2003).

Con miras a una clara concepción de calidad de vida se encuentra que el mismo debate en el que parecían enfrentadas algunas disciplinas como la economía y la psicología. En muchas ocasiones se llegó a identificar con los estándares de vida, con las variables socio-económicas de una nación, así como con los diversos tipos de bienestar como el económico, material, geográfico, social, etc. (Numbeo, 2016). Posteriormente a esa etapa tan difusa el término calidad de vida fue obteniendo otro matiz, pues en 1994 la Organización Mundial de la Salud (2016) logró definirlo como: “Percepción personal de un individuo de su situación en la vida, dentro del contexto cultural y de valores en que vive, y en relación con objetivos, expectativas, valores e intereses”.

Es tal la importancia que han alcanzado los aspectos relacionados con la calidad de vida que hoy en día es asociada primordialmente con el bienestar que poseen los individuos tanto desde la perspectiva física como psicológica, llegando a relacionar las necesidades socio-afectivas, de salud física y mental, educación, diversión, financieras, pertenencia y la cohesión social del ser humano en su medio (Casas, 1999). Igualmente, se asocia a diversos indicadores micro y macroeconómicos que señalan el progreso y desarrollo que han alcanzado los países. Esos indicadores socioeconómicos han surgido para ponderar el nivel de calidad de vida que posee una sociedad, lo cual dependerá en gran medida del nivel de accesibilidad de bienes y servicios de un individuo o comunidad alcanza. Estos indicadores son observables, objetivos y llegan a configurar las variables socioeconómicas que son el resultante de la dinámica social, económica, religiosa y política que caracterizan a los contextos sociales.

En otro sentido, la calidad de vida se asocia con una serie de componentes no observables, intangibles y que guardan relación con aquellas aspiraciones, percepciones y aspectos psicosociales que se haya presentes en las mentes y contextos de las personas. A pesar de la intención de estudiar la calidad de vida a través de modelos muy economicistas se requiere tener una posición multidimensional en la que se tomen en consideración factores de vital importancia como pueden ser: los aspectos personales, los ambientales; aspectos objetivos y subjetivos; y el espacio sociopolítico que determina el entorno que es objeto de estudio desde la perspectiva de la calidad de vida (Fernández-Ballesteros, 2006).

La calidad de vida también puede alcanzar cierta orientación conceptual hacia esa medida que integra el bienestar integral, es decir, el físico, mental y social, pero dependiendo de la forma en que cada persona lo percibe en interacción con su medio (Levi y Anderson, 1980). En esa línea de interacción social se encuentran Lawton y Storandt

(1984) quienes sostienen que la calidad de vida depende de los análisis y conclusiones a las que llega un individuo en su interacción social diaria.

Como resultante de las últimas investigaciones se puede contar con algunas dimensiones e indicadores que demarcan de una forma más concreta lo relacionado con la calidad de vida. Ejemplo de ello es el modelo expuesto por Schalock en el que plantea la calidad de vida relacionada con los sistemas que determinan a un individuo o sociedad como son: el microsistema o contexto social inmediato (familia, hogar, trabajo, iguales); el mesosistema o vecindario, comunidad y todos los entes u organizaciones que interactúan con el microsistema, y finalmente, el macrosistema que involucra las estructuras políticas, sociales y económicas de un contexto social determinado y en el que la creatividad juega un papel decisor del bienestar (Ilies, Dimotakis y De Pater, 2010).

Todo lo antes señalado deja ver que el término calidad de vida adquiere muchos significados, pero a pesar de ello, se mantiene en la línea que lo considera como el componente de un sin número de situaciones que se valoran positivamente y que son añoradas por los individuos y sociedad. Igualmente, se aprecia que la calidad de vida adquiere su máxima expresión cuando se le enfoca en las dimensiones que le determinan un bienestar psicológico, subjetivo, vital/física, social, entre otros (Diener, 1984; Rice, 1984; Cheng, 1988; George, 1992; Evans, 1994). En la actualidad son mayoría los investigadores que defienden que la calidad de vida debe ser el factor principal para correlacionar los indicadores objetivos o materiales, con los indicadores subjetivos o psicosocial (Allen, 1991; Casas, 1996).

Es oportuno dejar claro que estos componentes teóricos relacionados con la calidad también están presentes en los escenarios religiosos, es decir, los pastores o clérigos religiosos también están siendo afectados por muchas de las variables que determinan hoy en día la calidad de vida de un ser humano. Es así, que esta investigación busca evaluar y determinar la afinidad existente entre los estilos de trabajo (apéndice F), las tareas laborales (apéndice G) y los principios O*NET que poseen los participantes en esta investigación.

3.6.- PERFIL ACADÉMICO-PROFESIONAL DE JANE MYERS.

Jane Myers fue una reconocida psicóloga norteamericana, profesora en Consejería en la Universidad de Carolina del Norte en los Estados Unidos. Su desarrollo de carrera se centró en el área de consejería, en la cual obtuvo un máster y un doctorado. Contó con

diferentes certificados nacionales e internacionales. Fue la primera mujer acreditada con una licencia profesional en Consejería en Carolina del Norte (Counseling Academic & Professional Honor Society International – CSI, 2016).

La Dra. Myers trabajó en cinco proyectos nacionales en los Estados Unidos en la American Counseling Association (ACA), de la cual llegó a ser presidenta. Igualmente formó parte de una gran cantidad de organizaciones del sector de la psicología y consejería, llegando a ser miembro y también ejerció diversos cargos. De igual forma, la Dra. Myers escribió más de 20 libros y monografías; así como 130 artículos en diversas revistas de renombre y más de 50 adicionales publicaciones. También fue reconocida en diversas ocasiones con distintos tipos de premiaciones sobre todo por sus principales roles como profesora, consultora y directora de diversas investigaciones tanto en los Estados Unidos como en diferentes partes del mundo (Myers, 2016).

La doctora Myers apoyó la presente investigación hasta el momento de su fallecimiento, el cual se suscitó en la fase de aplicación de los cuestionarios 5F-Wel a los pastores evangélicos de esta investigación. En su momento ella nos dio la autorización y uso gratuito para utilizar el modelo 5F-Wel, se estableció el compromiso de procesar los datos recolectados y ofrecernos los resultados una vez ella aplicará los análisis pertinentes. Lamentablemente ante su desaparición física fue imposible concluir con el proceso de análisis de la información, en tal sentido, nos vimos en la necesidad de aplicar otros análisis factoriales de forma independientes a los programados.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

CONTENIDO

4.1.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

- 4.1.1.- Objetivo general
- 4.1.2.- Objetivos específicos

4.2.- HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.- PARTICIPANTES: PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO.

4.4.- MÉTODO.

- 4.4.1.- Diseño y tipo de la investigación.
- 4.4.2.- Variables de la investigación:
 - 4.4.2.1.- Variables 1: Estilos de trabajo (O*NET).
 - 4.4.2.2.- Variables 2: Tareas laborales (O*NET).
 - 4.4.2.3.- Variables 3: Bienestar (5F-WEL).
 - 4.4.2.4.- Estructuración e integración de las variables.
- 4.4.3.- Instrumentos de recolección de información.
 - 4.4.3.1.- Cuestionarios O*NET.
 - 4.4.3.2.- Cuestionario 5F-Wel.
- 4.4.4.- Procedimientos para la recolección de la información.
- 4.4.5.- Técnicas de análisis e interpretación de los datos.

Una vez expuestos los postulados teóricos relacionados con la calidad de vida, desarrollo personal y profesional de los pastores protestantes, se hace necesario establecer las definiciones, técnicas, métodos y procedimientos que señalaron el camino por el cual se logró la obtención de la información, el análisis y los resultados de la presente investigación. Este capítulo inicia identificando los objetivos, la hipótesis de investigación, así como el perfil de los sujetos participantes en la investigación, los cuales fueron 504 pastores evangélicos.

En lo sucesivo se estableció el método con el cual se desarrolló la investigación, el cual consistió en establecer el diseño y tipo de investigación; definir las variables que integran tanto al sistema O*NET como al modelo de bienestar 5F-Wel; igualmente, se declararon las variables e instrumentos para la recolección de información. Finalmente se cierra el capítulo con la exposición de los procedimientos para la recolección de la información y las técnicas de análisis e interpretación de los datos.

4.1.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

4.1.1.- OBJETIVO GENERAL: Determinar la calidad de vida, el desarrollo personal y profesional que poseen los líderes protestantes evangélicos por medio del modelo del bienestar 5F-Wel y el de los estilos y tareas laborales establecidos por la Occupational Information Network (O*NET) de los Estados Unidos de Norteamérica.

4.1.2.- OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Analizar desde la perspectiva del modelo O*NET los factores y determinantes psicolaborales presentes en los estilos de trabajo que desarrollan los pastores evangélicos de la presente investigación.
- Determinar la forma e importancia en que son desarrolladas las tareas laborales asociadas al cargo de pastor o clérigo y que han sido establecidas por el modelo O*NET.
- Determinar por medio del modelo 5F-Wel el acercamiento al bienestar y la calidad de vida que poseen los pastores evangélicos participantes en esta investigación.

- Relacionar variables y aspectos resultantes de la evaluación de los modelos O*NET y 5F-Wel con el fin de determinar la relación del bienestar y el nivel de efectividad que tienen los estilos y tareas laborales que desarrollan los pastores evangélicos.

4.2.- HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.

Hoy en día la dinámica pastoral evangélica, como cualquier otra disciplina, expone ante sus allegados y la sociedad un sinnúmero de interrogantes sobre los hechos o fenómenos que manifiesta desde su seno.

Este apartado tiene como objetivo definir la hipótesis de investigación, así como los predictores que han surgido en este proceso investigativo, ambos están focalizados en la calidad de vida laboral, profesional y personal de los líderes evangélicos. Para Hernández las hipótesis son “explicaciones tentativas del fenómeno investigado que se formulan como proposiciones” (2007). Es así, que en lo sucesivo se proceden a definir una serie de suposiciones o conjeturas relacionadas con la calidad de vida pastoral, posteriormente, en el proceso investigativo se hará un análisis, clasificación y determinación de los hechos que finalmente permitirán comprobar si dichas suposiciones se aceptan o rechazan.

A continuación se procede a definir la hipótesis y las predicciones de la presente investigación, las cuales están soportadas por los componentes teóricos y filosóficos de los modelos O*NET y 5F-Wel detallados en anteriores apartados.

H_A: La calidad de vida, el desarrollo personal y profesional de los pastores evangélicos están directamente relacionados con los estilos de trabajo, las tareas laborales y el nivel de bienestar que les caracteriza.

Predictores de la investigación:

La calidad de vida se considera presente en los pastores evangélicos si:

- los estilos de trabajo que desarrollan están caracterizados por un *ajuste psicológico e inteligencia práctica* que impulsan a un óptimo ejercicio de las funciones internas y externas.
- las tareas laborales de *administración y gestión eclesial* son desarrolladas con altos estándares de profesionalidad.

- la *creatividad* y la forma en que los pastores *enfrentan los desafíos* contribuyen en su bienestar personal y laboral.
- las *relaciones sociales*, el *cuidado físico* y la *identidad* de los pastores están contribuyendo al bienestar y seguridad integral.
- los *perfiles de los pastores* participantes se encuentran alineados a los estándares establecidos por la Occupational Information Network (O*NET).

4.3.- PARTICIPANTES: PERFIL SOCIODEMOGRAFICO.

En este apartado se presenta la información descriptiva y deductiva que caracteriza a los 504 pastores o líderes evangélicos que fueron considerados como los sujetos muestrales de la investigación. Para lograr analizar los datos sociográficos fue necesario pasar por un proceso sistemático que contempló en primer lugar una codificación de los datos, posteriormente la aplicación de diversos métodos estadísticos, especialmente los de frecuencia y descriptivos obtenidos por medio de la aplicación informática IBM-SPSS versión 22. Posteriormente se presentan los resultados de forma tabular, gráfica y se realizan un análisis de cada uno de los aspectos obtenidos de los pastores participantes. Estos datos provienen, en su mayoría, de los cuestionarios aplicados por el modelo 5F-Wel, y otros adicionales, que los investigadores consideramos oportunos, ya que los mismos guardan estrecha relación con el sector protestante evangélico en el que se enmarca la investigación.

Esta investigación se suscribe en el sector religioso evangélico o protestante, el cual está conformado por todas aquellas instituciones cristianas que congregan en su seno a miembros, simpatizantes, iglesias, denominaciones y movimientos sociales que simpatizan o profesan los principios doctrinales que se sustentan en la Reforma Protestante del siglo XVI. Los criterios de inclusión establecidos para poder participar en esta investigación fueron los siguientes:

- ser *mayor de edad*.
- ser *pastor o líder* de una congregación evangélica en cualquier parte del mundo.
- que la *institución* del participante esté *reconocida* legalmente.
- *estar activo* en sus funciones al momento del levantamiento de información.

No hubo ninguna distinción por edad, sexo, nivel educativo o cualquier otro parámetro sociográfico, económico o ideológico. Los sujetos que participaron en la presente investigación fueron 504, de los cuales 57 (11 %) de sexo femenino y 447 (89%) masculino, todos cumplieron con los criterios de inclusión sin ningún inconveniente. Otras características descriptivas de los participantes de esta investigación se presentan a continuación:

Tabla 4.1: Características descriptivas de los participantes (N=504).

| Variable | Categoría | n | % | Media | S | Rango |
|-------------------------------------|----------------------|----------|----------|--------------|----------|--------------|
| Edad (años) | Femenino | 57 | 11% | 45 | 8,77 | 28-63 |
| | Masculino | 447 | 89% | 48 | 9.91 | 25-80 |
| Sexo biológico | Femenino | 57 | 11% | | | |
| | Masculino | 447 | 89% | | | |
| Orientación sexual/ afectiva | Homosex. Masculina | 0 | 0% | | | |
| | Homosex. Femenina | 0 | 0% | | | |
| | Bisexual | 0 | 0% | | | |
| | Heterosexual | 504 | 100% | | | |
| Estado civil | Casado / pareja | 468 | 93% | | | |
| | Soltero | 28 | 6% | | | |
| | Divorciado | 8 | 2% | | | |
| Biracial | Si | 68 | 13% | | | |
| | No | 436 | 87% | | | |
| Cultura primaria | Norteamericano | 14 | 3% | | | |
| | Asiático | 7 | 1% | | | |
| | Afroamericano | 1 | 0% | | | |
| | Europeo | 166 | 33% | | | |
| Estudiando actualmente | Hispano/latino | 316 | 63% | | | |
| | Bachillerato | 3 | 1% | | | |
| | Grado universitario | 73 | 14% | | | |
| | Postgrado | 145 | 29% | | | |
| Nivel educativo alcanzado | No estudia | 283 | 56% | | | |
| | Primaria | 19 | 4% | | | |
| | Secundaria | 43 | 9% | | | |
| | FP | 86 | 17% | | | |
| | Universitaria | 281 | 56% | | | |
| Postgrado alcanzado | Postgrado | 75 | 15% | | | |
| | Especialización | 16 | 21% | | | |
| | Máster | 33 | 44% | | | |
| Tiempo en (años) | PhD | 26 | 35% | | | |
| | Conversión | 504 | | 33 | 11,80 | 3-73 |
| | Como Pastor | 504 | | 16 | 9,44 | 1-54 |
| Estatus laboral | Cargo actual | 504 | | 11 | 8,29 | 1-49 |
| | Tiempo completo | 309 | 61% | | | |
| | Media Jornada | 171 | 34% | | | |
| | Jubila trab 1/2 jorn | 21 | 4% | | | |
| Tipo de institución | Voluntario | 3 | 1% | | | |
| | Interdenominacional | 152 | 30% | | | |
| | Carismática | 167 | 33% | | | |
| | Tradicional | 185 | 37% | | | |

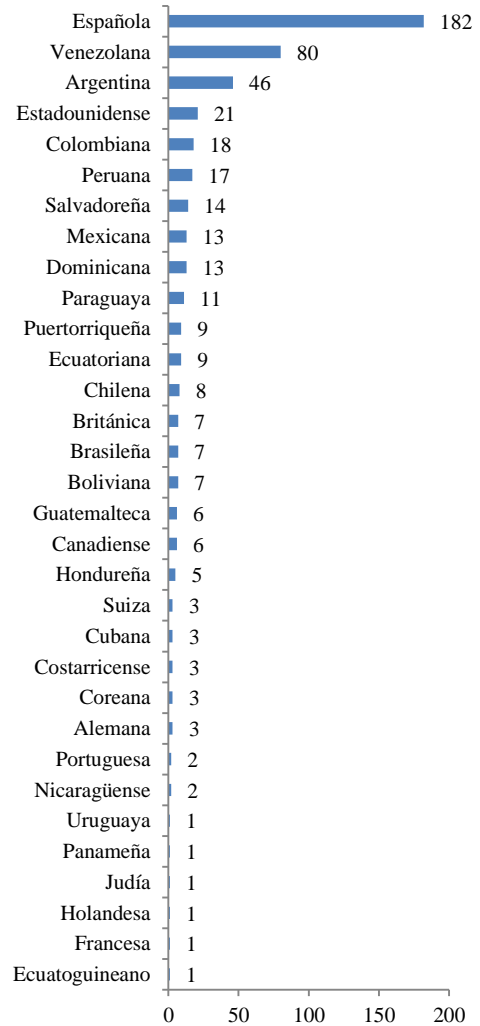
4.3.1.- Nacionalidad.

La nacionalidad como variable sociodemográfica de los participantes en esta investigación arrojó el siguiente comportamiento:

Tabla 4.2: Nacionalidad de los líderes evangélicos

| Nacionalidad | Frecuencias | | |
|----------------|-------------|-------------|-----------|
| | Absoluta | Relativa | Acumulada |
| Española | 182 | 36% | 182 |
| Venezolana | 80 | 16% | 262 |
| Argentina | 46 | 9% | 308 |
| Estadounidense | 21 | 4% | 329 |
| Colombiana | 18 | 4% | 347 |
| Peruana | 17 | 3% | 364 |
| Salvadoreña | 14 | 3% | 378 |
| Mexicana | 13 | 3% | 391 |
| Dominicana | 13 | 3% | 404 |
| Paraguaya | 11 | 2% | 415 |
| Puertorriqueña | 9 | 2% | 424 |
| Ecuatoriana | 9 | 2% | 433 |
| Chilena | 8 | 2% | 441 |
| Británica | 7 | 1% | 448 |
| Brasileña | 7 | 1% | 455 |
| Boliviana | 7 | 1% | 462 |
| Guatemalteca | 6 | 1% | 468 |
| Canadiense | 6 | 1% | 474 |
| Hondureña | 5 | 1% | 479 |
| Suiza | 3 | 1% | 482 |
| Cubana | 3 | 1% | 485 |
| Costarricense | 3 | 1% | 488 |
| Coreana | 3 | 1% | 491 |
| Alemana | 3 | 1% | 494 |
| Portuguesa | 2 | 0% | 496 |
| Nicaragüense | 2 | 0% | 498 |
| Uruguayaya | 1 | 0% | 499 |
| Panameña | 1 | 0% | 500 |
| Judía | 1 | 0% | 501 |
| Holandesa | 1 | 0% | 502 |
| Francesa | 1 | 0% | 503 |
| Ecuatoguineano | 1 | 0% | 504 |
| Total | 504 | 100% | |

Gráfico 4.1: Nacionalidad



Como señalan los datos antes expuestos de las 32 nacionalidad participantes en la investigación se encuentra que hay un grupo de países que mantienen un porcentaje de participación por arriba del 9% y con un número de participantes por encima de 45, ellos son: España (182), Venezuela (80) y Argentina (46). Un segundo grupo quedo representado por aquellos países que mantienen un rango de participación entre un 2% y un 4% con mayor participación en la investigación queda representada por países como

son: Estados Unidos (21), Colombia (18), Perú (17), El Salvador (14), República Dominicana (13), México (13), Paraguay (11), Ecuador (9), Puerto Rico (9) y Chile (8). El resto de los países quedo representado cada uno por un 1% de los participantes. La cantidad de individuos con nacionalidad de un país protestante fueron 44 lo cual representa un 9% del total de la población participante, mientras que de países con otras nacionalidades donde el protestantismo es considerado minoría religiosa fueron 460 individuos que representa el 91% de los encuestados, la mayoría de países católicos.

4.3.2.- Lugar de residencia.

Este indicador está relacionado al lugar donde residen y ejercen sus funciones los pastores participantes. El comportamiento de esta variable indica que son 31 países los participantes como se detallan a continuación:

Tabla 4.3: Lugar de residencia de líderes

| Países | Frecuencias | | |
|-------------------|-------------|-------------|-----------|
| | Absoluta | Relativa | Acumulada |
| España | 245 | 49% | 245 |
| Venezuela | 60 | 12% | 305 |
| Argentina | 25 | 5% | 330 |
| Estados Unidos | 22 | 4% | 352 |
| El Salvador | 15 | 3% | 367 |
| Colombia | 14 | 3% | 381 |
| Inglaterra | 13 | 3% | 394 |
| México | 12 | 2% | 406 |
| Chile | 9 | 2% | 415 |
| Perú | 9 | 2% | 424 |
| Suiza | 9 | 2% | 433 |
| Bolivia | 8 | 2% | 441 |
| Rep. Dominicana | 8 | 2% | 449 |
| Panamá | 7 | 1% | 456 |
| Paraguay | 7 | 1% | 463 |
| Canadá | 5 | 1% | 468 |
| Austria | 4 | 1% | 472 |
| Costa Rica | 4 | 1% | 476 |
| Ecuador | 4 | 1% | 480 |
| Guinea Ecuatorial | 4 | 1% | 484 |
| Guatemala | 3 | 1% | 487 |
| Haití | 3 | 1% | 490 |
| Honduras | 3 | 1% | 493 |
| Portugal | 3 | 1% | 496 |
| Puerto Rico | 2 | 0% | 498 |
| Brasil | 1 | 0% | 499 |
| Francia | 1 | 0% | 500 |
| Holanda | 1 | 0% | 501 |
| Hungría | 1 | 0% | 502 |
| Nicaragua | 1 | 0% | 503 |
| Uruguay | 1 | 0% | 504 |
| Total | 504 | 100% | |

Gráfico 4.2: Lugar de residencia de líderes



La residencia de los líderes evangélicos participantes en la investigación demuestra que el país con una mayor participación es España, pues logró una participación de 245 pastores encuestados, lo cual representa el 49% del total de participante; en segunda posición ese encuentra Venezuela con un total de 60 participantes (12% de la población); el tercer lugar lo obtuvo Argentina con 25 encuestados, un 5% de los participantes. Estados Unidos, es el primer país protestante en aparecer en estos resultados, ocupando la cuarta posición con 22 participantes para un 4% de la totalidad de los encuestados. Los países que alcanzaron un 3% de la población cada uno fueron: El Salvador, Colombia e Inglaterra, los cuales alcanzaron una participación de 15, 14 y 13 por ciento respectivamente.

Continuando con el análisis de los países donde residen los encuestados, se encuentran un grupo que alcanzó cada uno 2% de participación, entre los que se tiene México con 12 participantes, Chile, Suiza y Perú con 9 participantes cada uno, mientras que Bolivia y República Dominicana contaron con una participación de 8 pastores cada uno.

Ahora bien, se llega a la identificación de aquellos países que alcanzaron poca representación en todo el proceso investigativo, contando apenas cada uno con el 1% de la muestra. Estos países fueron: Paraguay, Panamá, Canadá, Austria, Ecuador, Guinea Ecuatorial, Costa Rica, Portugal, Guatemala, Haití y Honduras. Un grupo que aún contó con un menor porcentaje de participación, el 0% cada uno, pues solo alcanzó a tener un (1) solo pastor participando en la investigación fueron: Holanda, Hungría, Francia, Nicaragua, Brasil y Uruguay.

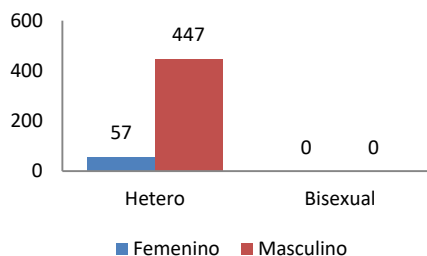
Finalmente, es importante hacer notar que es en los países católicos, o dicho de otra forma, las zonas geográficas con marcado acercamiento a la religión romana, donde reside la mayoría de los encuestados. Las estadísticas señalan 450 de los individuos participantes en esta investigación residen en la zona antes señalada, lo cual representa un 89% de la población, mientras que 54 individuos mantienen residencia en países con tendencia protestante, lo que representa el 11% del total de los participantes en la presente investigación.

4.3.3.- Edad.

La edad de los pastores de sexo masculino se ubicó en un rango que oscila entre 25 y 80 años. Este grupo quedó representado por el 89% (447) del total de la muestra y cuya edad promedio fue de 48 años. Por otra parte, se tiene que las pastoras participantes, que representaron el 11% (57) de la población, obtuvieron una edad promedio de 45 años en un rango de edad que se ubicó entre 28 a 63 años.

4.3.4.- Sexo biológico y orientación sexual.

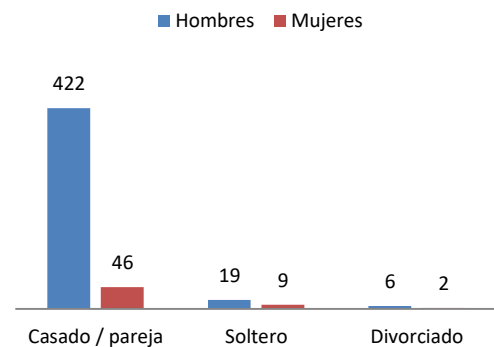
En esta oportunidad las variables relacionadas con el género y afectividad sexual está expresada por dos variables, siendo la primera, el sexo biológico, los datos señalan que de los participantes que cumplieron con los criterios de inclusión el 89% (447) que



manifiestan ser de sexo biológico masculinos y el 11% (57) femenino. En cuanto a la, segunda variable, la de orientación sexual el 100% (504) de los encuestados manifiestan tener afectividad por la categoría heterosexual.

4.3.5.- Estado civil.

La variable estado civil arrojó como resultado que un 93% (468) de los participantes están casados, de los cuales 422 son hombres y 46 mujeres, mientras que un 6% (28) manifiestan ser solteros, de los cuales 19 son hombre y 9 mujeres; el tercer y último grupo señala contar con un estado civil de divorciado, siendo un 2% (8), 6 de los divorciados son hombre y dos mujeres.



4.3.6.- Raza y etnicidad.

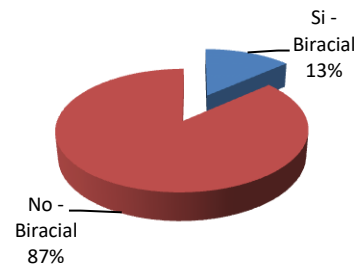
Con estas variables se intenta profundizar en las características de raza y etnicidad o nexos que puedan tener los pastores encuestados con diferentes entornos culturales con los que se relacionan desde una perspectiva genética y familiar.

4.3.6.1.- Raza:

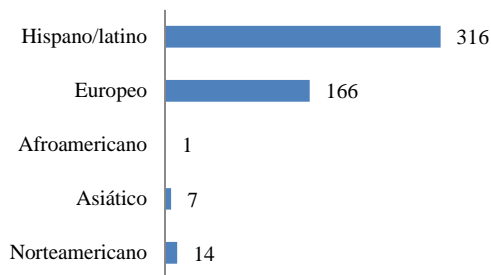
La variable biracialidad quedo representada por un 87% (436) de participantes que señalan no provenir de distintos entornos étnicos, mientras que un 13% (68) sí indicaron provenir de entornos con impacto biracial o multirracial.

4.3.6.2.- Cultura primaria.

La variable cultura primaria debe entenderse como aquella cultura con la que se identifican prioritariamente los encuestados. Los datos señalan que la cultura con mayor identificación fue la hispano/latino con un 63% (316) de los sujetos



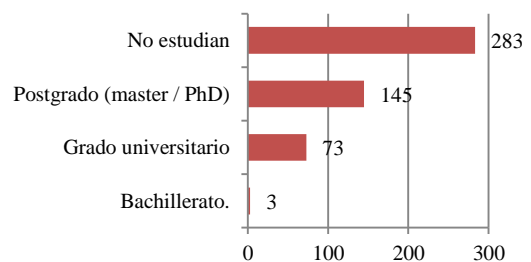
muestrales, seguido por los europeos quienes alcanzaron un 33% (166) de los participantes, un tercer grupo lo representan los norteamericanos con un 3% (14), en el cuarto grupo se ubican los asiáticos 1% (7) y finalmente la cultura afroamericana representada con el 0% (1).



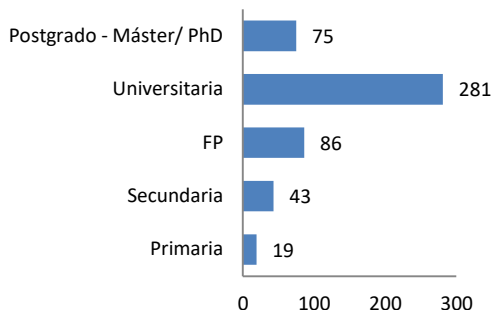
4.3.7.- Perfil sociolaboral.

4.3.7.1.- Nivel educativo.

En cuanto a los participantes que se encuentran desarrollando alguna actividad educativa en la actualidad se logro que un 56% (283) de los encuestados no realizan ninguna actividad de formación educativa de ningún tipo; un 29% (145) se encuentran realizando estudios de postgrado; un 14% (73) se encuentran involucrados en el nivel universitario y solo un 1% (3) de la población estudia bachillerato.

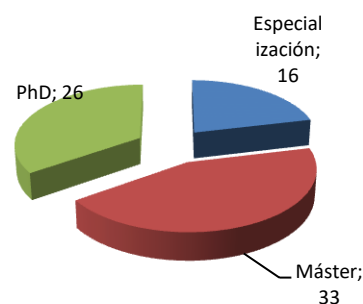


Continuando con las variables educativas, en esta oportunidad con el nivel educativo que han alcanzado los encuestado se tiene que un 56% (281) son universitarios; un 17% (86) han logrado un nivel educativo de formación profesional;



un 15% (75) han obtenido un título de postgrado. Otro grupo quedo representado por aquellos que han alcanzado un titulo de secundaria o primaria, quienes quedaron representados por un 9% (43) y un 4% (19) respectivamente. Del 15% (75) individuos que manifestaron haber alcanzado un postgrado, se

encuentra que un 44% (33) de los mismos han logrado un máster; un 35% han obtenido un doctorado, y finalmente, los postgrados alcanzados quedan representados por aquellos que han obtenido una especialización los cuales son el 21% de los sujetos, es decir 16 participantes.



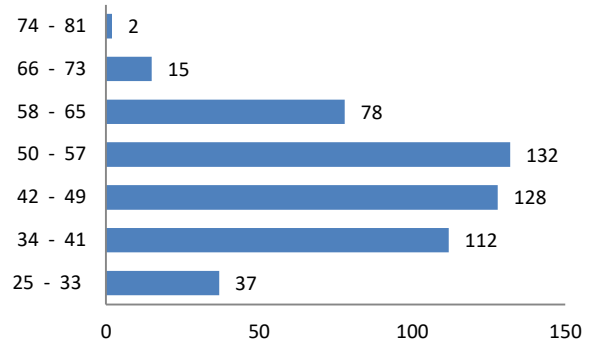
4.3.7.2.- Situación laboral.

4.3.7.2.1.- Cargos.

Tabla 4.4: Cargos por edades ocupados por los lideres evangélicos

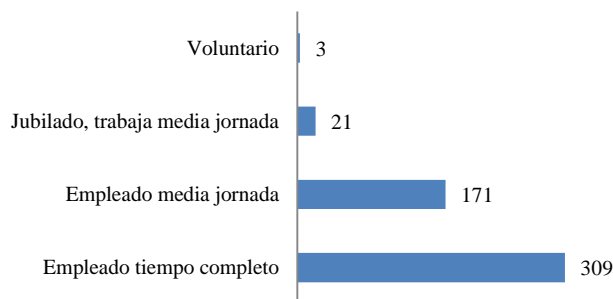
| Edades | Cargo | | | | | Total |
|---------|------------|----------------------------|---------------------------------|---------------|--------------|------------|
| | Pastor (a) | Pastor - Director Nacional | Pastor - Director internacional | Misionero (a) | Copastor (a) | |
| 25 - 33 | 33 | 1 | 0 | 0 | 3 | 37 |
| 34 - 41 | 105 | 1 | 0 | 1 | 5 | 112 |
| 42 - 49 | 118 | 2 | 0 | 4 | 4 | 128 |
| 50 - 57 | 127 | 2 | 0 | 0 | 3 | 132 |
| 58 - 65 | 70 | 0 | 1 | 5 | 2 | 78 |
| 66 - 73 | 15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 |
| 74 - 81 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 470 | 6 | 1 | 10 | 17 | 504 |

Los resultados de la variable cargos pastorales o de liderazgo evaluados en la presente investigación han sido cruzados con la variable edad de los encuestados, lo cual dio como resultante que el mayor número de participantes fueron pastores o pastoras con un 93.25 % (470), seguidos por los copastores con un 3.37% (17) de la población, en la siguiente posición se ubican los misioneros los cuales conforman el 1.98% (10) de la población estudiada; los pastores con cargos de directores nacionales quedo representada por un 1.19% (6) y en la última posición de este análisis quedan los pastores que tienen responsabilidad de directores internacionales de algún ministerio u organización con un 0.20% (1).



4.3.7.2.2.- Estatus laboral.

Los datos indican que los estatus o niveles laborales en los que se desempeñan los participantes en esta investigación figura en primer lugar el nivel relacionado con ser empleado a tiempo completo con un 61% (309), la modalidad de empleado a media jornada alcanzó un 34% (171), en un tercera posición están los jubilados que trabajan como pastores a media jornada con un 4% (21), y finalmente, están aquellos pastores que realizan sus funciones de forma voluntaria, sin recibir ninguna compensación salarial, ni están bajo ninguna figura del sistema de administración de empleados de sus países, ello quedo conformado por el 1% (3) de los participantes.



4.1.7.2.3. Años de conversión, pastorado y en cargo actual.

Tabla 4.5: Promedio años de edad, trabajo y afiliación institucional

| Función | Años | | | |
|---------|-------|------------|--------------------------|-----------------|
| | Edad: | Convertido | En el ejercicio pastoral | En cargo actual |
| Media | 48 | 33 | 16 | 11 |
| Mediana | 49 | 32 | 15 | 10 |
| Moda | 45 | 30 | 15 | 5 |
| Máximo | 80 | 73 | 54 | 49 |
| Mínimo | 25 | 3 | 1 | 1 |
| Rango | 55 | 70 | 53 | 48 |

Estas variables guardan relación con la experiencia religiosa, la entidad y el cargo que caracteriza a los encuestados. Cuando se habla de convertido se relaciona con el tiempo desde que comenzó a tener la experiencia de fe cristiana, siendo la media de 33 años, el que menos tiene de convertido son 3 años y el que más 73 años. El año que más se repite como tiempo de convertido son 30 años. En cuanto al desarrollar funciones pastorales en la misma u otra institución se presenta una media de 16 años de experiencia, quien menos ha tenido experiencia pastoral se ubica en 1 año y el que más, en 54 años. El año que más se repite entre los pastores que tienen ejerciendo el pastorado son lo que cuenta con 15 años de experiencia.

Finalmente, se analiza la información relacionada con el ejercicio en el cargo actual, encontrándose que hay un promedio de 11 años de experiencia en la función pastoral en los cargos que ostentan actualmente, el menos tiempo tiene en el cargo cuenta con 1 año y el que más, 49 años. Los años en el cargo actual que más se repite son 5 años.

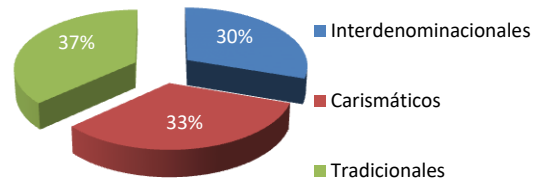
4.3.8.- Tipo de organizaciones.

4.3.8.1.- Tipo de organizaciones participantes.

Las instituciones eclesiales en las que se encuentran participando los encuestados en esta investigación están categorizadas por tres grupos: tradicionales, carismáticos y interdenominacionales.

El primer grupo de entidades, los tradicionales, son aquellas organizaciones cuyos orígenes cuentan con muchos años o siglos y forman parte de la reforma

protestante del siglo XVI. La mayoría de los pastores participantes en esta investigación están afiliados a este tipo de instituciones tradicionales, quedando representados por un 37% (185) del total de participantes. Un segundo grupo de pastores manifiestan participar en entidades de corte carismático, que son aquellas entidades que más están manifestando crecimiento en los últimos años. Este grupo representa el 33% de la población con 167 pastores o participantes.



El tercer y último grupo lo conforman las entidades interdenominacionales que son aquellas que han surgido en distintas épocas, contextos geográficos y que no tienen la voluntad de adherirse a ningún grupo denominacional existente, lo que si realizan es su inscripción ante los órganos gubernamentales que dan reconocimiento jurídico en la zona o país donde operan, como puede ser el Ministerio de Justicia. En esta oportunidad los pastores encuestados se encuentran laborando en entidades interdenominacionales ello quedo representado por un 30% (152).

4.3.8.2.- Tamaño de organizaciones participantes.

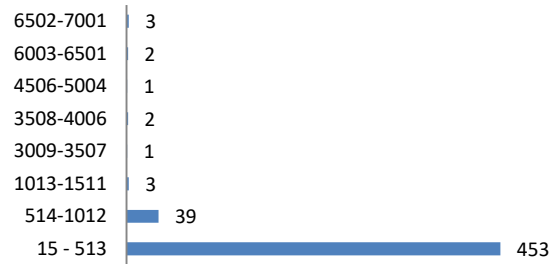
Tabla 4.6: Miembros / afiliados en instituciones

| Miembros | Frecuencia | |
|-------------|------------|-------------|
| | Absoluta | Relativa |
| 15 - 513 | 453 | 90% |
| 514 - 1012 | 39 | 8% |
| 1013 - 1511 | 3 | 1% |
| 3009 - 3507 | 1 | 0% |
| 3508 - 4006 | 2 | 0% |
| 4506 - 5004 | 1 | 0% |
| 6003 - 6501 | 2 | 0% |
| 6502 - 7001 | 3 | 1% |
| | 504 | 100% |

Fuente: elaboración propia

El tamaño en número de miembros o asociados es una variable de gran importancia en esta investigación, con ella se espera conocer en que escenario de

responsabilidad se encuentran los pastores encuestados. El grupo de instituciones eclesiales en las que trabajan la mayoría de los encuestados 90% (453) están en el rango de 15 a 513 miembros, el siguiente grupo, representado por el 8% (39) se



encuentran en iglesias que cuentan entre 514 y 1012 miembros. En una tercera posición están aquellas participantes 1% (3) que trabajan en entidades que poseen entre 1013 y 1511 afiliados entidades. Las entidades con miembros y entre 6502 y 7001 cuentan con el 1% (3) de los participantes. Finalmente están aquellas entidades que cuentan con un 0% de la población, siendo sus afiliados los siguientes: para las entidades entre 3009 y 3507, 1 participante; entidades entre 3508 y 4006, 2 participantes; entidades entre 4506 y 5004, 1 participante; entidades entre 6003 y 6501, 2 participantes.

4.4.- EL MÉTODO.

4.4.1.- Diseño y tipo de la investigación.

De acuerdo con Kerlinger el diseño de investigación es el plan que especifica los pasos y actividades bajo los cuales se llegará a la obtención de la información, análisis, evaluación y comprobación de los supuestos hipotéticos establecidos en el proceso de investigación (2002). En función de las características que determinan a la presente investigación y de acuerdo al tipo en que se suscribe se hace necesario señalar que el diseño de investigación será:

- *No experimental*, ya que se estudiarán las variables en un grupo, caso o colectivo específico: los pastores evangélicos. No se llegó a manipular ninguna variable;
- *Transversal*, ya que estudiarán las variables en un período o punto determinado.
- De corte *correlacional-no causal*, ya que no se establece ninguna relación causal entre las variables estudiadas (Hernández, 2004, 2007).

4.4.2.- Variables de la investigación.

4.4.2.1.- Variables 1: Estilos de trabajo (O*NET).

Los estilos laborales están contemplados dentro del modelo O*NET en el vector de orientación al trabajador en el apartado relacionado con las características del trabajador. Su objetivo es dimensionar las formas, características y aspectos que determinan a los diferentes estilos de trabajo que se desarrolla en una determinada disciplina como es el caso de los pastores evangélicos. Es de hacer notar que estos aspectos teóricos de O*NET son el producto de una vasta trayectoria investigativa en diferentes disciplinas y que intentan evaluar la clasificación y estandarización de cientos de puestos de trabajos a través de O*NET.

En esta oportunidad, y como se aprecia en la tabla 4.7, basada en el modelo O*NET se ha logrado establecer la conceptualización y operacionalización de las variables relacionadas con el estilo de trabajo para pastores evangélicos. Lo primero que se identifica es el estilo de liderazgo como variable o dimensión primaria, posteriormente se subdivide dicha variable en siete (7) subvariables, que son las que teóricamente y de manera general llevaría al concepto de la variable primaria. Ello se lleva a cabo con el fin de profundizar y llegar a focalizar la esencia que posee la variable en el modelo O*NET. Ahora bien, se da un paso más y se llega a la conceptualización en la que se logra adaptar dicha definición al marco del liderazgo evangélico.

Prosiguiendo en la búsqueda de mayor especificidad de los elementos que conforman a los estilos de trabajo pastoral se logran identificar los indicadores, siendo los mismos dieciséis (16), los cuales están asociados a las subvariables. La última parte de la tabla señala las escalas de medición y las categorías en las que se evaluarán dichas variables e indicadores que van desde (1) No importante, (2) Algo importante, (3) Importante, (4) Muy importante y (5) Extremadamente importante.

Tabla 4.7: Variables de estilos de trabajo (ET-O*NET).

| Variable | Subvariables | | Definición operacional | Indicadores | | Cuestionario / Ítem | Escala de Medición | Categoría |
|-----------------------------------|------------------------------|--|---|-----------------------|------------------------------|---------------------|---------------------------------------|--|
| ESTILOS DE TRABAJO (O*NET) | O _{log} | Logro / esfuerzo | Es la capacidad de actuar con responsabilidad, compromiso y optimizando los recursos requeridos para el logro de los objetivos. | O _{re} | Logro/esfuerzo | ET-16 | Likert con cinco categorías o puntos. | 1 - No importante 2 - Algo importante 3 - Importante 4 - Muy importante 5 - Extremadamente importante. |
| | | | | P ^{er} | Persistencia | ET-07 | | |
| | | | | I _{ni} | Iniciativa. | ET-11 | | |
| | L _{id} | Influencia social | Proceso psicológico con el fin de influir en el comportamiento y actitudes de otros. | L _{i1} | Liderazgo | ET-08 | | |
| | O _{int} | Orientación interpersonal | Es la capacidad comportarse y dirigirse con otras personas logrando ser asertivo con el fin de garantizar el bienestar común. | C _{oo} | Cooperación. | ET-04 | | |
| | | | | P _{ot} | Preocuparse por otros | ET-02 | | |
| | | | | O _{so} | Orientación social | ET-13 | | |
| | A _{fx} | Ajuste psicológico | Capacidad de afrontar la dinámica cotidiana de la labor pastoral con equilibrio emocional, mental y físico que garantice la relación entre las necesidades internas y las externas. | A _{uc} | Autocontrol | ET-03 | | |
| | | | | T _{oe} | Tolerancia al estrés | ET-06 | | |
| | | | | A _{fx} | Adaptabilidad / flexibilidad | ET-09 | | |
| | C _{ons} | Consciencia | Es la cualidad que tienen los pastores para percibir claramente y responder a las realidades circundantes con el fin de estudiarlas, analizarlas y transformarlas. | F _{ia} | Fiabilidad | ET-14 | | |
| | | | | A _{de} | Atención al detalle | ET-10 | | |
| | | | | I _{nt} | Integridad | ET-01 | | |
| | I _{nde} | Independencia | Capacidad para valerse por sí mismo, asumir las responsabilidades y lograr sus necesidades sin recurrir o depender otros. | I _{nd} | Independencia | ET-05 | | |
| I _{pra} | Inteligencia práctica | Acciones encaminadas a construir o proponer soluciones que surgen de la experiencia o del análisis de teorías. | I _{nn} | Innovación | ET-12 | | | |
| | | | P _{an} | Pensamiento analítico | ET-15 | | | |

Fuente: basada en los estilos de trabajo del modelo O*NET.

4.4.2.2.- Variables 2: Tareas laborales (O*NET).

El objetivo de este componente O*NET es identificar las tareas que son asociadas con cada posición laboral dentro de una organización. En esta oportunidad se especifican las tareas laborales que llevan a cabo los líderes evangélicos a nivel global, en cualquier territorio geográfico.

La tabla 4.8, presenta la conceptualización y operacionalización de las tareas laborales para pastores, las cuales son clasificadas en el modelo O*NET en el vector de Orientación al puesto de trabajo, sección de información y especificaciones del puesto.

Lo primero que se especifica en la tabla 4.8 es que la variable tareas laborales está dimensionada en cinco subvariables, cada una relacionada con las tareas pastorales de: (1) administración, (2) religiosidad o acciones de fe, (3) formación y capacitación de fieles, voluntarios o del personal potencial al liderazgo, (4) consejería y acción social, relacionadas con el apoyo emocional, espiritual y material para con los necesitados y (5) relaciones interreligiosas, son las estrategias y actividades pastorales que se realizan con el fin de mantener una relación de amistad, cooperación u afiliación interorganizacional.

Como se aprecia, cada una de las subvariables ha sido conceptualizada en el entorno pastoral. De dicha conceptualización surgen los indicadores que en esta oportunidad son veintiuno (21), los cuales son asignados de forma aleatoria en el cuestionario tareas laborales.

En esta oportunidad para las escalas se definen dos categorías de medición, una que va en función de las frecuencias o veces en que se realiza la actividad, la cual puede ser: (1) Una vez por año o menos; (2) Más de una vez por año; (3) Más de una vez por mes; (4) Más de una vez por semana; (5) Diariamente; (6) Varias veces por día; (7) Cada hora o muy a menudo. En cuanto a la segunda categorización, está relacionada con la importancia que tiene la actividad para el pastor, se evalúa en las categorías de: (1) No importante; (2) Algo importante; (3) Importante; (4) Muy importante y (5) Extremadamente importante.

En definitiva, este vendría a ser el acercamiento conceptual y estructural que posee la plataforma O*NET en materia de la función o tareas pastorales a nivel global. A continuación se presenta la tabla de tareas laborales para el puesto de pastor evangélico según O*NET.

Tabla 4.8: Variables de tareas laborales (TL-O*NET).

| Variable | Sub variable | | Definición operacional | Indicadores | | Cuestionario / Ítem | Escala de Medición | Categoría |
|---------------------------------|------------------------|-----------------------------------|---|-----------------|-----------------------------------|---------------------|--|--|
| TAREAS LABORALES (O*NET) | T_{ad} | Administrativas | Son las actividades relacionadas con la función de planificación, organización, coordinación y control de los recursos de una entidad. | A _{fi} | Administración y finanzas | TL-16 | Likert con dos mediciones: 1.- Siete categorías para la frecuencia. 2.- Cinco categorías para el nivel de importancia. | Existen dos categorías para cada una de las escalas de medición: (A) Frecuencia: 1 - Una vez por año o menos 2 - Más de una vez por año 3 - Más de una vez por mes 4 - Más de una vez por semana 5 - Diariamente 6 - Varias veces por día 7 - Cada hora o muy a menudo (B) Importancia: 1 - No importante 2 - Algo importante 3 - Importante 4 - Muy importante 5 - Extremadamente importante. |
| | | | | A _{ad} | Actividades administrativas | TL-18 | | |
| | | | | C _{rc} | Crecimiento congregacional | TL-15 | | |
| | T_{re} | Religiosas | Son las actividades propias de una entidad religiosa y tienen que ver con su doctrina, vida en comunidad, servicio y captación de seguidores. | A _{cr} | Administ Ceremonias / ritos | TL-10 | | |
| | | | | E _{tx} | Estud. Interpt. Textos religiosos | TL-11 | | |
| | | | | C _{es} | Ceremonias especiales | TL-12 | | |
| | | | | D _{es} | Disciplinas espirituales | TL-01 | | |
| | | | | P _{cr} | Prepar. ceremonias religiosas | TL-17 | | |
| | | | | T _{xs} | Textos sagrados | TL-02 | | |
| | | | | S _{er} | Sermones | TL-03 | | |
| | | | | O _{rr} | Organizar servicios religiosos | TL-04 | | |
| | T_{rc} | Formación y capacitación | Son las tareas que tienen como objetivo la enseñanza y capacitación en las doctrinas religiosas y de la formación de líderes. | D _{is} | Discipulado | TL-06 | | |
| | | | | C _{li} | Capacitación de líderes | TL-09 | | |
| | | | | P _{ge} | Programas educativos | TL-13 | | |
| | T_{cas} | Consejería y acción social | Actividades relacionadas con la consejería y con las tareas de acercamiento con la comunidad a través de la ayuda y el esparcimiento. | C _{pa} | Consejería pastoral | TL-07 | | |
| | | | | V _{is} | Visitación | TL-08 | | |
| | | | | S _{cr} | Soporte en crisis | TL-14 | | |
| | | | | A _{os} | Obra social | TL-19 | | |
| | T_{int} | Inter-institucionales | Funciones que se llevan a cabo como medio de interrelacionarse con otras entidades pertenecientes al mismo gremio. | R _{fo} | Recaudación de fondos. | TL-20 | | |
| | | | | A _{ir} | Actividades interreligiosas | TL-21 | | |

Fuente: basada en las tareas laborales del modelo O*NET.

4.4.2.3.- Variables 3: Bienestar (5F-WEL).

Este modelo tiene como objetivo el estudiar algunos factores inter e intrapersonales que son considerados claves para determinar la calidad de vida y el bienestar de distintos tipos de profesionales, como es el caso de los pastores evangélicos. El modelo 5F-Wel de Jane Myers, es un modelo que viene siendo aplicado en distintos sectores profesionales, en especial en aquellos relacionados a la consejería y en aquellos sectores que involucra profesionales que guardan relación con proyectos y actividades de apoyo emocional a terceros.

En la tabla 4.9 se desarrolla una clasificación de la variable bienestar como dimensión primaria, llegándose a especificar las cinco (5) subvariables que le determinan y que giran en función del ser: (1) creativo, que se orienta al pensamiento, las emociones, el control, el trabajo y el humor con el que se desarrollan las actividades; (2) confrontador, se relaciona con el cómo se maneja el ocio, el estrés, la autoestima, y las creencias personales; (3) social, la forma en que se socializa con otras personas o en intimidad con la pareja; (4) identitario, lo cual estudia los componentes espirituales, de género, de cultura y de cuidarse que dan con la identidad personal, finalmente, el (5) físico, se asocia a la forma en que el profesional se preocupa por su cuidado y apariencia personal, su alimentación.

En fase subsiguiente se definen los diecisiete (17) indicadores del modelo, los cuales posteriormente son expresados en los ítem o preguntas, las cuales alcanzan un total de ochenta (80). La categoría de medición se desarrolla en 4 valores que son: (1) Firmemente de acuerdo; (2) Estoy de acuerdo; (3) No estoy de acuerdo y (4) Firmemente no estoy de acuerdo.

Finalmente, es oportuno señalar que el modelo 5F-Wel contribuirá a determinar el nivel de vida que tienen los pastores evangélicos, quienes entre sus funciones tienen una faceta muy importante como lo es el aconsejar, orientar, guiar a los seguidores. Igualmente, el analizar variables del 5F-Wel con las de O*NET permitirá determinar muchos aspectos conductuales que acompañan la labor pastoral en los escenarios estudiados.

Tabla 4.9: Variables del modelo bienestar (5F-WEL).

| Variable | Sub variable | Definición operacional | Indicadores | | Cuestionario / Ítem número | Escala de Medición | Categoría | |
|------------------------------|-------------------------|------------------------|---|-----|----------------------------|----------------------|--|---|
| BIENESTAR (5F-Wel) | C_{reb} | Creativo | Condición de buscar nuevas formas de hacer las cosas en el entorno laboral poniendo en acción los aspectos emocionales y de autocontrol. | Pen | Pensamiento | 7,27,32,33,38,40,48 | Likert con cuatro categorías o puntos. | 1. Firmemente de acuerdo 2. Estoy de acuerdo. 3. No estoy de acuerdo. 4. Firmemente no estoy de acuerdo. |
| | | | | Emo | Emociones | 29,39,66 | | |
| | | | | Ctr | Control | 17,20,59 | | |
| | | | | Tra | Trabajo | 24, 30 | | |
| | | | | Hum | Humor positivo | 4,21,42,54 | | |
| | C_{onf} | Confrontador | Es la acción o efecto de hacer frente a las situaciones cotidianas con un nivel aceptable de asertividad y autoestima. | Oci | Ocio | 1,23,34,41,61 | | |
| | | | | Mes | Manejo del estrés | 2,18,50,67,80 | | |
| | | | | Aue | Autoestima | 28,36,46,55,56,60,74 | | |
| | | | | Cre | Creencias | 12,13,43,44,75,76,77 | | |
| | S_{oc} | Social | Capacidad de mantener relaciones asertivas - empáticas- con individuos o grupos, tanto de amistad, compañerismo como de intimidad. | Ami | Amistad | 11,25,31,49,58,70 | | |
| | | | | Amo | Amor | 26,47,52,73 | | |
| | I_{dent} | Identitario | Es el reconocimiento y respeto de las creencias, sentimientos, espiritualidad y valores que determinan a un individuo o comunidad y que contribuyen al bienestar y seguridad. | Esp | Espiritualidad | 35,37,51,65,69 | | |
| | | | | Ige | Identidad de género | 6,10,22,45,57 | | |
| | | | | Icu | Identidad cultural | 16,71 | | |
| | | | | Auc | Autocuidado | 19,78,79 | | |
| | F_{isi} | Físico | Son las condiciones de alimentación y ejercicio físico que contribuyen a un buen estado físico. | Ali | Alimentación | 3,5,8,14,15,63,64,68 | | |
| | | | | Con | Condición física | 9,53,62,72 | | |

Fuente: elaborado según parámetros de los 5F-Wel (Myers y Sweeney, 2008)

4.4.2.4.- Estructuración e integración de las variables.

O*NET señala que todo puesto de trabajo está centrado en la combinación de conocimientos, técnicas y habilidades que son percibidos a través de las actividades y tareas que se desarrollan en cada puesto de trabajo, los cuales son reconocidos por la estandarización y por variables de medición conocidas como descriptores, los cuales relaciona directamente con las taxonomías ocupacionales predeterminadas por dicho programa y que están representadas en la actualidad por 974 puestos de trabajo basados en la Standard Occupational Classification (SOC).

Las definiciones y características de los cargos son actualizadas gracias a la participación de expertos analistas ocupacionales y otros colaboradores. Como ya es sabido el modelo O*NET cuenta con seis áreas que determinan los principales aspectos, clasificación, intereses y descripción de los aspectos específicos que determina a un puesto de trabajo. Las áreas en las que O*NET focaliza cada empleo son: estilos, valores, intereses, tareas, actividades y contexto. En la presente investigación se tomarán como variables independientes las áreas de estilos y tareas laborales.

En un segundo escenario se tienen los factores que determinan a los 5F-WEL, los cuales identifican cinco niveles de bienestar y calidad de vida laboral que todo líder-consejero como son los pastores evangélicos deben poseer: creatividad, confrontamiento, socialización, identidad y componente físico. Estos factores han sido evaluados en un gran número de profesionales con el fin de determinar si los factores antes señalados mantienen una correlación que permita conocer las situaciones que permiten el bienestar en los psicólogos, consejeros o pastores evangélicos como es el abordado en esta investigación.

La estructuración de las variables de la presente investigación se compone de tres variables independientes y una dependiente. Dos de las variables independientes se sustentan en el modelo O*NET y una en el del bienestar de los 5F-Wel como se detallan a continuación:

VII. Estilos de trabajo (O*NET): primera variable independiente. La conforman aspectos o características personales de los pastores y que están relacionadas con los estilos laborales que llevan a cabo. Entre las subvariables a estudiar

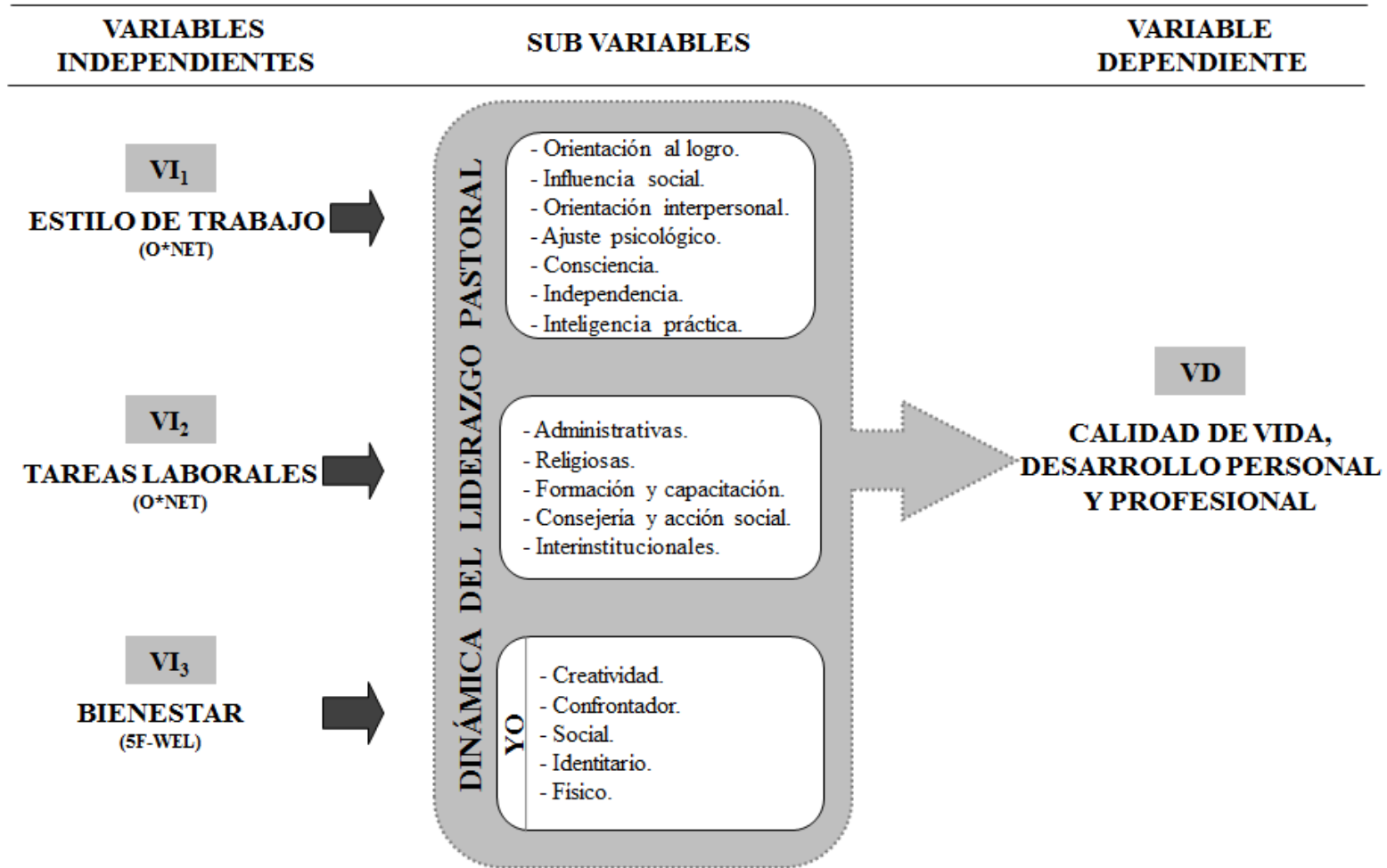
están: logro y esfuerzo, influencia social, orientación interpersonal, ajustes o autocontroles, independencia e inteligencia práctica.

VI2. Tareas laborales (O*NET): Segunda variable independiente. Incluye las actividades, tareas y acciones que son inherentes al puesto de pastor evangélico. En primer lugar están las actividades administrativas que son genéricas, universales y que se desarrollan en cualquier posición laboral con rango de liderazgo. El segundo tipo de actividades los conforman las específicas del cargo como son las del ámbito religioso. Otro tipo de tareas son las educativas, de capacitación y formación: también se cuenta con las de consejería pastoral, personal o grupal; Otro grupo lo conforman las de acción social, visitación y soporte en crisis, las tienen entre sus objetivos el apoyar a los individuos en medio de sus necesidades, las cuales pueden ser emocionales, materiales, físicas, financieras, etc. Finalmente se encuentra una función clave en el área pastoral son las relaciones interinstitucionales y recaudación de fondos.

VI3. Bienestar (5F-WEL): esta es la tercera variable independiente, por medio de la cual se logran determinar aspectos relacionados con los niveles de creatividad, confrontamiento, socialización, identidad y esfuerzo físico que caracteriza a los pastores en algunos contextos que les determinan, como son el personal, familiar y laboral.

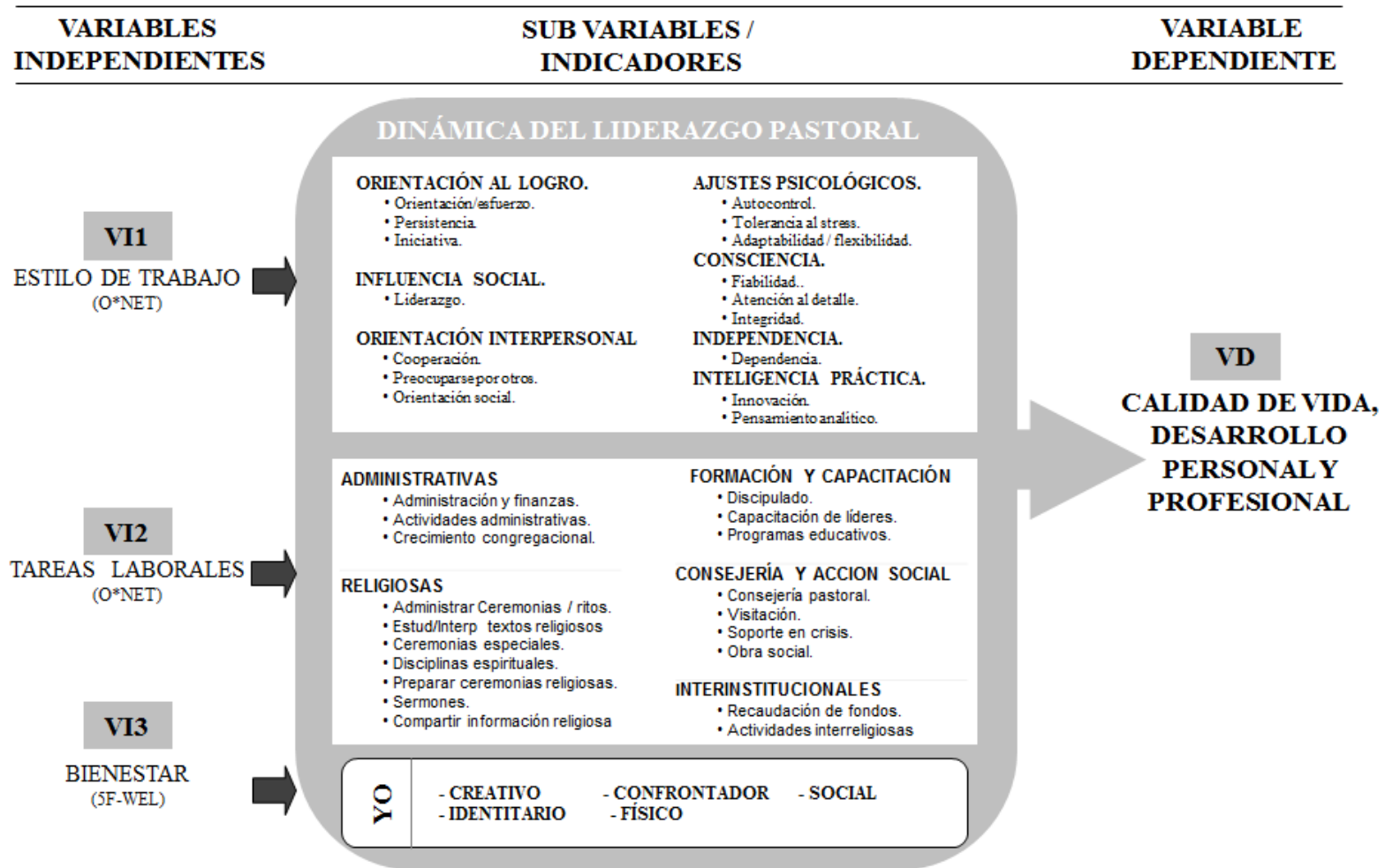
Las siguientes ilustraciones (4.1 y 4.2) representan la estructura, tanto general como específica, de las variables antes señaladas, la idea es establecer la relación entre el modelo O*NET y el 5F-Wel con el fin de generar la base visual de la investigación. Lo tabla 4.10 contiene las variables sociográficas de los participantes.

Ilustración N° 4.1 Modelo general de análisis



Fuente: Adaptado de O*Net y 5F-wel (Myers y Sweeney, 2008)

Ilustración N° 4.2 Modelo específico de análisis



Fuente: Adaptado de O*Net y 5F-wel (Myers y Sweeney, 2008)

Tabla 4.10: Variables sociodemográficas (AS).

| Variable | Sub variable | | Definición operacional | Indicadores | | Cuestionario / Ítem | Escala de Medición | Categoría |
|------------------------|---------------------------|---|---|--------------------|---------------------------------|---------------------|---|---|
| SOCIODEMOCRATÍA | C_{reb} | Institución que pastorea | Datos de la institución en la que ejerce actualmente las funciones pastorales. | D _{e1} | Denominación | AS-A | --- | --- |
| | | | | M _{i1} | Nro. Miembros | AS-B | Razón | 0-100 |
| | | | | P _{a1} | País | AS-C | --- | --- |
| | C_{onf} | Datos personales | Se relaciona con algunos datos personales y de identidad de los pastores evangélicos. | N _{a1} | Nacionalidad | AS-D | --- | --- |
| | | | | E _{d1} | Edad | AS-E | Razón | 0-100 |
| | | | | S _{x1} | Sexo biológico | AS-F | Nominal | 1.Hombre; 2.Mujer |
| | | | | O _{s1} | Orientación sexual | AS-G | Nominal | 1.Gay; 2.Lesbiana; 3.Bisexual; 4.Heterosexual; 5.Otro. |
| | | | | E _{c1} | Estado civil | AS-H | Nominal | 1.Soltero; 2.Casado; 3.Divorciado; 4.Viudo; 5.Separado; 6.Otro. |
| | S_{oc} | Datos del cargo | Está relacionada con la experiencia pastoral, nivel del cargo y la experiencia en cargo actual o similar. | A _{e1} | Años convertido al cristianismo | AS-I | Razón | 0-100 |
| | | | | T _{p1} | Tiempo ejerciendo como pastor | AS-J | Razón | 0-100 |
| | | | | N _{ca1} | Nombre cargo actual | AS-K | --- | --- |
| | | | | T _{ca1} | Tiempo ejerciendo cargo actual | AS-L | Razón | 0-100 |
| | | | | E _{ca1} | Estatus del cargo actual | AS-M | Nominal | 1.Empleado a tiempo completo; 2.Empleado a medio tiempo; 3.Jubilado, soy voluntario; 4.Jubilado, trabajo media jornada; 5.Voluntario |
| | I_{dent} | Datos educativos | Información sobre el nivel educativo alcanzado y si realiza alguna actividad educativa actualmente. | N _{e1} | Nivel educativo alcanzado | AS-N | Nominal | 1.Primaria; 2.Secundaria;3.FP; 4.universitario; 5.PhD; 6.Otro |
| | | | | E _{a1} | Estudia actualmente | AS-O | Nominal | 1.Sí, estudio secundaria; 2.Sí, estudio en la universidad; 3.Sí, hago un posgrado (Máster, PhD); 4.Sí, estudio cursos de especialización; 5.No, no estoy estudiando |
| F_{isi} | Datos de etnicidad | Es la procedencia genética o étnica del pastor. | F _{b1} | Familia biracial | AS-P | Nominal | 1.Si; 2.No | |
| | | | T _{c1} | Trasfondo cultural | AS-Q | Nominal | 1.Norteamericano; 2.Asíático o islas del pacífico; Africano; 3.Europeo; 4.Hispano / Latino; 5.Otro. | |

4.4.3.- INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

Los instrumentos de la investigación fueron cuatro cuestionarios, dos basados en los principios filosóficos de O*NET, otro se enfoca en el modelo de bienestar de 5F-Wel de Jane Myers, tanto en inglés como en español, ésta última versión fue traducida y adaptada por Dr. Nathaniel Ivers. El cuarto y último cuestionario fue el de datos sociodemográficos, el cual está compuesto por preguntas demandas por el modelo 5F-Wel y por las necesidades específicas que surgieron en el proceso investigativo en relaciona con los sujetos de estudio, los pastores evangélicos.

A continuación se presentan de forma resumida las principales características de cada uno de los cuestionarios aplicados. Igualmente, muchas de estas características han sido expuestas en las tablas de operacionalización y conceptualización.

Tabla 4.11: Características de los instrumentos de recolección de información

| Cuestionario | Variable estudiada | Modelo | Nº de ítems | Categorías | Apéndice |
|--------------|--------------------|--------|-------------|-----------------------------------|----------|
| ET | Estilos de trabajo | O*NET | 16 | 5 opciones | F |
| TL | Tareas laborales | O*NET | 21 | <u>1 de 7 opc.</u> 1 de 5 opc. | G y H |
| 5F-W | Bienestar | 5F-Wel | 80 | 4 opciones | I |
| AS | Sociografía | --- | 17 | Varias | J |

Total 134

Todos los cuestionarios antes señalados fueron diseñados en Google Docs-Drive tanto en versión en español como en inglés y fueron enviados a los participantes en un único formato denominado “calidad de vida pastoral”, el cual se detallan por separado en los apéndices desde el F al J. Los objetivos de cada instrumento están estrechamente vinculados con los objetivos que persigue O*NET y 5F-Wel y que han sido señalados en anteriores oportunidades, especialmente en la conceptualización y operacionalización de las variables.

4.4.3.1. Cuestionarios O*NET.

Los cuestionarios diseñados para evaluar los estilos de trabajo y las tareas laborales expuestos por el programa O*NET han sido desarrollados bajo la escala de

Likert, los cuales cuentan con dos niveles de medición para el tratamiento estadístico y se presentan a continuación:

4.4.3.1.1. Las escalas de los cuestionarios **ET** y **TL de O*NET** – para medir el nivel de estilos y tareas laborales de los pastores participantes son:

Tabla 4.12: Rango e interpretación de Escala de Likert (importancia)

| Escala | Rango | Interpretación |
|--------|-------------|------------------------|
| 1 | 0.01 – 1.00 | No importante |
| 2 | 1.01 – 2.00 | Algo importante |
| 3 | 2.01 – 3.00 | Importante |
| 4 | 3.01 – 4.00 | Muy importante |
| 5 | 4.01 – 5.00 | Extremadam. importante |

| | | | | |
|------------------------|--------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------------------|
| 1. No importante | 2. Algo importante | 3. Importante | 4. Muy importante | 5. Extremadam. importante |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

4.4.3.1.2. Las escalas del cuestionario **TL de O*NET** – para medir las tareas laborales que realizan los pastores evangélicos participantes:

Tabla 4.13: Rango e interpretación de Escala de Likert (frecuencia)

| Escala | Rango | Interpretación |
|--------|-------------|---------------------------|
| 1 | 0.01 – 1.00 | Una vez por año o menos |
| 2 | 1.01 – 2.00 | Más de una vez por año |
| 3 | 2.01 – 3.00 | Más de una vez por mes |
| 4 | 3.01 – 4.00 | Más de una vez por semana |
| 5 | 4.01 – 5.00 | Diariamente |
| 6 | 5.01 – 6.00 | Varias veces por día |
| 7 | 6.01 – 7.00 | Cada hora o muy a menudo |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| 1. Una vez por año o menos. | 2. Más de una vez por año | 3. Más de una vez por mes | 4. Más de una vez por semana | 5. Diariamente | 6. Varias veces por día | 7. Cada hora o muy a menudo |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

4.4.3.2. Cuestionario 5F-W.

Las escalas del cuestionario **5F-W** para medir el grado de bienestar que poseen los pastores participantes son:

Tabla 4.14: Rango e interpretación de Escala de Likert (importancia)

| Escala | Rango | Interpretación |
|--------|-------------|-------------------|
| 1 | 0.01 – 1.00 | Muy en desacuerdo |
| 2 | 1.01 – 2.00 | En desacuerdo |
| 3 | 2.01 – 3.00 | De acuerdo |
| 4 | 3.01 – 4.00 | Muy de acuerdo |

- Muy de acuerdo.
- De acuerdo.
- En desacuerdo.
- Muy en desacuerdo.

4.4.3.3. Cuestionario sociográfico (AS).

Este cuestionario tiene como objetivo la obtención de la información relacionada con la institución y denominación de los pastores participantes. De igual forma se solicita información relacionada con la persona, cargo, nivel educativo y etnicidad. La estructura de este cuestionario surge por los datos demandados por el cuestionario de 5F-Wel y otros datos que fueron considerados claves por el investigador para la posterior manipulación de variables y análisis (apéndice J).

4.4.4. PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE INFORMACION.

Para llevar a cabo la etapa de recolección de información se cumplió con ciertos pasos protocolares partiendo con el solicitar los permisos para el uso del modelo 5F-Wel por parte de su propietaria la Dra. Jane Myers de la Universidad de California del Norte (Apéndice K). En paralelo a la obtención dichos permisos se procedió analizar los 17 cuestionarios O*NET (ver ilustración 1.1) para el puesto de trabajo de clérigo o pastor evangélico, llegándose a la selección de dos de ellos por tener gran compatibilidad con esta investigación. Los cuestionarios seleccionados fueron: Estilos de trabajo y Tareas laborales.

En fase subsiguiente se procedió a la evaluación y análisis de los ítems de los cuestionarios antes mencionados, tanto en su escala de frecuencia como de importancia, lo cual concluyó con el desarrollo del modelo general de análisis de la investigación. Una vez obtenidas las variables a estudiar se diseñaron los cuestionarios en dos plataformas informáticas: Access 2010 y en Google Docs-Drive. Finalmente se decidió trabajar con la plataforma Google Docs, por su versatilidad y gran aceptación en el mercado. Esta plataforma permitió el registro de la información online por parte

de los participantes, lo cual facilitó en gran manera la manipulación de los datos. Es de hacer notar que los cuestionarios fueron enviados en un único fichero con el nombre de “calidad de vida pastoral” a fin de simplificar el proceso de recolección de información (apéndice del F al J).

En paralelo al diseño de los cuestionarios, se procedió a generar las bases de datos de contactos o prospectos, lo cual fue posible gracias a las distintas fuentes de información como fueron: los contactos personales del investigador, contactos de conocidos, contactos por Internet, etc. En el caso de Internet se obtuvo gran cantidad de contactos por medio de la utilización del software Email Extractor Lite 1.6.1. También se realizaron filtros avanzados por Facebook e Instagram. Se utilizó la estrategia de correos masivos por medio de Mailchimp. Es de hacer notar que el canal más exitoso en la recepción de respuestas de los encuestados fue Facebook, un 95% de los contactos se obtuvo por éste social media. Igualmente se creó un grupo en Facebook plataforma que cuenta hoy en día con 282 miembros y 222 solicitudes de membresía (Apéndice L).

El levantamiento de información se llevo a cabo entre los meses de mayo y noviembre 2015. Desde mediado de diciembre a finales de abril 2016 se realizo la codificación, depuración y adaptación de la información obtenida, y finalmente, entre abril y noviembre 2016 se realizó el procesamiento estadístico que se presenta en subsiguientes apartados.

4.4.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.

En una primera instancia en esta fase de análisis e interpretación de la información se procedió a transferir la misma desde la matriz de Google Docs a una de Microsoft Excel. Posteriormente, se recodificó la información ya que los valores asignados por Google Docs fueron cadenas de caracteres y lo que se requería eran valores numéricos, por lo que se recodificaron las categorías en relación a las establecidas por los modelos O*NET y 5F-Wel. Una vez obtenida la información en Excel se realizaron ajustes para una exportación al Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 22 y al AMOS versión 24, ambos de IBM, software con los que se lograron los estadísticos y demás procesos de información requeridos.

En primer lugar, con los estadísticos obtenidos desde el SPSS se logró realizar un análisis descriptivo para las variables relacionadas con el perfil sociodemograficos

de los participantes, lo cual fue posible por medio de estadísticos tales como: medias, mediana, moda, rango, desviación estándar, etc. En muchos casos fue necesario presentar la información en tablas de contingencia con representaciones absolutas y relativas. Igualmente, parte de los resultados se representaron gráficamente, a través de gráficos de barras, circulares, entre otros, algunos de los cuales fueron diseñados en Microsoft Excel y otros generados desde el SPSS.

Otra de las fases de análisis fue la de realizar un análisis cuantitativo para validar y comprobar los resultados de cada instrumento, lo cual se logró por medio de las bondades del SPSS con la generación de estadísticos de: (a) *media*; (b) *desviación estándar*; (c) *centralidad*: mediana (M_e), mediana de la dimensión (M_{eD}), la moda (M_o) y la moda de la dimensión, (M_{oD}); (d) *dispersión*: desviación estándar y rango; (e) *posición*: Cuartiles y (f) *fiabilidad*: coeficiente de correlación corregido ítem-total (R IT-c) y Alpha de Cronbach (α sin ítem).

La fase siguiente consistió en realizar por medio del SPSS un análisis factorial tanto exploratorio (componentes principales) como el confirmatorio por medio del paquete IBM-AMOS. Se aplicaron pruebas de KMO y Bartlett, se analizaron las tablas de correlaciones, las de varianzas total explicadas, las de comunalidades, la matriz de componente rotados por Varimax, para finalmente lograr los factores del modelo propuesto por el SPSS. En el análisis confirmatorio, realizado por AMOS v.24 se logró analizar los resultados obtenidos del análisis exploratorio por medio de ecuaciones estructurales con el fin de validar el modelo general propuesto en la investigación.

Otra de las pruebas estadísticas consistió en desarrollar un análisis comparativo entre los perfiles O*NET, es decir, los estándares que posee este modelo para los estilos y tareas laborales de profesionales religiosos con los resultados obtenidos de los pastores participantes, lo cual se desarrolló por medio del paquete MS-Excel. Seguidamente se realizó un contraste de algunas de las variables sociográficas que caracterizaron a los sujetos participantes con variables de ambos modelos (O*NET y 5F-Wel), con lo cual se evaluaron algunas de las predicciones formuladas en la investigación bajo estadísticos de comparación de medias t Student, comparaciones por medio de tablas de contingencia.

Finalmente, se presenta una pequeña sesión en la que se expusieron algunas aportaciones y sugerencias personales suministradas por los pastores evangélicos participantes en la investigación.

CAPÍTULO V

TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

CONTENIDO

5.1.- Análisis descriptivo.

- 5.1.1. Análisis descriptivo: estilos de trabajo (O*NET).
- 5.1.2. Análisis descriptivo: tareas laborales (O*NET - Frecuencias).
- 5.1.3. Análisis descriptivo: tareas laborales (O*NET - Importancia).
- 5.1.4. Análisis descriptivo: modelo del bienestar (5F-Wel).

5.2.- Análisis factorial exploratorio.

- 5.2.1.- Análisis factorial exploratorio para los estilos de trabajo (O*NET).
- 5.2.2.- Análisis factorial exploratorio para tareas laborales (O*NET).
- 5.2.3.- Análisis factorial exploratorio del modelo del bienestar (5F-Wel).

5.3.- Análisis de contraste de perfiles laborales.

- 5.3.1.- Contraste entre estilos de trabajo O*NET y el de los pastores participantes.
- 5.3.2.- Contraste entre tareas laborales O*NET y las de los pastores participantes.

5.4.- Análisis factorial confirmatorio del modelo general de la investigación.

5.5.- Análisis de contraste entre variables sociográficas y de los modelos O*NET Y 5F-WEL.

5.6.- Comentarios personales de los participantes.

En este apartado se presenta un análisis estadístico de los datos obtenidos. Se inicia el capítulo con un análisis descriptivo por instrumento aplicado; luego se realiza un análisis factorial exploratorio y otro confirmatorio. Otra de las sesiones incluye una comparación de perfiles pastorales entre el estándar O*NET y el de los pastores participantes. Seguidamente, se desarrolla un contraste entre variables sociográficas y algunas de los modelos O*NET y 5F-Wel. La última sesión se completa con algunos comentarios y opiniones personales ofrecidas por los pastores participantes.

5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO.

Partiendo de que todo análisis cuantitativo persigue descomponer y estructurar los datos obtenidos con el fin de organizarlos, validarlos y llegar a resultados lo más objetivamente posibles, se procede a continuación a analizar la información relacionada con los estilos de trabajo y las tareas laborales señalados por O*NET, así como el análisis del cuestionario del modelo 5F-Wel que evalúa el bienestar de los participantes. Para ambos cuestionario se aplican una serie de estadísticos dirigidos a determinar la media, centralidad, dispersión, posición y fiabilidad que alcanzó la información obtenida.

5.1.1. Análisis descriptivo: estilos de trabajo (o*net).

Las variables que conforman el cuestionario estilos de trabajo de O*NET (ET) que se expone en la tabla 4.7 contiene 16 ítems, alcanzó una consistencia interna en el Alfa de Cronbach del $\alpha=.842$ y un Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados de $\alpha_{est}=.842$ lo cual hace fiable el instrumento para proceder a su análisis sin eliminar alguno de sus ítems.

Los indicadores que mide la variable sobre la actitud hacia *logro/esfuerzo* (O_{log}) indican que la media del grupo es alta ($X=4,05$) en cuanto a la escala de medición es de 5 puntos, igualmente los datos poseen alta precisión ya que la desviación estándar es de $SD=0,80$, lo cual indica que existe homogeneidad o cierto consenso en cuanto al logro/esfuerzo. Siguiendo en esa misma dirección se aprecia que todos los participantes alcanzaron un valor $M_e=4$ (muy importante). De igual forma, las estadísticas señalan que éste valor es el que más se repite en la mayoría de la dimensión, a excepción del indicador persistencia al logró el cual mantuvo un máximo número de repeticiones $M_o=5$ (extremadamente importante). Se presenta una variabilidad de $SD=0,77$ puntos,

apoyada por una dispersión que va de media a alta ya que los rangos predominantes son R=3 y R=4 en los tres indicadores. En cuanto a las posiciones que han alcanzado las actitudes de los pastores hacia el esfuerzo indican que el 75% de ellos los considera entre importante Q_1 : [3-4-4] y muy importante Q_2 : [4-4-4] y el 25% se identifica como muy importante y extremadamente importante Q_3 : [4-5-5]. Los resultados no presentan ninguna actitud de no importante (1) o algo importante (2). La fiabilidad de esta variable está dentro del rango de aceptabilidad ya que los valores de Alfa de Cronbach¹ se ubican entre $\alpha = [.825 - .834]$, requiriéndose para la aceptación un rango entre $\alpha = .8$ y $\alpha = 1.0$.

La variable que mide la actitud hacia el *liderazgo* (L_{id}) arrojó una media de $X=4,14$ y una $SD=0,80$ lo cual indica que los datos están siendo precisos y homogéneos. Ello indica que tanto los parámetros relacionados con las medidas centrales [$M_e D = M_o D = 4$] como los de dispersión manifiestan ese mismo nivel de muy importante cierta cercanía a extremadamente importante, debido a que los resultados también señalan un rango R=4 (muy importante). En cuanto al posicionamiento de los datos los resultados indican que el 75% de los encuestados mantienen actitudes de muy importante hacia el liderazgo Q_1 : [4], Q_2 : [4], mientras el 25% señala tener una actitud extremadamente importante Q_3 : [5]. Esta variable se posiciona dentro de los límites de aceptabilidad sugeridos por el Alfa de Cronbach, ya que los indicadores mantienen un $\alpha = 0.834$ y un R IT-c de 0.477.

Los resultados sobre la actitud hacia la *orientación interpersonal* (O_{int}) señala una $X=4,00$ y una $SD=0.87$, lo cual posiciona esta opinión en un nivel de baja dispersión. De igual forma se presenta una mediana en la misma dirección ($M_e D = 4$), ello queda confirmado con que la mayoría opino de igual forma $M_o D = 4$. Los datos manifiestan que hay una dispersión de los datos baja, pues las respuestas se concentran entre los niveles importante y muy importante R= [3-4]. En cuanto a las posiciones que han alcanzado las actitudes de los pastores hacia el esfuerzo indican que el 75% de ellos los considera entre importante y muy importante, ya que Q_1 : [4-4-3] y Q_2 [4-4-4], mientras que el 25% se decantó por lo muy importante a extremadamente importante Q_3 : [5-5-4]. Los rangos del Alfa de Cronbach alcanzaron valores entre .830 y .840 lo que hace fiable estos parámetros.

¹ Este modelo consiste en calcular los promedios de las correlaciones entre los ítems para medir la consistencia interna de los mismos y determinar la posibilidad de cómo mejoraría o empeoraría un instrumento o variable si se mantiene o excluye uno de sus ítems.

La siguiente variable, **ajuste psicológico** (A_{ps}) señala que los pastores tienen una actitud hacia el autocontrol, la tolerancia al estrés y la adaptabilidad catalogada como de muy importante ($X=3,95$ y $SD=0,85$) para sus estilos de trabajo, ya que tanto la mediana de la dimensión $M_e D$ como la moda de la dimensión M_o obtuvieron el valor de 4 cada uno. Esta variable manifiesta un posicionamiento de baja dispersión con tendencia a lo muy importante ($R=4$). El 75% de los encuestados consideró el ajuste psicológico entre importante y muy importante $Q_1:[4-3-3]$ y $Q_2 [4-4-4]$, mientras que el 25% señalan que los ajustes psicológico son extremadamente importantes para la función pastoral ($Q_3:[5-4-4]$). Esta variable logra los niveles de aceptabilidad y fiabilidad con unos valores de α que van oscilan entre 0.827 y 0.841, el $R IT-c$ de 0.477.

Los indicadores fiabilidad, atención al detalle e integridad que son los componentes de la variable **consciencia** (C_{ons}) presentan altos niveles de centralidad en la categoría muy importante, ya que la media ($X=4,22$) y una desviación estándar de $SD=0,87$ y tanto $M_e D$ como $M_o D$ lograron el valor de 4. La integridad fue el valor que más respuestas adquirió en esta variable. La dispersión de los datos se encuentra en entre el rango 2-4 (algo importante-muy importante). Los datos señalan que el indicador considerado como extremadamente importante de todo el cuestionario es la integridad, ya que $Q_1:[5]$, $Q_2:[5]$ y $Q_3:[5]$ (100%). Los niveles de fiabilidad alcanzados se encuentran dentro de las escalas de aceptación, ya que los valores de α para el indicador de fiabilidad fue de 0.833, para atención al detalle de 0.826 y para integridad alcanzó un valor de 0.845. Las opiniones sobre la consciencia son homogéneas, baja dispersión.

La variable de **independencia** (I_{nde}) ha sido la que menor valoración ha tenido de todo el instrumento. La actitud que tienen los pastores ante el trabajar de manera independiente es considerada importante pero nunca adquiere valores superiores, su media fue de $X=2,87$ y una desviación estándar de $SD=1,00$. La $M_e D$ y el $M_o D$ adquirieron el valor de 3 (importante). Los datos adquieren un dispersión que puede ser considerad alta ya que el $R=4$ y $SD=1,00$. El 25% de las actitudes se encuentran en una posición algo importante $Q_1:[2]$, un 50% señala que es importante $Q_2:[3]$ y el 75% alcanza también el valor de importante $Q_3:[3]$, solo el 25% considero muy importante (4). Los valores de fiabilidad son aceptables para esta variable ($\alpha=.847$).

La última variable de medición es la relacionada con la variable **inteligencia práctica** (I_{pra}) la cual está integrada por los indicadores de innovación y pensamiento analítico, cuya media fue de $X=3,54$ y la desviación estándar de $SD=0,97$. El punto central que representa el 50% de los datos analizados se ubicó en la categoría muy

importante ($M_eD=4$). La categoría que más veces fue seleccionada fue la importante con una moda de la dimensión de $M_oD=3$. Los datos se encuentran determinados por las coordenadas entre importante (3) y muy importante (4). El 50% de los encuestados manifiesto tener una actitud hacia la inteligencia práctica que se encuentra entre lo importante $Q_1:[3-3]$, y lo muy importante $Q_2:[4-4]$; existe un 25% que considera que la inteligencia práctica es extremadamente importante $Q_3:[4]$. La fiabilidad logró ubicarse entre los límites que garantizan la aceptación, adquirió un valor de $\alpha=0.829$ para el indicador de innovación y $\alpha=0.826$ para el de pensamiento analítico.

TABLA 5.1: Estadísticos aplicados a cuestionario estilos de trabajo (ET) - (O*NET)

Media (X), desviación estándar (SD), Mediana (M_e), mediana de la dimensión (M_eD), moda (Mo), moda de la dimensión (MoD), rango (R), Cuartiles ($Q_1=25\%;Q_2=50\%;Q_3=75\%$), Coefic. correlac. corregido ítem-total (R_{IT-c}), Alpha de Cronbach (α sin ítem), ($n=504$)

| Ítem | Indicador | Variable | X | | SD | | Centralización | | | | Dispersión | Posición | | | Fiabilidad | |
|--|------------------------------|------------------------|------|------|------|------|----------------|--------|------|-------|------------|----------|-------|-------|------------|-------------------|
| | | | | | | | M_e | M_eD | Mo | MoD | R | Q_1 | Q_2 | Q_3 | R_{IT-c} | α sin ítem |
| Variable: Logro/esfuerzo | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ET-16 | Logro/esfuerzo | O_{log} | 3,75 | 4,05 | 0,77 | 0,80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 0,522 | 0,830 |
| ET-07 | Persistencia | | 4,41 | | 0,62 | | 4 | | 5 | | 3 | 4 | 4 | 5 | 0,468 | 0,834 |
| ET-11 | Iniciativa. | | 4,01 | | 0,87 | | 4 | | 4 | | 3 | 4 | 4 | 5 | 0,594 | 0,825 |
| Variable: Liderazgo | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ET-08 | Liderazgo | L_{ld} | 4,14 | 4,14 | 0,80 | 0,80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 0,477 | 0,834 |
| Variable: Orientación interpersonal | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ET-04 | Cooperación. | O_{int} | 4,16 | 4,00 | 0,63 | 0,87 | 4 | | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 0,556 | 0,830 |
| ET-02 | Preocuparse por otros | | 4,28 | | 0,76 | | 4 | 4 | 5 | | 3 | 4 | 4 | 5 | 0,327 | 0,840 |
| ET-13 | Orientación social | | 3,57 | | 1,00 | | 4 | | 4 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 0,524 | 0,830 |
| Variable: Ajuste psicológico | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ET-03 | Autocontrol | A_{flx} | 4,24 | 3,95 | 0,63 | 0,85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 0,297 | 0,841 |
| ET-06 | Tolerancia al estrés | | 3,76 | | 0,94 | | 4 | | 4 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 0,409 | 0,837 |
| ET-09 | Adaptabilidad / flexibilidad | | 3,86 | | 0,86 | | 4 | | 4 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 0,564 | 0,827 |
| Variable: Consciencia | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ET-14 | Fiabilidad | C_{ons} | 4,17 | 4,22 | 0,76 | 0,87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 0,473 | 0,833 |
| ET-10 | Atención al detalle | | 3,71 | | 0,93 | | 4 | | 4 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 0,576 | 0,826 |
| ET-01 | Integridad | | 4,79 | | 0,51 | | 5 | | 5 | | 2 | 5 | 5 | 5 | 0,168 | 0,845 |
| Variable: Independencia | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ET-05 | Independencia | I_{nde} | 2,87 | 2,87 | 1,00 | 1,00 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 0,263 | 0,847 |
| Variable: Inteligencia práctica | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ET-12 | Innovación | I_{pra} | 3,49 | 3,54 | 1,00 | 0,97 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 0,530 | 0,829 |
| ET-15 | Pensamiento analítico | | 3,60 | | 0,94 | | 4 | | 3 | | 4 | 3 | 3 | 4 | 0,581 | 0,826 |

5.1.2. Análisis descriptivo: tareas laborales (O*NET - Frecuencias).

El cuestionario tareas laborales de O*NET (TL) que se presenta en la tabla 4.8, está conformado por 21 ítems en su versión de frecuencias, mantiene una consistencia interna global según el Alfa de Cronbach de $\alpha=.854$ y un Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados de $\alpha_{est}=.840$. Igualmente mantiene una media global de 96.87, una varianza de 350.35 y una desviación estándar de 18.71, todos estos datos confirman la fiabilidad del instrumento sin la necesidad de eliminar alguno de sus ítems.

La tabla 5.2 expone los estadísticos relacionados con las actitudes de los participantes hacia las tareas laborales que realizan a diario. La primera de las variables que se presenta es *tareas administrativas* (T_{ad}), cuya media $X=4,54$ y una desviación estándar $SD=2,03$ lo cual indica una dispersión de los datos con tendencia a lo alto. Se aprecia que el 50% de las actitudes señaladas apuntan hacia la realización de las tareas administrativas que son realizadas varias veces por día ($M_eD=6$), quienes más realizan las tareas lo hacen diariamente ($M_oD=5$). Las actitudes administrativas se encuentran enmarcadas en un amplio rango que cubre las siete categorías establecidas en el cuestionario $R=6$. En cuanto a la posición en que se encuentran ubicadas las actitudes se tiene que el 50% realiza actividades administrativas a diario $Q_1:[5-5-6]$ o varias veces al día $Q_3:[6-6-6]$. La fiabilidad del cuestionario fue aceptada, gracias al Alfa de Cronbach (α), cuyos valores fueron para las tareas de administración y finanzas ($\alpha=0.843$); para Actividades administrativas ($\alpha=0.847$) y para el crecimiento congregacional ($\alpha=0.850$).

Los siguientes estadísticos están relacionados con las actitudes hacia las *tareas religiosas* (T_{re}), lo primero que se aprecia es una media de $X=4,54$ en una escala de 7 puntos y una desviación estándar de $SD=1,76$. Ello lleva a considerar esta información como bastante precisa, siendo el nivel de mayor opinión el extremadamente importante. Ello también queda comprobado con una muy buena que la actitud que ocupa la mitad de todas las expresadas es la de realizar este tipo de tareas varias veces por día $MeD=6$, siendo ésta la que más se repite $Mo D=6$. Todas las categorías fueron señaladas como actitudes para los participantes lo cual hace que la dispersión de los datos sea alta, puede ir desde (1) una vez por año o menos a (7) Cada hora o muy a menudo, lo cual arrojó un $R=6$. Los datos se encuentran posicionados en un 75% por debajo de la categoría 6 que señala realizar las tareas religiosas varias veces por día $Q_3:[6-6-6...2]$ y el 25% mantiene que las realiza cada hora. Los rangos del Alfa de Cronbach se posicionaron desde $\alpha=0.837$ a $\alpha=0.857$, lo cual permite aceptar la variable de estudio.

Las actitudes hacia las *tareas de formación y capacitación* (T_{fc}) manifiestan un comportamiento que deja ver unas actitudes que tienen una alta puntuación en la escala establecida, ya que consideran realizar este tipo de actividades a diario. La media de fue de $X=4,79$ y la desviación estándar de $SD=1,90$. Los tres indicadores que conforman la variable, el discipulado, la capacitación de líderes y los programas educativos, mantienen que el 50% de las actitudes en esta variable se focalizan en la categoría 6, varias veces por día $MeD=6$ y la misma fue la actitud que más veces fue expresada por los participantes, ya que $MoD=6$. Las actitudes fueron expresadas en todas las categorías lo que deja ver que la dispersión es alta ($R=6$). El 75% de las actitudes manifestadas se encuentran por debajo de la categoría 6 de varias veces al día ($Q_3:[6]$), mientras que el 25% manifiesta realizar este tipo de formación y capacitación cada hora o a menudo. El Alfa de Cronbach permitió la aprobación del instrumento ya que alcanzó un valor mínimo de $\alpha=0.838$, suficiente para la aprobación.

Las tareas relacionadas con la *consejería y acción social* (T_{cas}) manifestaron valores que indican que los participantes tienden a realizar estas actividades diariamente $X=4,53$ y $SD=2,02$. Por otro lado se aprecia que el 50% de los participantes consideran realizar estas actividades varias veces al día ($MeD=6$), la actitud que más se repitió fue igualmente la de varias veces por día ($MoD=6$). Los valores de las actitudes mantienen una alta dispersión, lo cual indica que todas las categorías fueron seleccionadas por los participantes, R alcanzo el valor de 6. El 75% de las actitudes se encuentran entre las categorías 1 y 6, ya que Q_3 fue [6], el 25% de las actitudes están posicionadas en la categoría 7 (realizar actividades a cada hora o muy a menudo). La aceptación se da gracias a unos valores de α que oscilan entre 0.843 y 0.852.

Finalmente, la variable *tareas inter-institucionales* (T_{int}), integrada por dos indicadores recaudación de fondos y actividades interreligiosas, las respuestas son bastante más bajas al resto de las variables evaluadas en este cuestionario, cuya media de $X=3,48$ y $SD=2,21$. Igualmente se aprecia que el 50% de los participantes manifiesta realizar estas actividades más de una vez por año ($MeD=2$). La categoría más señalada por los participantes fue la de realizar estas tareas más de una vez por año ($MoD=2$). Los participantes han señalado todas opciones lo cual ha permitido que los datos sean altamente dispersos $R=6$. Los estadísticos señalan que la fiabilidad del cuestionario por medio de la aplicación es viable, gracias a que el Alfa de Cronbach fue recaudación de fondos un $\alpha=0.844$ y para las actividades interreligiosas $\alpha=0.846$.

TABLA 5.2: Estadísticos aplicados a cuestionario tareas laborales (TL) de O*NET – (Frecuencias).

Media (X), desviación estándar (SD), Mediana (M_e), mediana de la dimensión (M_eD), moda (Mo), moda de la dimensión (MoD), rango (R), Cuartiles ($Q_1=25\%;Q_2=50\%;Q_3=75\%$), Coefic. correlac. corregido ítem-total (R_{IT-c}), Alpha de Cronbach (α sin ítem), ($n=504$)

| Ítem | Indicador | Variable | X | | SD | | Centralización | | | | Dispersión | Posición | | | Fiabilidad | |
|---|--|-----------|------|------|------|------|----------------|--------|------|-------|------------|----------|-------|-------|------------|-------------------|
| | | | | | | | M_e | M_eD | Mo | MoD | R | Q_1 | Q_2 | Q_3 | R_{IT-c} | α sin ítem |
| Variable: Tareas Administrativas | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TL-16 | Administración y finanzas | T_{ad} | 4,67 | 4,54 | 2,05 | 2,03 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 0,536 | 0,843 |
| TL-18 | Actividades Administrativas | | 3,94 | | 2,19 | | 5 | | 5 | | 5 | 5 | 5 | 6 | 0,456 | 0,847 |
| TL-15 | Crecimiento congregacional | | 5,00 | | 1,67 | | 6 | | 6 | | 6 | 6 | 6 | 6 | 0,372 | 0,850 |
| Variable: Tareas religiosas | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TL-10 | Administración Ceremonias /ritos | T_{re} | 4,96 | 4,87 | 1,80 | 1,76 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 0,472 | 0,846 |
| TL-11 | Estudiar/Interpretar textos religiosos | | 4,94 | | 1,73 | | 6 | | 6 | | 6 | 5 | 6 | 6 | 0,518 | 0,844 |
| TL-12 | Ceremonias especiales | | 2,59 | | 1,79 | | 2 | | 6 | | 6 | 6 | 6 | 6 | 0,482 | 0,846 |
| TL-01 | Disciplinas espirituales | | 5,53 | | 0,72 | | 5 | | 6 | | 6 | 5 | 6 | 6 | 0,129 | 0,855 |
| TL-17 | Preparar ceremonias .religiosas | | 3,80 | | 2,19 | | 2 | | 6 | | 6 | 2 | 6 | 6 | 0,66 | 0,837 |
| TL-02 | Textos sagrados | | 5,41 | | 0,65 | | 5 | | 6 | | 6 | 2 | 6 | 6 | 0,082 | 0,856 |
| TL-03 | Sermones | | 5,65 | | 0,95 | | 6 | | 6 | | 6 | 5 | 6 | 6 | 0,266 | 0,853 |
| TL-04 | Organización de servicios religiosos | | 5,50 | | 1,33 | | 6 | | 6 | | 6 | 5 | 6 | 6 | 0,416 | 0,849 |
| TL-05 | Compartir información religiosa | | 5,40 | | 1,37 | | 6 | | 2 | | 6 | 2 | 2 | 2 | 0,117 | 0,857 |
| Variable: Tareas Formación y capacitación | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TL-06 | Discipulado | T_{fc} | 5,52 | 4,79 | 1,25 | 1,90 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 5 | 6 | 0,339 | 0,851 |
| TL-09 | Capacitación de líderes | | 4,85 | | 1,89 | | 6 | | 6 | | 6 | 2 | 5 | 6 | 0,428 | 0,848 |
| TL-13 | Programas educativos | | 3,99 | | 2,13 | | 5 | | 6 | | 6 | 5 | 6 | 6 | 0,631 | 0,838 |
| Variable: Tareas de consejería y acción social | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TL-07 | Consejería pastoral | T_{cas} | 5,49 | 4,53 | 1,22 | 2,02 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 2 | 6 | 6 | 0,298 | 0,852 |
| TL-08 | Visitación | | 4,75 | | 1,99 | | 6 | | 6 | | 6 | 2 | 3 | 6 | 0,436 | 0,848 |
| TL-14 | Soporte de urgencias o crisis | | 4,02 | | 2,11 | | 5 | | 6 | | 6 | 2 | 5 | 6 | 0,543 | 0,843 |
| TL-19 | Acción / obra social | | 3,85 | | 2,20 | | 5 | | 6 | | 6 | 2 | 5 | 6 | 0,515 | 0,844 |
| Variable: Tareas Inter-institucionales | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TL-20 | Recaudación de fondos. | T_{int} | 3,75 | 3,48 | 2,21 | 2,21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 6 | 0,509 | 0,844 |
| TL-21 | Actividades interreligiosas | | 3,20 | | 2,18 | | 2 | | 2 | | 6 | 1 | 2 | 6 | 0,482 | 0,846 |

5.1.3. Análisis descriptivo: tareas laborales (O*NET - Importancia).

Los resultados para los 21 ítems del cuestionario TL-O*NET (Tabla 4.9) en la versión para evaluar la importancia de las tareas laborales, tabla 4.9, indican que hay una alta consistencia interna entre los supuestos señalados en cada ítem y las respuestas obtenidas, es decir, los participantes han entendido con claridad los mismos, lo cual permite mantener todos los ítems para el análisis estadístico. Esa aceptabilidad queda soportada con un Alfa de Cronbach global $\alpha=.922$ y un Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados de $\alpha_{est}=.920$. De igual manera las estadísticas de escala global arrojadas por el SPSS señalan para este instrumento una media de 74.16, una varianza de 134.05 y una desviación estándar de $SD=11.578$.

La primera variable a analizar de la tabla 5.3, que evalúa el nivel de importancia de las tareas laborales (TL), es la de *tareas administrativas (T_{ad})*, la cual presentó en términos globales un nivel de importante (3), con una media $X=3,29$ y $SD=1,02$. El 50% de los participantes mantienen una actitud que indica que las actividades relacionadas con la administración, las finanzas y el crecimiento congregacional son importantes ($M_eD=3$). Precisamente ese nivel de importancia actitudinal se presenta como el que mayor veces ha sido señalado por los participantes ($M_oD=3$). Los datos se presentan una dispersión alta, ya que el rango general de la variable se ubica cerca de $R=4$, lo que indica que todas las opciones que evalúan la actitud fueron señaladas. El 25% de los datos presentan una actitud de no importante (1) y algo importante (2); el 50% tiende a identificar las tareas laborales preferentemente como importantes, solo un 25% mantiene una actitud de muy importante (4) o extremadamente importante (5). La fiabilidad de la variable está dentro de los niveles de aceptación con un Alfa de Cronbach entre $\alpha=0.917$ y $\alpha=0.920$.

Los estadísticos resultantes de evaluar la importancia que tienen las *tareas religiosas (T_{re})*, cuya media es $X=3,65$ y $SD=1,04$. Los pastores señalan que estas tareas son importantes en un 50% ($M_eD=3$) con tendencia a lo muy (4) y extremadamente importante (5). La mayoría de las respuestas emitidas por los pastores muestra que la opción más señalada fue la 3, importante, ($M_oD=3$). A pesar de esos valores y función de los mismos estadísticos de la mediana y la moda se aprecia que hubo indicadores que tienden al alza, por ejemplo, hay quienes consideran que tanto los sermones como la organización de servicios religiosos son muy importantes (4) y están quienes consideran que tanto las disciplinas espirituales como los textos sagrados son de extrema

importancia (5) en las tareas religiosas, aun así la tendencia es a tener una actitud de importancia (3). La dispersión de los datos es alta, se ubica en un rango de $R=[3-4]$ con tendencia a 4 en seis de los indicadores. Solo un 25% de las actitudes son consideradas como importantes a extremadamente importante $Q_3:[4-4-4-5-4-5-5-4-4]$, mientras que el resto, 75%, está por debajo de los valores que muestra Q_3 . En cuanto a la fiabilidad, al α presenta un comportamiento entre 0.915 y 0.922, lo que permite la aceptación e inclusión de todos los indicadores para el análisis.

Las *tareas de formación y capacitación* (T_{fc}) tiene una media $X=3,86$ y una $SD=0,86$. La centralidad de las respuestas fue hacia muy importante (4), ya que el 50% de los participantes se ubican esa categoría ($M_eD=4$), igualmente fue la más señalada por los pastores ($M_oD=4$). La dispersión de los datos se encuentra en un nivel alto, ya que el discipulado obtuvo un $R=[3]$, la capacitación de líderes $R=[4]$, y la programación educativa $R=[4]$. La tendencia de los datos señala que las actitudes de extrema importancia es representada con el 25% de los participantes $Q_3:[5-5-4]$, el 50% se ubicó en una posición de muy importante $Q_2:[4-4-4]$. La fiabilidad de los ítems es aceptable con un Alfa de Cronbach por arriba del 0.917.

El comportamiento estadístico que presentó la variable *tareas de consejería y acción social* (T_{cas}) indica que el 50% de los participantes consideran que las tareas de consejería pastoral, visitación, soporte en crisis y obra social son muy importantes ($X=3,54$; $SD=0,93$). La mediana fue de $M_eD=4$ al igual que la moda ($M_oD=4$). Las respuestas estuvieron presentes en todas las categorías establecidas, ya que los rangos de dispersión se ubican en una posición alta $R=[4-4-3-4]$. El 75% de los participantes señala las opciones por debajo del nivel muy importante $Q_3:[5-4-4-4]$, el 25% restante consideran extremadamente importantes las tareas de consejería y acción social. Los niveles de fiabilidad de la variable siguen manteniendo valores muy parecidos a los demás indicadores del instrumento, un $\alpha > 0.917$.

La última de las variables analizada fue las *tareas inter-institucionales* (T_{int}), cuya $X=2,85$ y $SD=0,95$, se aprecia que el 50% mantiene una opinión de importante para la recaudación de fondos y para las actividades interreligiosas ($M_eD=3$), cuya opción es la más señalada ($M_oD=3$). La dispersión de los datos es alta, pues un rango de $R=4$ así lo deja ver. Muy pocos participantes considera de extrema importancia estas actividades $Q_3:[4-3]$, la fiabilidad de la variable se acepta con un $\alpha=0.917$ para recaudación de fondos y un $\alpha=0.918$ para actividades interreligiosas.

TABLA 5.3: Estadísticos aplicados a cuestionario tareas laborales (TL) de O*NET – (Importancia).

Media (X), desviación estándar (SD), Mediana (M_e), mediana de la dimensión (M_eD), moda (Mo), moda de la dimensión (MoD), rango (R), Cuartiles ($Q_1=25\%;Q_2=50\%;Q_3=75\%$), Coefic. correlac. corregido ítem-total ($R IT-c$), Alpha de Cronbach (α sin ítem), ($n=504$)

| Ítem | Indicador | Variable | X | | SD | | Centralización | | | | Dispersión | Posición | | | Fiabilidad | |
|---|--|-----------|------|------|------|------|----------------|--------|------|-------|------------|----------|-------|-------|------------|-------------------|
| | | | | | | | M_e | M_eD | Mo | MoD | R | Q_1 | Q_2 | Q_3 | R IT-c | α sin ítem |
| Variable: Tareas Administrativas | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TL-16 | Administración y finanzas | T_{ad} | 3,16 | 3,29 | 0,87 | 1,02 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 0,628 | 0,917 |
| TL-18 | Actividades Administrativas | | 2,78 | | 1,02 | | 3 | | 3 | | 4 | 2 | 3 | 3 | 0,607 | 0,918 |
| TL-15 | Crecimiento congregacional | | 3,93 | | 0,82 | | 4 | | 4 | | 3 | 3 | 4 | 5 | 0,490 | 0,920 |
| Variable: Tareas religiosas | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TL-10 | Administración Ceremonias/ritos | T_{re} | 3,23 | 3,65 | 0,99 | 1,04 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 0,696 | 0,916 |
| TL-11 | Estudio/Interpretac. textos religiosos | | 3,45 | | 0,95 | | 3 | | 4 | | 4 | 3 | 3 | 4 | 0,647 | 0,917 |
| TL-12 | Ceremonias especiales | | 3,01 | | 0,99 | | 3 | | 3 | | 4 | 2 | 3 | 4 | 0,688 | 0,916 |
| TL-01 | Disciplinas espirituales | | 4,61 | | 0,66 | | 5 | | 5 | | 3 | 4 | 5 | 5 | 0,325 | 0,922 |
| TL-17 | Preparar ceremonias religiosas | | 3,15 | | 0,85 | | 3 | | 3 | | 4 | 3 | 3 | 4 | 0,737 | 0,915 |
| TL-02 | Textos sagrados | | 4,51 | | 0,69 | | 5 | | 5 | | 3 | 4 | 5 | 5 | 0,338 | 0,922 |
| TL-03 | Sermones | | 4,12 | | 0,75 | | 4 | | 4 | | 3 | 4 | 4 | 5 | 0,510 | 0,920 |
| TL-04 | Organizar servicios religiosos | | 3,52 | | 0,89 | | 4 | | 4 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 0,637 | 0,917 |
| TL-05 | Compartir información religiosa | | 3,27 | | 0,99 | | 3 | | 3 | | 4 | 3 | 3 | 4 | 0,514 | 0,920 |
| Variable: Tareas Formación y capacitación | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TL-06 | Discipulado | T_{fc} | 4,11 | 3,86 | 0,83 | 0,89 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 0,441 | 0,921 |
| TL-09 | Capacitación de líderes | | 3,99 | | 0,81 | | 4 | | 4 | | 4 | 3 | 4 | 5 | 0,490 | 0,920 |
| TL-13 | Programas educativos | | 3,47 | | 0,90 | | 4 | | 4 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 0,627 | 0,917 |
| Variable: Tareas de consejería y acción social | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TL-07 | Consejería pastoral | T_{cas} | 3,95 | 3,54 | 0,82 | 0,93 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 0,519 | 0,919 |
| TL-08 | Visitación | | 3,59 | | 0,90 | | 4 | | 4 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 0,615 | 0,917 |
| TL-14 | Soporte de urgencias o crisis | | 3,59 | | 0,97 | | 4 | | 4 | | 3 | 3 | 4 | 4 | 0,607 | 0,918 |
| TL-19 | Acción / obra social | | 3,12 | | 0,87 | | 3 | | 3 | | 4 | 3 | 3 | 4 | 0,642 | 0,917 |
| Variable: Tareas Inter-institucionales | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TL-20 | Recaudación de fondos. | T_{int} | 2,91 | 2,85 | 0,95 | 0,95 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 0,643 | 0,917 |
| TL-21 | Actividades interreligiosas | | 2,78 | | 0,94 | | 3 | | 3 | | 4 | 2 | 3 | 3 | 0,593 | 0,918 |

5.1.4. Análisis descriptivo: modelo del bienestar (5F-Wel).

Los resultados de la tabla 5.4 sobre el cuestionario 5F-W mantiene una consistencia interna o global que permite ser aceptable con un Alfa de Cronbach global de $\alpha=.909$ para sus 80 ítems 5F-W y un Cronbach basado en elementos estandarizados de $\alpha_{est}=.916$. Estos datos confirman que existe congruencia entre los planteamientos de cada ítem y las respuestas obtenidas. De forma global contó con una media de 251.50, una varianza de 344.37 y una desviación estándar de 18.55.

La primera variable del cuestionario se relaciona con lo **creativo** (C_{reb}), los datos señalan una media de $X=3,15$ y una desviación estándar de $SD=0,68$. El 50% de los pastores considera estar de acuerdo en que lo creativo es importante en sus vidas y ministerios ($M_eD=3$), fue la opción más indicada ($M_oD=3$). Todas las opciones recibieron su evaluación, los datos mantienen una dispersión alta $R=3$. El 75% (Q_3) de los participantes presentan una actitud que va de muy en desacuerdo (1) a acuerdo (3) en lo creativo en sus vidas y trabajo, el 25% considera estar muy de acuerdo (4) en la importancia. A resaltar que los indicadores mejores valorados fueron el usar las habilidades y talentos, la estimulación mental y el sentir emociones, todos con un nivel tendiente a lo muy de acuerdo (4). Los valores del Alfa de Cronbach (α) se mantienen en un rango que va del 0.906 al 0.910, lo cual ratifica la aceptación de la variable C_{reb} .

Las actitudes hacia el estilo de vida **confrontador** (C_{onf}) manifestaron una $X=2,90$ y una $SD=0,78$, cuyos valores son los más bajos de todas las variables que determinan al cuestionario, a pesar de ello se aprecia una homogeneidad en los resultados. El 50% de las actitudes se focalizan en la categoría de acuerdo (3), $MeD=3$, cuya opción fue la más repetida ($MoD=3$). Todas las opciones para las actitudes hacia lo confrontador fueron seleccionadas lo que deja ver que la dispersión es alta ($R=3$) en una escala de 4. El 75% de las actitudes manifestadas se encuentran por debajo de la categoría la opción de acuerdo 3, ya que Q_3 fue evaluada en su mayoría con la opción acuerdo (3), seguida por muy de acuerdo y una sola vez con poco de acuerdo (2). El 25% si está muy de acuerdo en que su estilo de vida contribuye en su bienestar. El Alfa de Cronbach permitió la aprobación del instrumento ya que alcanzó niveles entre 0.906 y 0.911.

Los estadísticos relacionados con las actitudes hacia la variable **social** (S_{oc}), presentan un $X=3,38$ y una $SD=0,66$ hay una alta precisión de las respuestas, donde se aprecia que la actitud que ocupa la mitad de todas (50%) es la que señala que los

pastores consideran estar de acuerdo con que lo social en sus vidas y trabajo tiene importancia ($MeD=3$), siendo igualmente la más repetida ($Mo D=3$). Todas las categorías fueron señaladas por los participantes lo cual hace que la dispersión de los datos sea alta, puede ir desde (1) muy en desacuerdo a muy de acuerdo (4), el $R=3$. Los datos se encuentran posicionados en un 75% por debajo de la categoría de acuerdo $Q_3:[4]$, el 25% señala estar muy de acuerdo. A resaltar que los pastores tienden a estar muy de acuerdo en los indicadores que señalan mantener una relación segura, que alguien esté interesado por su desarrollo, el estar vinculado emocionalmente con alguien y tener personas confidentes, cada una presenta tendencia a lo muy de acuerdo. Los rangos del Alfa de Cronbach se posicionaron desde $\alpha=0.907$ a $\alpha=0.911$, lo cual permite aceptar la variable de estudio.

La variable relacionada con lo *identitario* (I_{dent}), presenta una $X=3,45$ y una $SD=0,69$, notándose poca dispersión de los datos. La tendencia fue a la opción muy de acuerdo (4), el 50% de los participantes manifiesta estar muy de acuerdo con los aspectos que definen su identidad de género, cultural, en lo espiritual y a auto cuidarse tanto la mediana $MeD=4$ como la moda $MoD=4$ obtuvieron los máximos valores de la escala. Los participantes han señalado todas opciones lo cual ha permitido que los datos sean altamente dispersos $R=3$ para todos los indicadores. La actitud del 75% ($Q_3=4$) de los participantes señalan estar comprendidos entre las opciones 1 y 3, Muy en desacuerdo y muy de acuerdo, el resto de los participantes, el 25%, está muy de acuerdo. Los estadísticos señalan que la fiabilidad del cuestionario por medio de la aplicación es viable, está entre un $\alpha=0.906$ y $\alpha=0.911$.

La última de las variables, lo físico (F_{isi}), los participantes reflejan una $X=3,05$ y una $SD=0,91$. El 50% de las acciones orientadas a la atención alimentaria, el deporte y la salud es muy importante ($MeD=3$), esta variable fue a la que más se inclinaron los participantes ($MoD=3$). Las actitudes hacia lo físico se encuentran enmarcadas en un amplio rango que cubre las cuatro categorías establecidas en el cuestionario, por lo que $R=3$ en todos los indicadores a excepción del indicador no fumo que $R=2$. En cuanto a las posiciones en que se encuentran ubicadas las actitudes se tiene que el 75% señala actitudes que se encaminan a lo importante, es decir, se manifiestan por debajo de 4, el 25 manifiesta lo contrario, el considerar muy importante lo relacionado con lo físico. La fiabilidad que adquirió la variable a través del Alfa de Cronbach le categoriza como aceptable, los valores de α se comportaron en un rango que va de $\alpha=0.906$ y $\alpha=0.912$.

TABLA 5.4: Estadísticos aplicados a cuestionario de bienestar 5F-W - (5F-Wel) – (Parte 1)

Media (X), desviación estándar (SD), Mediana (M_e), mediana de la dimensión (M_eD), moda (Mo), moda de la dimensión (MoD), rango (R), Cuartiles ($Q_1=25\%;Q_2=50\%;Q_3=75\%$), Coefic. correlac. corregido ítem-total (R_{IT-c}), Alpha de Cronbach (α sin ítem), ($n=504$)

| Ítem | Indicador | Variable | X | | SD | | Centralización | | | | Dispersión | Posición | | | Fiabilidad | |
|-------------------------------|---------------------------------------|------------------------|------|------|------|------|----------------|--------|------|-------|------------|----------|-------|--------|------------|-------------------|
| | | | | | | | M_e | M_eD | Mo | MoD | R | Q_1 | Q_2 | Q_3 | R_{IT-c} | α sin ítem |
| Variable: Creativo | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5F-W4 | Veo el humor | C_{reb} | 3,07 | 3,15 | 0,66 | 0,68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 0,288 | 0,908 |
| 5F-W7 | Estudio opciones y resultados | | 3,43 | | 0,59 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 4 | 0,497 | 0,907 |
| 5F-W17 | Control sobre el trabajo | | 2,85 | | 0,69 | | 3 | | 3 | | 3 | 2 | 3 | 3 | 0,434 | 0,907 |
| 5F-W20 | Ejercer responsabilidad | | 3,28 | | 0,56 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 4 | 0,498 | 0,907 |
| 5F-W21 | Me rio de mí mismo | | 3,19 | | 0,70 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 4 | 0,487 | 0,907 |
| 5F-W24 | Uso habilidades, talento | | 3,46 | | 0,58 | | 4 | | 4 | | 2 | 3 | 4 | 4 | 0,409 | 0,907 |
| 5F-W27 | Estimular actividad mental | | 3,46 | | 0,55 | | 3 | | 4 | | 2 | 3 | 3 | 4 | 0,381 | 0,908 |
| 5F-W29 | Anhelos el trabajo que haré | | 3,19 | | 0,59 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 4 | 0,590 | 0,906 |
| 5F-W30 | Lograr metas | | 3,06 | | 0,60 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 0,549 | 0,906 |
| 5F-W32 | Solución creativas problemas difícil. | | 3,09 | | 0,54 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 0,529 | 0,907 |
| 5F-W33 | Pienso soy persona activa | | 3,28 | | 0,61 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 4 | -0,020 | 0,910 |
| 5F-W38 | Consciente acerca de las cosas | | 3,26 | | 0,56 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 4 | 0,627 | 0,906 |
| 5F-W39 | Conclusiones repentinas | | 2,21 | | 0,58 | | 2 | | 2 | | 3 | 2 | 2 | 3 | -0,079 | 0,910 |
| 5F-W40 | Expreso sentimientos | | 2,73 | | 0,75 | | 3 | | 3 | | 3 | 2 | 3 | 3 | 0,445 | 0,907 |
| 5F-W42 | Sentido humor | | 3,19 | | 0,65 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 4 | 0,536 | 0,906 |
| 5F-W48 | Resuelvo probl con imaginación | | 3,38 | | 0,60 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 4 | 0,029 | 0,910 |
| 5F-W54 | Problemas con humor | | 3,05 | | 0,61 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 0,550 | 0,906 |
| 5F-W59 | Planeo metas | | 3,09 | | 0,64 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 0,512 | 0,906 |
| 5F-W66 | Sentir emociones | 3,50 | | 0,62 | | 4 | | 4 | | 3 | 3 | 4 | 4 | -0,044 | 0,910 | |
| Variable: Confrontador | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5F-W1 | Disfruto actividad tiempo libre | C_{onf} | 2,89 | 2,90 | 0,75 | 0,78 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 0,301 | 0,908 |
| 5F-W2 | Satisfecho como enfrente estrés | | 2,87 | | 0,65 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3 | -0,015 | 0,910 |
| 5F-W12 | Soy responsab felicidad d otros | | 2,90 | | 0,72 | | 3 | | 3 | | 3 | 2 | 3 | 3 | 0,280 | 0,908 |
| 5F-W13 | Expresar sentimi. buenos/malos | | 2,96 | | 0,72 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 0,531 | 0,906 |
| 5F-W18 | Capaz manejar estrés | | 2,90 | | 0,60 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 0,544 | 0,906 |
| 5F-W23 | Ocio es importante | | 2,93 | | 0,72 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 0,436 | 0,907 |
| 5F-W28 | Infeliz por no lograr objetivos | | 2,58 | | 0,83 | | 3 | | 2 | | 3 | 2 | 3 | 3 | 0,008 | 0,911 |
| 5F-W34 | Particip act ocio que me gustan | | 2,96 | | 0,68 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 0,467 | 0,907 |
| 5F-W36 | Me acepto – imperfecto | | 3,36 | | 0,60 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 4 | 0,568 | 0,906 |
| 5F-W41 | Planifico actividades de ocio | | 2,84 | | 0,73 | | 3 | | 3 | | 3 | 2 | 3 | 3 | -0,006 | 0,911 |
| 5F-W43 | Pedir opiniones | | 3,14 | | 0,63 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 4 | 0,469 | 0,907 |

TABLA 5.4 Estadísticos aplicados a cuestionario de bienestar 5F-W - (5F-Wel) – (Parte 2)

Media (X), desviación estándar (SD), Mediana (M_e), mediana de la dimensión (M_eD), moda (Mo), moda de la dimensión (MoD), rango (R), Cuartiles ($Q_1=25\%;Q_2=50\%;Q_3=75\%$), Coefic. correlac. corregido ítem-total (R_{IT-c}), Alpha de Cronbach (α sin ítem), ($n=504$)

| Ítem | Indicador | Variable | X | | SD | | Centralización | | | | Dispersión | Posición | | | Fiabilidad | |
|------------------------------|---------------------------------|------------|------|------|------|------|----------------|--------|------|-------|------------|----------|-------|--------|------------|-------------------|
| | | | | | | | M_e | M_eD | Mo | MoD | R | Q_1 | Q_2 | Q_3 | R_{IT-c} | α sin ítem |
| 5F-W44 | Pienso que valgo | | 3,40 | | 0,56 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 4 | 0,068 | 0,909 | |
| 5F-W46 | Importante caer bien | | 2,50 | | 0,67 | | 2 | | 2 | | 3 | 2 | 3 | 0,094 | 0,910 | |
| 5F-W50 | Manejar pensami causan estrés | | 2,98 | | 0,60 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 0,583 | 0,906 | |
| 5F-W55 | Hacer cosas sin culpa | | 2,56 | | 0,75 | | 3 | | 3 | | 3 | 2 | 3 | 0,350 | 0,908 | |
| 5F-W56 | Hacer todo bien para estar bien | | 2,27 | | 0,73 | | 2 | | 2 | | 3 | 2 | 3 | 0,024 | 0,910 | |
| 5F-W60 | Me estimo, no soy perfecto | | 3,31 | | 0,55 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 4 | 0,500 | 0,907 | |
| 5F-W61 | Satisfecho act tiempo libre | | 2,82 | | 0,71 | | 3 | | 3 | | 3 | 2 | 3 | 0,429 | 0,907 | |
| 5F-W67 | Relajarme aliviar estrés | | 3,10 | | 0,62 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 0,613 | 0,906 | |
| 5F-W74 | Satisfecho con la vida | | 3,35 | | 0,63 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 4 | 0,604 | 0,906 | |
| 5F-W75 | Suficiente dinero p/hacer cosas | | 2,43 | | 0,76 | | 2 | | 3 | | 3 | 2 | 3 | 0,079 | 0,910 | |
| 5F-W76 | Seguro en mi casa | | 3,45 | | 0,58 | | 3 | | 4 | | 3 | 3 | 4 | 0,572 | 0,906 | |
| 5F-W77 | Seguro en mi trabajo | | 3,30 | | 0,63 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 4 | 0,537 | 0,906 | |
| 5F-W80 | Terrorista daño a mi familia | | 1,74 | | 0,76 | | 2 | | 2 | | 3 | 1 | 2 | -0,054 | 0,911 | |
| Variable: Social | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5F-W11 | Amigos harían cualquier cosas | | 3,19 | 3,38 | 0,72 | 0,66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | -0,033 | 0,911 | |
| 5F-W25 | Amigos/familia proveer ayuda | | 3,43 | | 0,57 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 4 | 0,484 | 0,907 | |
| 5F-W26 | Relación íntima segura | | 3,59 | | 0,68 | | 4 | | 4 | | 3 | 3 | 4 | 0,175 | 0,909 | |
| 5F-W31 | Apoyo raza, cultura... | | 3,08 | | 0,71 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 4 | 0,380 | 0,907 | |
| 5F-W47 | Interesados por mi desarrollo | | 3,54 | | 0,59 | | 4 | | 4 | | 3 | 3 | 4 | 0,369 | 0,908 | |
| 5F-W49 | Mantener relac. person satisfac | Soc | 3,20 | | 0,56 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 4 | 0,619 | 0,906 | |
| 5F-W52 | Estoy c/u persona emocional | | 3,64 | | 0,64 | | 4 | | 4 | | 3 | 3 | 4 | 0,427 | 0,907 | |
| 5F-W58 | Compañeros me estiman | | 3,35 | | 0,53 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 4 | 0,494 | 0,907 | |
| 5F-W70 | Pedir ayuda amigos | | 3,39 | | 0,59 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 4 | 0,524 | 0,907 | |
| 5F-W73 | Confidentes | | 3,41 | | 0,70 | | 4 | | 4 | | 3 | 3 | 4 | 0,043 | 0,910 | |
| Variable: Identitario | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5F-W6 | Satisfacción con mi género | | 3,44 | 3,45 | 0,69 | 0,69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 0,039 | 0,910 | |
| 5F-W10 | Soy único | | 3,03 | | 0,89 | | 3 | | 3 | | 3 | 2 | 4 | 0,321 | 0,908 | |
| 5F-W16 | Mi cultura me ayuda QOL | | 3,16 | | 0,71 | | 3 | | 3 | | 3 | 3 | 4 | 0,559 | 0,906 | |
| 5F-W19 | Cinturón de seguridad | | 3,78 | | 0,51 | | 4 | | 4 | | 2 | 4 | 4 | 0,135 | 0,909 | |
| 5F-W22 | Ser hombre/mujer es positivo | | 3,52 | | 0,67 | | 4 | | 4 | | 3 | 3 | 4 | -0,022 | 0,910 | |
| 5F-W35 | Oración espiritual consistente | | 3,65 | | 0,56 | | 4 | | 4 | | 3 | 3 | 4 | 0,568 | 0,906 | |
| 5F-W37 | Participo en religión | | 3,65 | | 0,56 | | 4 | | 4 | | 3 | 3 | 4 | 0,018 | 0,910 | |

TABLA 5.4: Estadísticos aplicados a cuestionario de bienestar 5F-W - (5F-Wel) – (Parte 3)

Media (X), desviación estándar (SD), Mediana (M_e), mediana de la dimensión (M_eD), moda (Mo), moda de la dimensión (MoD), rango (R), Cuartiles ($Q_1=25\%; Q_2=50\%; Q_3=75\%$), Coefic. correlac. corregido ítem-total (R_{IT-c}), Alpha de Cronbach (α sin ítem), ($n=504$)

| Ítem | Indicador | Variable | X | | SD | | Centralización | | | | Dispersión | Posición | | | Fiabilidad | |
|-------------------------|------------------------------------|-----------|------|------|------|------|----------------|--------|------|-------|------------|----------|-------|-------|------------|-------------------|
| | | | | | | | M_e | M_eD | Mo | MoD | R | Q_1 | Q_2 | Q_3 | R_{IT-c} | α sin ítem |
| 5F-W45 | Apoyo por ser hombre/mujer | | 3,11 | | 0,80 | | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 4 | 0,359 | 0,908 | |
| 5F-W51 | Creencias religiosas me guían | | 3,78 | | 0,45 | | | 4 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 0,498 | 0,907 | |
| 5F-W57 | Identidad de género | | 3,11 | | 0,61 | | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 0,382 | 0,907 | |
| 5F-W65 | Creo en Dios o dioses | | 3,90 | | 0,45 | | | 4 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 0,347 | 0,908 | |
| 5F-W69 | Crecimiento espiritual es esencial | | 3,76 | | 0,51 | | | 4 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 0,03 | 0,910 | |
| 5F-W71 | Orgullosa mi cultura | | 3,24 | | 0,66 | | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 4 | 0,053 | 0,910 | |
| 5F-W78 | Siento seguridad mi barrio | | 3,25 | | 0,63 | | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 4 | 0,398 | 0,907 | |
| 5F-W79 | Seguro vida diaria | | 3,33 | | 0,59 | | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 4 | 0,478 | 0,907 | |
| Variable: Físico | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5F-W3 | Como sano, vitamina, fibra... | | 2,79 | 3,05 | 0,82 | 0,91 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 0,451 | 0,907 |
| 5F-W5 | Satisfecha c/cant y calidad comida | | 2,92 | | 0,69 | | | 3 | | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 0,286 | 0,908 |
| 5F-W8 | No tomo alcohol | | 2,31 | | 1,10 | | | 2 | | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | -0,014 | 0,912 |
| 5F-W9 | Ejercicio 20 min 3v x Semana | | 2,82 | | 0,91 | | | 3 | | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 0,554 | 0,906 |
| 5F-W14 | Como dieta sana | | 2,92 | | 0,74 | | | 3 | | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 0,586 | 0,906 |
| 5F-W15 | No fumo | F_{isi} | 3,90 | | 0,37 | | | 4 | | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 0,028 | 0,909 |
| 5F-W53 | Activo físicamente | | 2,94 | | 0,77 | | | 3 | | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | -0,026 | 0,911 |
| 5F-W62 | Ejercicio estiramiento | | 2,68 | | 0,90 | | | 3 | | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 0,002 | 0,911 |
| 5F-W63 | Como 3 veces día | | 3,32 | | 0,67 | | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 0,503 | 0,906 |
| 5F-W64 | No uso drogas | | 3,83 | | 0,54 | | | 4 | | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 0,233 | 0,908 |
| 5F-W68 | Como frutas, vegetal, legumbres | | 2,95 | | 0,82 | | | 3 | | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 0,523 | 0,906 |
| 5F-W72 | Estar en buena forma | | 3,23 | | 0,54 | | | 3 | | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 0,57 | 0,906 |

5.2.- ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO.

5.2.1.- Análisis factorial exploratorio para los estilos de trabajo (O*NET).

Una vez realizado el análisis descriptivo para los modelos O*NET y 5F-Wel con el fin de determinar el bienestar y calidad de vida que poseen los pastores participantes en la presente investigación, se procede a continuación al desarrollo de un análisis factorial de componentes principales para cada uno de los postulados antes mencionados. El objetivo es profundizar en la estructura y dimensionalidad estadística que poseen los instrumentos que soportan esta investigación. Uno de los objetivos consiste en tener un panorama sobre cuál es la estructura de estilos de trabajos O*NET que posee la población objeto de estudio. Una vez analizadas las variables se determina en cada caso una posible reorganización o redefinición de las variables que contribuyan a proseguir con el análisis o a determinar las conclusiones.

La primera prueba a analizar para los estilos laborales es la medida de adecuación muestral KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), la cual sostiene que hay contraste si las correlaciones parciales entre las variables son lo suficientemente pequeñas. Este estadístico permite comparar la magnitud de los coeficientes de correlación observados con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial. El rango de evaluación de KMO está entre 0 y 1². Los valores inferiores (<0,5) apoyan categóricamente la no realización de un análisis factorial, ya que las correlaciones entre pares de variables difícilmente se podrían explicar con otras variables. En cuanto a la prueba de esfericidad de Bartlett, ésta se encarga de contrastar la hipótesis nula apuntando que la matriz de correlaciones analizada es una matriz de identidad, comprueba la no correlación entre las variables con lo cual deja sin efecto la realización del análisis

Tabla 5.5: Prueba de KMO y Bartlett para estilos de trabajo O*NET

| | | |
|---|---------------------|----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | | ,881 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | Aprox. Chi-cuadrado | 2046,202 |
| | Gl | 120 |
| | Sig. | ,000 |

Como se aprecia en la tabla antes expuesta el valor de la matriz de correlaciones de estilos de trabajo O*NET adquirió un 0,881, lo cual según la escala de valoración de

² Escalas de KMO: KMO>0.90=Muy bueno; entre 0.90 y 0.80=Bueno; entre 0.80 y 0.70=Aceptable; entre 0.70 y 0.60=Mediocre o regular; entre 0.60 y 0.50= Malo y KMO <0.50= Inaceptable o muy malo.

Kaiser (1974) encaja dentro del rango que acredita una adecuación muestral suficiente para proceder a un análisis factorial, ya que las variables que componen la matriz analizada mantienen un grado de relación conjunta aceptable.

El estadístico KMO confirma la existencia de correlación entre las variables estudias. Ahora bien, se hace necesario comprobar por medio de la prueba de esfericidad de Bartlett la aceptación de la hipótesis nula (H_0) que sostiene la no relación entre las variables. Como se puede apreciar en la tabla anterior el valor chi-cuadrado de significación ha sido de 0.000, lo cual lleva categóricamente a rechazar la hipótesis nula teniéndose entonces, que sí existe una correlación positiva entre los estilos de trabajo señalados por O*NET con los de los pastores participantes en la presente investigación.

Los resultados provenientes del SPSS para los estilos de trabajo de O*NET ha resultado en una Matriz de Correlaciones para las 16 variables iniciales como se pueden apreciar en la siguiente tabla, con un total de 256 índices de correlación.

Tabla 5.6: Matriz de correlaciones de Estilos de trabajo (O*NET).

| Ítem / variable | Integridad | Preocuparse por otros | Autocontrol | Cooperación. | Independencia | Tolerancia al estrés | Persistencia | Liderazgo | Adaptabilidad / flexibilidad | Atención al detalle | Iniciativa. | Innovación | Orientación social | Fiabilidad | Pensamiento Analítico | Logro / esfuerzo |
|------------------------|------------|-----------------------|-------------|--------------|---------------|----------------------|--------------|-----------|------------------------------|---------------------|-------------|------------|--------------------|------------|-----------------------|------------------|
| Integridad | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Preocuparse x otros | ,119 | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| Autocontrol | ,112 | ,196 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| Cooperación. | ,122 | ,311 | ,342 | 1 | | | | | | | | | | | | |
| Independencia | -,014 | ,149 | ,087 | ,097 | 1 | | | | | | | | | | | |
| Tolerancia al estrés | ,136 | ,183 | ,214 | ,155 | ,351 | 1 | | | | | | | | | | |
| Persistencia | ,119 | ,191 | ,266 | ,388 | ,064 | ,216 | 1 | | | | | | | | | |
| Liderazgo | ,224 | ,237 | ,171 | ,335 | -,060 | ,213 | ,221 | 1 | | | | | | | | |
| Adaptab / flexibilidad | ,067 | ,155 | ,110 | ,393 | ,198 | ,322 | ,327 | ,393 | 1 | | | | | | | |
| Atención al detalle | ,101 | ,220 | ,200 | ,359 | ,210 | ,214 | ,289 | ,356 | ,411 | 1 | | | | | | |
| Iniciativa. | ,074 | ,222 | ,165 | ,347 | ,213 | ,242 | ,300 | ,404 | ,381 | ,396 | 1 | | | | | |
| Innovación | ,015 | ,060 | ,081 | ,360 | ,214 | ,177 | ,248 | ,292 | ,419 | ,396 | ,449 | 1 | | | | |
| Orientación social | ,087 | ,233 | ,276 | ,411 | ,100 | ,193 | ,329 | ,329 | ,310 | ,352 | ,399 | ,396 | 1 | | | |
| Fiabilidad | ,150 | ,224 | ,162 | ,433 | -,018 | ,122 | ,340 | ,318 | ,282 | ,360 | ,327 | ,311 | ,297 | 1 | | |
| Pensam- crítico | ,086 | ,182 | ,100 | ,302 | ,303 | ,372 | ,328 | ,217 | ,379 | ,381 | ,410 | ,396 | ,327 | ,339 | 1 | |
| Logro/esfuerzo | ,100 | ,120 | ,089 | ,234 | ,172 | ,227 | ,275 | ,347 | ,354 | ,389 | ,391 | ,382 | ,266 | ,335 | ,483 | 1 |

Determinante: 0,016

Los valores más bajos dentro de las correlaciones son el 0.015 (Integridad / innovación) y el 0.060 (Innovación / Preocuparse por otros), mientras que los más altos se encuentran en el 0.449 (Iniciativa / Innovación) y el 0.483 (Pensamiento analítico / logro/esfuerzo). Uno de los primeros requisitos para proseguir con el análisis consiste en que las variables estén significativamente correlacionadas, lo cual se comprueba en

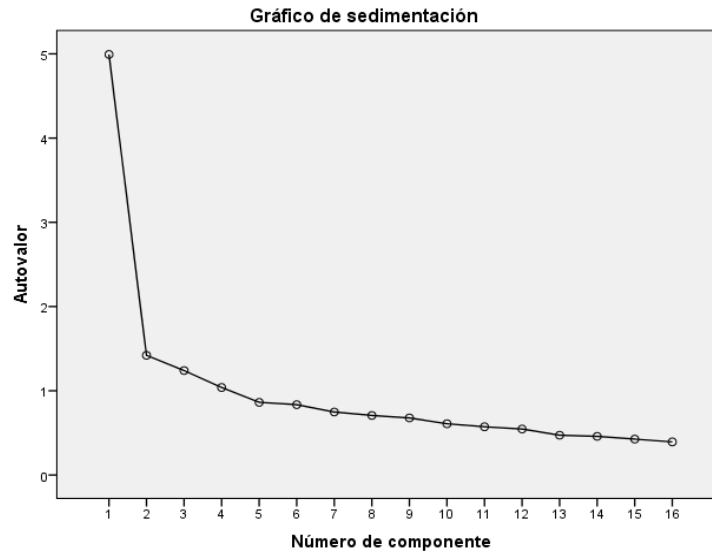
la tabla 5.9 de la matriz de componentes rotados, la cual está conformada por las 16 variables positivamente correlacionadas y que son significativas al nivel de 0.01.

Observando los datos expuestos en la tabla 5.7 de la varianza total explicada para los estilos de trabajo tal como los arroja el SPSS, se aprecia que hay cuatro autovalores iniciales que superan el límite de $K \geq 1$, los cuales obtuvieron un 54.33% de la varianza total, valor que está muy por debajo del recomendado (70%) para la realización del estudio factorial requerido. Ese valor hasta el momento puede indicar que los pastores participantes en la investigación están cumpliendo medianamente con los estilos laborales establecidos por la plataforma O*NET. En tal sentido se requiere un análisis de las comunalidades para determinar la factibilidad de proseguir con el estudio.

Tabla 5.7: Varianza total explicada de Estilos de trabajo (O*NET).

| Componente | Autovalores iniciales | | | Sumas de extracción de cargas al cuadrado | | | Sumas de rotación de cargas al cuadrado | | |
|------------|-----------------------|---------------|-------------|---|---------------|-------------|---|---------------|-------------|
| | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado |
| 1 | 4,993 | 31,206 | 31,206 | 4,993 | 31,206 | 31,206 | 3,804 | 23,776 | 23,776 |
| 2 | 1,421 | 8,882 | 40,088 | 1,421 | 8,882 | 40,088 | 2,127 | 13,291 | 37,067 |
| 3 | 1,240 | 7,750 | 47,838 | 1,240 | 7,750 | 47,838 | 1,540 | 9,626 | 46,694 |
| 4 | 1,039 | 6,494 | 54,331 | 1,039 | 6,494 | 54,331 | 1,222 | 7,638 | 54,331 |
| 5 | ,863 | 5,392 | 59,724 | | | | | | |
| 6 | ,835 | 5,220 | 64,944 | | | | | | |
| 7 | ,748 | 4,674 | 69,618 | | | | | | |
| 8 | ,707 | 4,420 | 74,038 | | | | | | |
| 9 | ,677 | 4,233 | 78,271 | | | | | | |
| 10 | ,608 | 3,802 | 82,073 | | | | | | |
| 11 | ,573 | 3,579 | 85,652 | | | | | | |
| 12 | ,546 | 3,411 | 89,063 | | | | | | |
| 13 | ,472 | 2,951 | 92,014 | | | | | | |
| 14 | ,459 | 2,866 | 94,880 | | | | | | |
| 15 | ,426 | 2,662 | 97,542 | | | | | | |
| 16 | ,393 | 2,458 | 100,000 | | | | | | |

Método de extracción: análisis de componentes principales.



En esta misma dirección de analizar las correlaciones de las variables se tiene que las comunalidades o correlaciones múltiples, las cuales son el resultado de la suma de los cuadrados de la correlación de cada variable con el conjunto de factores retenidos. Las comunalidades vienen a ser las estimaciones de la varianza compartida o que tienen en común entre las variables estudiadas. Las comunalidades se enmarcan dentro de 0 y 1, los niveles altos indican que la solución factorial ha extraído una gran cantidad de varianza de una variable. Mientras que los valores pequeños indican que la varianza se explica por medio del factor.

En el caso de los estilos de trabajo O*NET los datos indican que las comunalidades se encuentran en un nivel moderado, ya que oscilan entre 0.389 (Persistencia) y 0.736 (Integridad). Dos de las variables, la Persistencia (0.389) y Preocuparse por otros (0.397), son las que presentan pequeñas comunalidades. Nueve (9) de las dieciséis variables contiene valores superiores a 0.500 lo cual indica que las proporciones de los factores comunes están presentes o prevalecen en este conjunto de variables y que dichas variables pueden ser tomadas en consideración para la formación de los equipos o componentes a analizar. Ello deja ver que todos los ítems comparten un medio de varianza con otros factores. En definitiva, se considera que las comunalidades para las variables de Estilos Laborales O*NET son satisfactorias.

Tabla 5.8: Comunalidades de Estilos de trabajo (O*NET).

| Variable | Inicial | Extracción |
|------------------------------|---------|------------|
| Integridad | 1,000 | ,736 |
| Preocuparse por otros | 1,000 | ,397 |
| Autocontrol | 1,000 | ,595 |
| Cooperación. | 1,000 | ,609 |
| Independencia | 1,000 | ,713 |
| Tolerancia al estrés | 1,000 | ,629 |
| Persistencia | 1,000 | ,389 |
| Liderazgo | 1,000 | ,563 |
| Adaptabilidad / flexibilidad | 1,000 | ,468 |
| Atención al detalle | 1,000 | ,455 |
| Iniciativa. | 1,000 | ,492 |
| Innovación | 1,000 | ,589 |
| Orientación social | 1,000 | ,479 |
| Fiabilidad | 1,000 | ,476 |
| Pensamiento analítico | 1,000 | ,563 |
| Logro/esfuerzo | 1,000 | ,539 |

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Una vez analizado las comunalidades se procede a evaluar los resultados obtenidos en la matriz de componentes no rotada con cuatro componentes son 4 (K=4).

Tabla 5.9: Matriz de componente rotado^a por Varimax para los estilos de trabajo (O*NET) - (4 componentes)

| Variables | Componentes | | | |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | F1 | F2 | F3 | F4 |
| Innovación | ,740 | ,071 | ,069 | -,178 |
| Logro/esfuerzo | ,692 | -,057 | ,159 | ,180 |
| Iniciativa. | ,653 | ,212 | ,139 | ,035 |
| Adaptabilidad / flexibilidad | ,635 | ,151 | ,189 | ,074 |
| Pensamiento analítico | ,622 | ,081 | ,408 | ,052 |
| Atención al detalle | ,610 | ,247 | ,128 | ,069 |
| Fiabilidad | ,537 | ,332 | -,205 | ,187 |
| Liderazgo | ,526 | ,205 | -,144 | ,473 |
| Autocontrol | -,046 | ,758 | ,133 | ,035 |
| Cooperación. | ,431 | ,647 | -,072 | ,005 |
| Preocuparse por otros | ,054 | ,553 | ,196 | ,223 |
| Orientación social | ,480 | ,495 | -,007 | -,061 |
| Persistencia | ,377 | ,494 | ,027 | ,049 |
| Independencia | ,147 | ,053 | ,809 | -,186 |
| Tolerancia al estrés | ,197 | ,180 | ,700 | ,260 |
| Integridad | ,014 | ,086 | ,051 | ,852 |

Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a
a. La rotación ha convergido en 9 iteraciones.

La matriz de componentes rotados antes expuestas permite identificar las mayores cargas significativas para cada variable estudiada. Es así que se puede considerar el factor uno integrado por las variables: innovación, Logro/esfuerzo, iniciativa, adaptabilidad/flexibilidad, pensamiento analítico, atención al detalle, fiabilidad y liderazgo. El factor dos lo integran las variables de autocontrol, cooperación, preocuparse por otros, orientación social y persistencia; el cuarto factor lo componen las variables relacionadas con independencia y tolerancia al estrés; finalmente, el cuarto factor queda representado con la variable integridad. A resaltar que todos los factores poseen un ítem, el primero, con la mayor carga significativamente y los subsiguientes algo por debajo de éste, ello podría traducirse que existe una buena representación del ítem en el factor correspondiente. El cuarto factor quedo con una sola variable que difícilmente pueda contribuir a una lectura fidedigna del modelo.

Por otra parte, se aprecia que trece de las dieciséis variables contemplan un cero (0) entre sus factores, así como las tres columnas o factores cuenta con un cero (0) entre sus valores, por lo que se cumple la primera condición de estructura simple de Thrusthorne, lo cual permite asumir que se está ante una matriz que posee una estructura simple no perfecta en toda su expresión.

Ahora bien, pesar de esa buena representación que se aprecia en los dos primeros factores, más no en el tercero y cuarto con los cuales no se cuenta con una buena correlación que permita llegar a una explicación exhaustiva sobre los estilos de trabajo O*NET. Es así que se ha decidido en reducir los componentes a tres a fin de intentar apreciar las asociaciones que pueda arrojar Varimax y que den una mejor explicación. Se sobre entiende que dicha reducción lleva aparejada la reducción de la varianza explicada.

Tomando en consideración los criterios antes expuestos se ha procedido por medio del ACP a la extracción de los resultados para tres componentes, quedando los mismos representados en la matriz de componentes cruzados de la siguiente forma:

Tabla 5.10: Matriz de componente rotado^a por Varimax para los estilos de trabajo (O*NET) - (3 componentes)

| Variables | Componente | | |
|------------------------------|------------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 |
| Innovación | ,737 | -,079 | ,121 |
| Logro/esfuerzo | ,679 | -,029 | ,160 |
| Iniciativa. | ,664 | ,150 | ,166 |
| Adaptabilidad / flexibilidad | ,640 | ,116 | ,208 |
| Atención al detalle | ,626 | ,200 | ,151 |
| Pensamiento analítico | ,611 | ,050 | ,425 |
| Fiabilidad | ,576 | ,327 | -,193 |
| Liderazgo | ,555 | ,342 | -,172 |
| Orientación social | ,522 | ,373 | ,038 |
| Autocontrol | ,019 | ,699 | ,155 |
| Preocuparse por otros | ,100 | ,592 | ,191 |
| Cooperación. | ,491 | ,540 | -,031 |
| Integridad | ,032 | ,452 | -,050 |
| Persistencia | ,420 | ,430 | ,055 |
| Independencia | ,116 | -,030 | ,832 |
| Tolerancia al estrés | ,189 | ,274 | ,677 |

Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

Tomando en consideración que la información antes expuesta y resultante del procesamiento Varimax, en esta oportunidad se aprecia una solución más satisfactoria, clara, significativa, y algo más condesada a la idea original de los estilos de trabajo O*NET, sobre todo, por el hecho de haber reubicado el cuarto factor del primer procesamiento de información. Es así, que con los nuevos datos se procede a realizar un replanteamiento y ordenamiento de los nuevos ítems y factores, los cuales son:

Tabla 5.11: Factores resultantes de componente rotado^a por Varimax para los estilos de trabajo (O*NET)

| Factor | Nombre del factor | Ítems relacionados | Varianza Explicada % |
|--------|-----------------------|-----------------------------------|----------------------|
| F1 | Liderazgo eficaz | 08, 09, 10, 11, 12, 13,14, 15, 16 | 31.20 |
| F2 | Empatía y asertividad | 01, 02, 03, 04, 07 | 8.88 |
| F3 | Autocontrol | 05, 06 | 7.75 |
| | | | 47.83% |

En tal sentido, se procede a, y después de un análisis conceptual y factorial, se procede a interpretar los ítems con mayor carga significativa en el factor y en función del contenido de los mismos se establece un nombre para cada factor, los cuales han quedado agrupados en tres factores o componentes (tabla 5.11), estos pueden ser lo

suficientemente caracterizados con una saturación superior a 0,208 y diferenciadas por las variables que les definen, lo cual lleva a ser etiquetados los tres factores de la siguiente manera:

Primer factor (F1): Las variables relacionadas con el liderazgo, la fiabilidad, iniciativa, pensamiento analítico, innovación, atención al detalle, logro/esfuerzo y la adaptabilidad, que explican el 31,20% de la varianza, son aspectos que se relacionan directamente con el *liderazgo eficaz* en alcanzar los objetivos planteados, como es el caso de los líderes o pastores evangélicos.

Segundo factor (F2): El que exista una correlación positiva entre las variables que guardan relación con la cooperación, el preocuparse por otros, el mantener una clara orientación a lo social, aunado con el autocontrol y la persistencia que debe estar presente en un estilo de trabajo pastoral, como el fundamentado por O*NET, deja ver que este componente se focaliza en la *empatía y la asertividad* que es como se etiqueta este factor. Las variables de este factor representan el 8,88% de la varianza.

Tercer factor (F3): Este factor, que representa el 7,75% de la varianza, presenta alta correlación positiva con la variación de la independencia y la tolerancia al estrés, lo cual apunta al *autocontrol* que el pastor debe tener en su ejercicio laboral. Los pastores deben desarrollar gran parte de sus actividades de manera solitaria, pues la fuerza humana la representan en gran medida los voluntarios quien, por lo general, colaboran los fines de semana. Este factor se etiqueta como *autocontrol* por el sentido que estás variables juegan con dicho término.

5.2.2.- Análisis factorial exploratorio para tareas laborales O*NET (Importancia).

De acuerdo a la medida de adecuación muestral KMO expuesta en la siguiente tabla sobre las tareas laborales de O*NET, el valor de KMO alcanzado fue de 0.804, lo cual sugiere comparar las magnitudes de los coeficientes de correlación observados ya que este valor lo ubica en un nivel meritorio para aplicar un análisis factorial.

Tabla 5.12: Prueba de KMO y Bartlett para tareas laborales (O*NET)

| | |
|---|----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | ,804 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett Aprox. Chi-cuadrado | 2888,403 |
| gl | 210 |
| Sig. | ,000 |

Una vez obtenidos los resultados desde la aplicación SPSS 22 para las variables contenidas en el cuestionario que evalúa las tareas laborales O*NET a nivel de importancia, se logró obtener una matriz en la que correlacionan las 21 variables de dicho instrumento, llegándose a alcanzar 441 índices de correlación que pueden apreciarse en la tabla 5.13.

El rango de los valores que representan las relaciones se encuentra entre -0.033 para la variable Administración y finanzas, y el más alto 0.508, para la variable Preparación de ceremonias religiosas. Aun cuando los valores alcanzados en las correlaciones no son los óptimos, sí que se puede observar que existe un número significativo de correlaciones de las 21 variables evaluadas, ello queda comprobado por medio de la matriz de componentes rotados expuesta más adelante.

Tabla 5.13: Matriz de correlaciones de Tareas Laborales (O*NET) (p=25).

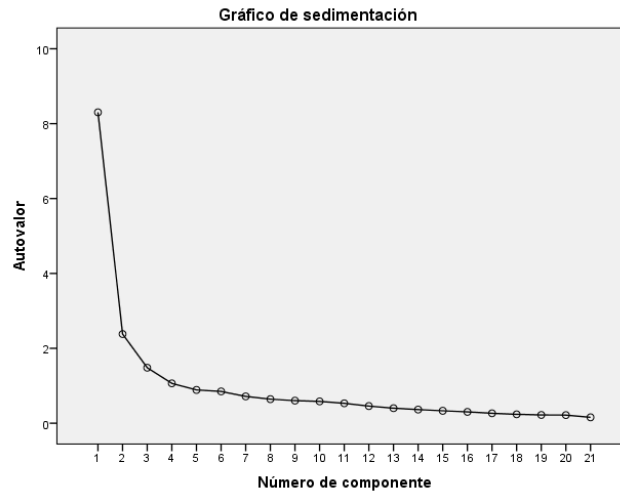
| Ítem / variable | Disciplinas espirituales | Textos sagrados | Sermones | Organizar serv. religiosos | Compartir inform religiosa | Discipulado | Consejería pastoral | Visitación | Capacitación de líderes | Administ Ceremonias / ritos | Estud. Interpt. Textos religiosos | Ceremonias especiales | Programas educativos | Soporte de urgencias o crisis | Crecimiento congregacional | Administración y finanzas | Prepar. ceremonias relig. | Activ. Administrativas | Acción / obra social | Recaudación de fondos. | Activ. interreligiosas | |
|-----------------------------------|--------------------------|-----------------|----------|----------------------------|----------------------------|-------------|---------------------|------------|-------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|-----------------------|----------------------|-------------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|--|
| Disciplinas espirituales | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Textos sagrados | 0,684 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sermones | 0,411 | 0,53 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Organizar servicios religiosos | 0,181 | 0,302 | 0,591 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Compartir información religiosa | 0,164 | 0,199 | 0,368 | 0,519 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Discipulado | 0,455 | 0,307 | 0,422 | 0,237 | 0,188 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Consejería pastoral | 0,395 | 0,248 | 0,274 | 0,252 | 0,284 | 0,554 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Visitación | 0,199 | 0,111 | 0,304 | 0,312 | 0,27 | 0,472 | 0,468 | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| Capacitación de líderes | 0,355 | 0,245 | 0,307 | 0,211 | 0,246 | 0,399 | 0,443 | 0,444 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| Administ Ceremonias / ritos | 0,084 | 0,168 | 0,342 | 0,624 | 0,411 | 0,194 | 0,266 | 0,442 | 0,326 | 1 | | | | | | | | | | | | |
| Estud. Interpt. Textos religiosos | 0,259 | 0,346 | 0,328 | 0,482 | 0,352 | 0,3 | 0,322 | 0,425 | 0,284 | 0,626 | 1 | | | | | | | | | | | |
| Ceremonias especiales | 0,077 | 0,126 | 0,289 | 0,539 | 0,278 | 0,217 | 0,316 | 0,481 | 0,314 | 0,661 | 0,56 | 1 | | | | | | | | | | |
| Programas educativos | 0,203 | 0,256 | 0,335 | 0,396 | 0,325 | 0,274 | 0,304 | 0,358 | 0,461 | 0,448 | 0,529 | 0,495 | 1 | | | | | | | | | |
| Soporte de urgencias o crisis | 0,163 | 0,142 | 0,258 | 0,346 | 0,256 | 0,304 | 0,469 | 0,576 | 0,368 | 0,462 | 0,401 | 0,525 | 0,434 | 1 | | | | | | | | |
| Crecimiento congregacional | 0,226 | 0,264 | 0,364 | 0,305 | 0,326 | 0,214 | 0,296 | 0,317 | 0,321 | 0,329 | 0,369 | 0,264 | 0,412 | 0,293 | 1 | | | | | | | |
| Administración y finanzas | 0,095 | 0,138 | 0,312 | 0,501 | 0,41 | 0,142 | 0,222 | 0,354 | 0,222 | 0,529 | 0,372 | 0,484 | 0,39 | 0,318 | 0,418 | 1 | | | | | | |
| Prepar. ceremonias religiosas | 0,129 | 0,171 | 0,317 | 0,548 | 0,339 | 0,212 | 0,277 | 0,516 | 0,35 | 0,672 | 0,503 | 0,654 | 0,521 | 0,533 | 0,373 | 0,581 | 1 | | | | | |
| Activ. Administrativas | 0,036 | 0,061 | 0,19 | 0,439 | 0,378 | 0,177 | 0,279 | 0,366 | 0,158 | 0,464 | 0,339 | 0,497 | 0,374 | 0,401 | 0,231 | 0,672 | 0,601 | 1 | | | | |
| Acción / obra social | 0,081 | 0,019 | 0,218 | 0,339 | 0,283 | 0,273 | 0,379 | 0,478 | 0,282 | 0,435 | 0,443 | 0,562 | 0,428 | 0,508 | 0,331 | 0,444 | 0,549 | 0,583 | 1 | | | |
| Recaudación de fondos. | 0,098 | 0,123 | 0,158 | 0,366 | 0,407 | 0,24 | 0,246 | 0,34 | 0,285 | 0,536 | 0,433 | 0,494 | 0,415 | 0,362 | 0,328 | 0,588 | 0,532 | 0,571 | 0,564 | 1 | | |
| Activ. interreligiosas | 0,103 | 0,107 | 0,241 | 0,351 | 0,398 | 0,177 | 0,301 | 0,372 | 0,231 | 0,407 | 0,316 | 0,486 | 0,394 | 0,365 | 0,226 | 0,429 | 0,51 | 0,534 | 0,566 | 0,697 | 1 | |

La siguiente matriz representa los datos obtenidos para la varianza total explicada para las tareas laborales O*NET a nivel de importancia que dan los participantes. Como se aprecia son cuatro (4) los autovalores iniciales arrojados que superan el límite de $K \geq 1$, los cuales alcanzan un porcentaje acumulado de 63,00% de la varianza total, valor que se encuentra algo por debajo del ideal (70%) para realizar el estudio factorial con total confianza. De antemano se podría señalar que estos datos revelan que los pastores están alineados medianamente con las tareas laborales establecidas por O*NET. A continuación se presentan los resultados de la varianza total explicada:

Tabla 5.14: Varianza total explicada de las tareas laborales (O*NET)

| Componente | Autovalores iniciales | | | Sumas de extracción de cargas al cuadrado | | | Sumas de rotación de cargas al cuadrado | | |
|------------|-----------------------|---------------|-------------|---|---------------|-------------|---|---------------|-------------|
| | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado |
| 1 | 8,303 | 39,537 | 39,537 | 8,303 | 39,537 | 39,537 | 3,922 | 18,674 | 18,674 |
| 2 | 2,382 | 11,341 | 50,878 | 2,382 | 11,341 | 50,878 | 3,742 | 17,819 | 36,494 |
| 3 | 1,483 | 7,060 | 57,938 | 1,483 | 7,060 | 57,938 | 2,951 | 14,050 | 50,544 |
| 4 | 1,064 | 5,067 | 63,005 | 1,064 | 5,067 | 63,005 | 2,617 | 12,461 | 63,005 |
| 5 | ,888 | 4,231 | 67,236 | | | | | | |
| 6 | ,849 | 4,042 | 71,278 | | | | | | |
| 7 | ,717 | 3,412 | 74,690 | | | | | | |
| 8 | ,642 | 3,057 | 77,747 | | | | | | |
| 9 | ,602 | 2,868 | 80,616 | | | | | | |
| 10 | ,582 | 2,773 | 83,389 | | | | | | |
| 11 | ,532 | 2,533 | 85,922 | | | | | | |
| 12 | ,458 | 2,180 | 88,102 | | | | | | |
| 13 | ,401 | 1,911 | 90,013 | | | | | | |
| 14 | ,364 | 1,735 | 91,749 | | | | | | |
| 15 | ,332 | 1,580 | 93,328 | | | | | | |
| 16 | ,302 | 1,439 | 94,767 | | | | | | |
| 17 | ,265 | 1,262 | 96,030 | | | | | | |
| 18 | ,238 | 1,132 | 97,162 | | | | | | |
| 19 | ,221 | 1,052 | 98,214 | | | | | | |
| 20 | ,217 | 1,036 | 99,249 | | | | | | |
| 21 | ,158 | ,751 | 100,000 | | | | | | |

Método de extracción: análisis de componentes principales.



Como el valor de la varianza total acumulada se encuentra por debajo del 70% se requiere confirmar por otras vías la factibilidad de realizar el estudio factorial, para ello se procede a analizar los resultados obtenidos en las comunalidades, los cuales se presentan en la tabla expuesta a continuación:

Tabla 5.15: Comunalidades de las tareas laborales (O*NET).

| Variable | Inicial | Extracción |
|-----------------------------------|---------|------------|
| Disciplinas espirituales | 1,000 | ,718 |
| Textos sagrados | 1,000 | ,716 |
| Sermones | 1,000 | ,644 |
| Organizar servicios religiosos | 1,000 | ,705 |
| Compartir información religiosa | 1,000 | ,476 |
| Discipulado | 1,000 | ,622 |
| Consejería pastoral | 1,000 | ,646 |
| Visitación | 1,000 | ,645 |
| Capacitación de líderes | 1,000 | ,499 |
| Administ Ceremonias / ritos | 1,000 | ,742 |
| Estud. Interpt. Textos religiosos | 1,000 | ,598 |
| Ceremonias especiales | 1,000 | ,703 |
| Programas educativos | 1,000 | ,488 |
| Soporte de urgencias o crisis | 1,000 | ,617 |
| Crecimiento congregacional | 1,000 | ,326 |
| Administración y finanzas | 1,000 | ,644 |
| Prepar. ceremonias religiosas | 1,000 | ,705 |
| Activ. Administrativas | 1,000 | ,687 |
| Acción / obra social | 1,000 | ,651 |
| Recaudación de fondos. | 1,000 | ,719 |
| Activ. interreligiosas | 1,000 | ,680 |

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Como ya es sabido para contar con niveles óptimos en las comunalidades se requiere que las mismas superen un valor de extracción superior a los 0.8 puntos.

Los datos obtenidos señalan un rango que va desde 0.326 obtenido por la variable crecimiento congregacional hasta el margen superior alcanzado de la variable administración de ceremonias y ritos con un 0.742. Los datos señalan que cuatro de las variables, es decir 21.05% de las mismas, están por debajo de 0.500 (capacitación de líderes 0.499; programas educativos 0.488; compartir información religiosa 0.476 y crecimiento congregacional 0.326), mientras que el 78.95%, es decir, 19 variables superan los 0.500 en la extracción. Lo antes señalado puede traducirse en que los factores comunes están presentes en este grupo de variables, todas comparten un medio de varianza con otros factores. Con estos resultados de las comunalidades se asume que los mismos son satisfactorios para apoyar el desarrollo de un estudio factorial.

Teniéndose claros los resultados de los autovalores y de las comunalidades para las tareas laborales es oportuno realizar el análisis de los cuatro ($K=4$) componentes arrojados por el SPSS sin la intervención directa de los investigadores en la siguiente matriz de componentes rotados:

Tabla 5.16: Matriz de componente rotado^a de las tareas laborales (O*NET) - (4 componentes)

| Variables | Componente | | | |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Administ Ceremonias / ritos | ,781 | ,329 | ,103 | ,114 |
| Ceremonias especiales | ,718 | ,345 | ,259 | -,030 |
| Estud. Interpt. Textos religiosos | ,668 | ,174 | ,231 | ,261 |
| Prepar. ceremonias religiosas | ,665 | ,459 | ,224 | ,050 |
| Organizar servicios religiosos | ,644 | ,323 | -,065 | ,426 |
| Programas educativos | ,535 | ,252 | ,314 | ,200 |
| Recaudación de fondos. | ,236 | ,792 | ,182 | ,054 |
| Activ. Interreligiosas | ,147 | ,778 | ,227 | ,041 |
| Activ. Administrativas | ,294 | ,765 | ,123 | -,012 |
| Administración y finanzas | ,393 | ,678 | -,002 | ,172 |
| Acción / obra social | ,332 | ,593 | ,421 | -,109 |
| Compartir información religiosa | ,239 | ,513 | -,001 | ,394 |
| Consejería pastoral | ,062 | ,205 | ,740 | ,231 |
| Discipulado | ,012 | ,085 | ,687 | ,378 |
| Visitación | ,415 | ,207 | ,656 | -,004 |
| Capacitación de líderes | ,248 | ,059 | ,617 | ,231 |
| Soporte de urgencias o crisis | ,496 | ,208 | ,569 | -,053 |
| Textos sagrados | ,095 | -,019 | ,132 | ,830 |
| Disciplinas espirituales | -,095 | -,008 | ,403 | ,739 |
| Sermones | ,343 | ,101 | ,126 | ,707 |
| Crecimiento congregacional | ,319 | ,250 | ,203 | ,348 |

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

La matriz de componentes rotados antes expuesta, señala los mayores valores que han sido identificados para cada una de las variables estudiadas. En esta matriz de componentes rotados se aprecia que en todas las filas existe por lo menos un cero (0) con lo cual se cumple la primera condición de la estructura simple de Thrusthorne. De igual forma sucede para las cuatro columnas en la que al menos existe un cero (0) en cada una de ellas. Por lo que se puede atribuir que está matriz se circunscribe dentro de una estructura simple, no del todo perfecta.

Aun cuando los datos señalan la existencia de una buena representación en cada uno de los ítems o variables y sabiendo que cada uno de los factores quedó representado

por el ítem que alcanzó su mayor valor, se aprecia que las dos primeras componentes poseen un número significativo de variables que pueden fácilmente cumplir con una definición y explicación de dichos factores, gracias a lo cual se aprecia una adecuada correlación que permita la explicación del modelo en estudio.

En los 4 componentes aportados por el Varimax se aprecia que la varianza explicada alcanzó un 63.00% y teniéndose en consideración lo ya expuesto en cuanto a que los componentes se encuentran representados en la comunalidades por pesos superiores a 0.476, a excepción de uno, Crecimiento congregacional que arrojó un 0.326. Es así, que con estos datos se procede a continuación al planteamiento y ordenamiento de los ítems y factores para lograr una mayor concreción del análisis factorial, lo cual va de la mano de los principios filosóficos y teóricos que acompañan a las tareas laborales O*NET. Los factores quedan representados de la siguiente manera:

Tabla 5.17: Factores resultantes de componente rotado^a de las tareas laborales (O*NET) - (4 componentes)

| Factor | Nombre del factor | Ítems relacionados | Varianza Explicada % |
|---------------|---|---------------------------|-----------------------------|
| F1 | Servicios religiosos y doctrinales | 04, 10, 11, 12, 13, 17 | 39.537 |
| F2 | Administración y estrategias interinstitucionales | 5, 16, 18, 19, 20, 21 | 11.341 |
| F3 | Capacitación y acción social | 6, 7, 8, 9, 14 | 7.060 |
| F4 | Espiritualidad e Iglecrecimiento | 01, 02, 03, 15 | 5.067 |
| | | | 63.00% |

Los cuatro (4) componentes o factores señalados en la tabla anterior pueden ser claramente caracterizados con una saturación superior a 0,326 y diferenciados por las variables que les definen, lo cual ha permitido que se etiqueten dichos componentes de la siguiente manera:

Primer factor (F1): conformado por variables que mantienen una varianza explicada del 39.53% y que guardan relación con las actividades relacionadas con los cultos o servicios religiosos y sus componentes teóricos. Las variables que integran este grupo son: administración de ceremonias y ritos, ceremonias especiales, estudio e interpretación de textos religiosos, preparar ceremonias religiosas, organizar servicios religiosos y programas educativos, todo lo cual apunta a definir este factor como *Servicios religiosos y doctrinales*.

Segundo factor (F2): Este factor representa el 11.34% de la varianza explicada, asocia variables que juegan un papel clave en la gestión de las entidades

religiosas y las relaciones con otras instituciones. Las variables que integran a este factor son: recaudación de fondos, actividades interreligiosas, actividades administrativas, administración y finanzas, acción social y compartir información religiosa, es por ello, que a este factor se le denomina **administración y estrategias interinstitucionales**.

Tercer factor (F3): las variables que integran este componente son: consejería pastoral, discipulado, visitación, capacitación de líderes, soporte de urgencias o crisis. Este grupo de variables alcanzó un 7.06% de la varianza explicada y apuntan a las actividades de **capacitación y acción social**.

Cuarto factor (F4): la asociación entre las variables textos sagrados, disciplinas espirituales, sermones y crecimiento congregacional que conforman este componente han alcanzado un 5.06% de la varianza Todo ello corrobora que las actividades pastorales focalizan gran esfuerzo en los aspectos de literatura cristiana en consonancia con los aspectos de crecimiento y desarrollo espiritual, en tal sentido, se llega a denominar a este factor como: **Espiritualidad e Iglecrecimiento**.

5.2.3.- Análisis factorial exploratorio del modelo del bienestar 5F-Wel (Importacia).

La siguiente tabla presenta los estadísticos relacionados con el estudio de la adecuación de la muestra del modelo 5F-Wel. Los resultados señalan que la adecuación muestral a este análisis es adecuada para proseguir con el análisis, ello quedó comprobado con un KMO que alcanzó un valor de 0.919, valor que se encuentra bastante cercano a la unidad lo cual es garante para la realización del análisis factorial.

Tabla 5.18: Prueba de KMO y Bartlett para el modelo de Bienestar 5F-Wel

| | |
|---|----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | ,919 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett Aprox. Chi-cuadrado | 2818,416 |
| Gl | 136 |
| Sig. | ,000 |

En esta oportunidad el coeficiente KMO ha alcanzado un valor bastante cercano a 1.0 (0,919), lo cual indica que hay bastante correlación entre los datos, por lo que apoya la realización de un análisis factorial. Por su parte, la prueba de esfericidad de

Bartlett, que como es sabido permite la comprobación de la hipótesis nula, obtuvo unos resultados con un chi-cuadrado $X^2=2818,416$, con unos grados de libertad de $gl=136$ y un nivel de significación de 0.000 lo cual lleva categóricamente al rechazo de la hipótesis H_0 que sustentaba la inexistencia de relaciones entre las variables del modelo de Bienestar 5F-Wel a nivel de importancia. Es así, que los resultados obtenidos tanto por los estadísticos de KMO y Bartlett confirman la viabilidad para proseguir con el análisis factorial al modelo de bienestar 5F-Wel.

Como se ha señalado en apartados anteriores, el modelo de bienestar 5F-Wel está conformado por 5 dimensiones, 17 subindicadores que agrupan los 80 ítem que conforman al mismo y que fueron arrojados por el SPSS. La matriz quedó conformada finalmente con los siguientes 289 índices de correlación:

Tabla 5.19: Matriz de correlaciones del modelo de Bienestar (5F-WelNET).

| Variables | Pensamiento | Emociones | Control | Trabajo | Humor positivo | Ocio | Manejo del estrés | Autoestima | Creencias | Amistad | Amor | Espiritualidad | Identidad de género | Identidad cultural | Autocuidado | Alimentación | Condición física |
|---------------------|-------------|-----------|---------|---------|----------------|-------|-------------------|------------|-----------|---------|-------|----------------|---------------------|--------------------|-------------|--------------|------------------|
| Pensamiento | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Emociones | ,172 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Control | ,594 | ,228 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | |
| Trabajo | ,564 | ,176 | ,525 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | |
| Humor positivo | ,498 | ,141 | ,393 | ,485 | 1,000 | | | | | | | | | | | | |
| Ocio | ,217 | ,161 | ,190 | ,275 | ,355 | 1,000 | | | | | | | | | | | |
| Manejo del estrés | ,483 | ,120 | ,480 | ,394 | ,305 | ,225 | 1,000 | | | | | | | | | | |
| Autoestima | ,441 | ,222 | ,411 | ,344 | ,398 | ,328 | ,393 | 1,000 | | | | | | | | | |
| Creencias | ,570 | ,260 | ,489 | ,470 | ,467 | ,412 | ,463 | ,406 | 1,000 | | | | | | | | |
| Amistad | ,562 | ,234 | ,418 | ,431 | ,506 | ,309 | ,402 | ,479 | ,546 | 1,000 | | | | | | | |
| Amor | ,284 | ,209 | ,280 | ,231 | ,319 | ,202 | ,198 | ,132 | ,360 | ,349 | 1,000 | | | | | | |
| Espiritualidad | ,403 | ,134 | ,290 | ,269 | ,333 | ,173 | ,257 | ,328 | ,404 | ,454 | ,358 | 1,000 | | | | | |
| Identidad de género | ,291 | ,128 | ,241 | ,274 | ,287 | ,213 | ,108 | ,346 | ,286 | ,290 | ,105 | ,218 | 1,000 | | | | |
| Identidad cultural | ,356 | ,120 | ,398 | ,258 | ,253 | ,215 | ,281 | ,332 | ,393 | ,281 | ,163 | ,240 | ,191 | 1,000 | | | |
| Autocuidado | ,361 | ,057 | ,216 | ,222 | ,239 | ,280 | ,186 | ,214 | ,407 | ,411 | ,310 | ,349 | ,193 | ,220 | 1,000 | | |
| Alimentación | ,445 | ,198 | ,386 | ,417 | ,310 | ,321 | ,395 | ,336 | ,463 | ,351 | ,223 | ,370 | ,240 | ,321 | ,340 | 1,000 | |
| Condición física | ,324 | ,108 | ,339 | ,260 | ,265 | ,267 | ,247 | ,311 | ,314 | ,295 | ,207 | ,236 | ,240 | ,220 | ,271 | ,386 | 1,000 |

Determinante: 0,003

En esta tabla se aprecia que el rango se encuentra entre 0.057 para la variable autocuidado / emocional, y el más alto, 0.594, para las variables control y pensamiento. Como puede apreciarse los valores no son los óptimos si se aprecia una correlación

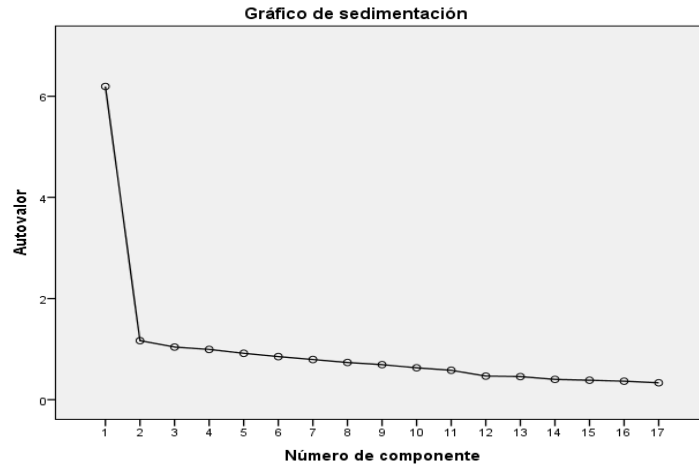
significativa en las 17 variables evaluadas, lo cual será comprobado por medio de la matriz de componentes rotadas que se presenta más adelante.

En cuanto a la varianza total explicada quedo conformada, tal como fue arrojada por el SPSS, por tres (3) autovalores iniciales devueltos que superan el límite de $K \geq 1$. Estos 3 autovalores que alcanzaron un 49,416% de la varianza total acumulada, dicho valor se encuentran muy por debajo al valor típico recomendado que es un 70% por lo que se puede continuar con cautela en el desarrollo del análisis factorial. Es así, que a pesar de contar con un margen cercano al 50% se requiere realizar un análisis de los datos obtenidos en la comunalidades, que como han sido señalado representa lo bien que se encuentran representadas las variables originales por el componente seleccionado, este análisis reforzaría la decisión de realizar el estudio factorial.

Tabla 5.20: Varianza total explicada del modelo de bienestar 5F-Wel

| Componente | Autovalores iniciales | | | Sumas de extracción de cargas al cuadrado | | | Sumas de rotación de cargas al cuadrado | | |
|------------|-----------------------|---------------|-------------|---|---------------|-------------|---|---------------|-------------|
| | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado | Total | % de varianza | % acumulado |
| 1 | 6,194 | 36,434 | 36,434 | 6,194 | 36,434 | 36,434 | 3,798 | 22,342 | 22,342 |
| 2 | 1,167 | 6,862 | 43,296 | 1,167 | 6,862 | 43,296 | 2,364 | 13,903 | 36,245 |
| 3 | 1,040 | 6,119 | 49,416 | 1,040 | 6,119 | 49,416 | 2,239 | 13,171 | 49,416 |
| 4 | ,993 | 5,843 | 55,259 | | | | | | |
| 5 | ,917 | 5,392 | 60,651 | | | | | | |
| 6 | ,852 | 5,009 | 65,660 | | | | | | |
| 7 | ,794 | 4,673 | 70,333 | | | | | | |
| 8 | ,735 | 4,325 | 74,658 | | | | | | |
| 9 | ,692 | 4,073 | 78,731 | | | | | | |
| 10 | ,631 | 3,711 | 82,441 | | | | | | |
| 11 | ,581 | 3,420 | 85,861 | | | | | | |
| 12 | ,466 | 2,742 | 88,603 | | | | | | |
| 13 | ,456 | 2,683 | 91,286 | | | | | | |
| 14 | ,400 | 2,354 | 93,640 | | | | | | |
| 15 | ,383 | 2,255 | 95,895 | | | | | | |
| 16 | ,365 | 2,147 | 98,041 | | | | | | |
| 17 | ,333 | 1,959 | 100,000 | | | | | | |

Método de extracción: análisis de componentes principales.



Prosiguiendo con los análisis obtenidos con el SPSS para determinar la importancia que dan los participantes a los ítems del modelo de Bienestar de 5F-Wel se presentan a continuación los resultados para las comunalidades:

Tabla 5.21: Comunalidades del modelo de bienestar (5F-WEL)

| Variables | | Inicial | Extracción |
|-----------|---------------------|---------|------------|
| pen5F | Pensamiento | 1,000 | ,671 |
| emo5F | Emociones | 1,000 | ,105 |
| ctr5F | Control | 1,000 | ,658 |
| Tra5F | Trabajo | 1,000 | ,534 |
| Hum5F | Humor positivo | 1,000 | ,439 |
| Oci5F | Ocio | 1,000 | ,490 |
| Mes5F | Manejo del estrés | 1,000 | ,554 |
| Aue5F | Autoestima | 1,000 | ,540 |
| Cre5F | Creencias | 1,000 | ,610 |
| Ami5F | Amistad | 1,000 | ,569 |
| Amo5F | Amor | 1,000 | ,609 |
| Esp5F | Espiritualidad | 1,000 | ,490 |
| Ige5F | Identidad de género | 1,000 | ,521 |
| Icu5F | Identidad cultural | 1,000 | ,299 |
| Auc5F | Autocuidado | 1,000 | ,547 |
| Ali5F | Alimentación | 1,000 | ,421 |
| Con5F | Condición física | 1,000 | ,343 |

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Los datos revelan que las comunalidades presentan niveles óptimos o satisfactorios para proseguir con el análisis factorial deseado. En esta oportunidad el rango se presenta que va desde 0.536 obtenido por la variable FWel62 con 0.536 hasta el margen superior alcanzado por la variable FWel15 con 0.799. Es de hacer notar que

todas las variables que componen a este modelo de bienestar superan el 0.500 en la extracción, lo cual puede apuntar a que los factores comunes están presentes en este grupo de variables, es decir, todas comparten un medio de varianza con otros factores. En definitiva, los resultados de las comunalidades son satisfactorios, lo cual significa que todas las variables pueden formar parte de los equipos para el análisis de componentes. Es por ello que a continuación se presentan la matriz de componentes rotados con los factores o componentes sugeridos por el SPSS:

Tabla 5.22: Matriz de componente rotado^a del modelo de bienestar (5F-Wel)

| Variables | | Componente | | |
|-----------|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| | | F1 | F2 | F3 |
| ctr5F | Control | ,791 | ,135 | ,119 |
| pen5F | Pensamiento | ,734 | ,312 | ,186 |
| Mes5F | Manejo del estrés | ,734 | ,118 | ,030 |
| Tra5F | Trabajo | ,681 | ,149 | ,217 |
| Cre5F | Creencias | ,546 | ,450 | ,331 |
| Icu5F | Identidad cultural | ,475 | ,092 | ,256 |
| Hum5F | Humor positivo | ,464 | ,317 | ,350 |
| Ali5F | Alimentación | ,443 | ,298 | ,369 |
| emo5F | Emociones | ,214 | ,162 | ,183 |
| Amo5F | Amor | ,159 | ,763 | -,044 |
| Auc5F | Autocuidado | ,054 | ,677 | ,294 |
| Esp5F | Espiritualidad | ,265 | ,631 | ,151 |
| Ami5F | Amistad | ,477 | ,496 | ,309 |
| Ige5F | Identidad de género | ,133 | ,003 | ,709 |
| Oci5F | Ocio | ,079 | ,244 | ,651 |
| Aue5F | Autoestima | ,492 | ,041 | ,544 |
| Con5F | Condición física | ,238 | ,202 | ,495 |

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

La tabla antes expuesta presenta los datos resultantes del SPSS para los componentes rotados para las variables que integran al modelo de bienestar 5F-Wel. Los resultados indican una buena representación en la mayoría de las variables a excepción de una, Emociones (emo5F (0.214)), la cual arrojó el valor más bajo de todas. Una vez conocidos los componentes propuestos por el SPSS se procedió a un replanteamiento y ordenación de las variables para cada factor en función de los principios y conceptos relacionados por el modelo 5F-Wel.

En esta oportunidad el sistema presenta tres (3) grupos de variables. A excepción del valor alcanzado por la variable Emo5F, la saturación para el resto de las variables es superior a 0.443, quedando cada grupo etiquetado de la siguiente manera:

Tabla 5.23: Factores resultantes de componente rotado^a del modelo de bienestar (5F-Wel)

| Factor | Nombre del factor | Ítems relacionados | Varianza Explicada % |
|--------|---------------------------------|---|----------------------|
| F1 | Creatividad y confrontamiento | ctr5F, pen5F, Mes5F, Tra5F, Cre5F, Icu5F, Hum5F, Ali5F, Emo5F | 36,43 |
| F2 | Atención Intra e inter personal | Amo5F, Auc5F, Esp5F, Ami5F | 6,86 |
| F3 | Identidad y desarrollo | Ige5F, Oci5F, Aue5F, Con5F | 6,11 |
| | | | 49,41 |

Primer factor (F1): queda conformado por las variables control, pensamiento, manejo del estrés, trabajo, creencias, identidad cultural, humor positivo, alimentación, y emociones, las cuales mantienen una varianza explicada del 36.43%. Este grupo se asocia todas las variables de creatividad, algunas del identitario y social, por lo que el mismo se etiqueta como *creatividad y confrontamiento*.

Segundo factor (F2): quedo conformado por un grupo de variables que alcanzaron un 6.86% de la varianza explicada. Las variables que integran a este factor son Amor, Autocuidado, Espiritualidad y Amistad, las cuales cubre todas las variables de la dimensión social y parte de las identitarias, por lo que se decidió etiquetar este factor como *atención intra e inter personal*.

Tercer factor (F3): este último grupo conformado por cuatro de las diecisiete variables analizadas, obtuvo un 6.11% de la varianza explicada y está integrada por la identidad de género, el ocio, la autoestima y la condición física. Este grupo de variables mantienen su relación dentro de los contextos identitarios, confrontador y físico del modelo 5F-Wel, en tal sentido se decidió etiquetar este factor como *identidad y desarrollo*.

5.3.- ANALISIS DE CONTRASTE DE PERFILES: O*NET VERSUS PASTORES PARTICIPANTES.

En este apartado se realiza un análisis comparativo entre los resultados obtenidos de los pastores participantes en esta investigación y los perfiles estandarizados que

conforman el modelo O*NET para las variables que denotan las conductas de religiosos cristianos al momento de desarrollar las funciones relacionadas con la gestión administrativa de las instituciones eclesiales, las creencias y prácticas religiosas, así como la guía y asistencia a los miembros de las comunidades de fe. En resumidas cuentas lo que se realiza es un análisis comparativo de perfiles en el que se comparan los referenciales porcentuales O*NET para las variables de estilo de trabajo y tareas laborales con los valores obtenidos en cada una de estas variables en la población objeto de estudio en esta investigación. Los cálculos se realizan por medio de la determinación porcentual de cada una de las puntuaciones expresadas por los sujetos muestrales, los pastores, en cada ítem. Finalmente se realiza el cálculo de variación porcentual para cada variable evaluada.

5.3.1.- Análisis de contraste entre estilos de trabajo O*NET y el de los pastores participantes en la investigación.

En la siguiente tabla se presentan los estilos de trabajo establecidos por O*NET para los cargos de pastores evangélicos y los resultados que para éstas mismas variables se obtuvieron de los pastores evangélicos participantes en la presente investigación.

Tabla 5.24: Relación de valores O*NET para los estilos de trabajo y los obtenidos de los pastores participantes en esta investigación.

| ESTILOS DE TRABAJO (O*NET) | | NIVEL DE IMPORTANCIA (%) | | |
|-------------------------------|------------------------------|-----------------------------|----------|-------|
| N° | Variable | O*NET | PASTORES | |
| 1 | Integridad | 100 | 88 | -(12) |
| 2 | Preocuparse por otros | 97 | 60 | -(37) |
| 3 | Autocontrol | 92 | 50 | -(42) |
| 4 | Cooperación | 91 | 48 | -(43) |
| 5 | Independencia | 90 | 46 | -(44) |
| 6 | Tolerancia al estrés | 89 | 49 | -(40) |
| 7 | Perseverancia | 88 | 60 | -(28) |
| 8 | Liderazgo | 87 | 55 | -(32) |
| 9 | Adaptabilidad y flexibilidad | 87 | 52 | -(35) |
| 10 | Atención al detalle | 84 | 48 | -(36) |
| 11 | Iniciativa | 82 | 54 | -(28) |
| 12 | Innovación | 80 | 51 | -(29) |
| 13 | Orientación social | 78 | 51 | -(27) |
| 14 | Fiabilidad | 77 | 55 | -(22) |
| 15 | Pensamiento crítico | 75 | 51 | -(24) |
| 16 | Logro y esfuerzo | 69 | 45 | -(24) |

Como se aprecia en la tabla antes expuesta, la información está conformada en primer lugar por las variables O*NET, seguida por los porcentajes que han sido asociados para cada una de las variables de acuerdo a la importancia establecida por O*NET. La siguiente parte de la tabla presenta los resultados alcanzados en esta investigación. De igual forma se presenta entre paréntesis, el valor decreciente que presentó cada variable en función de los estándares O*NET luego de compararse con los resultados de los pastores participantes.

Los datos señalan que todas las variables que representan a los participantes manifestaron una disminución. Ahora bien, la variable que mayor afinidad mantienen entre el modelo O*NET y el de los pastores participantes es la número 1, la integridad, la cual obtuvo 100% para O*NET y 88% para los participantes, lo cual representa una diferencia de 12 puntos entre ambas. El valor más cercano al primero, pero que también incrementa significativamente su diferencia, es el relacionado con fiabilidad (77-55), por lo que mantiene una diferencia decreciente de 22 para los pastores participantes.

Entre los valores intermedios se podrían señalar las variables Pensamiento analítico (75-51) y logro y esfuerzo (69-45) que mantienen una diferencia de 24 puntos menos que la establecida por O*NET; orientación social (78-51) presentó una diferencia de 27 puntos entre O*NET y los participantes; las variables iniciativa (82-54) y perseverancia (88-60) mantienen 28 puntos menos que O*NET; Innovación (80-51) presentó una diferencia de 29 puntos; liderazgo (87-55) manifestó una diferencia de 32 puntos; adaptabilidad y flexibilidad (87-52) poseen 35 puntos por debajo en comparación con O*NET. Atención al detalle (84-48) y preocuparse por otros (97-60) poseen respectivamente unos 36 y 37 puntos menos que los ideales en el componente O*NET.

Entre las variables que mayor diferencia presentan entre los dos referenciales (O*NET y participante) están aquellos que mantienen más de 40 puntos menos, como son: tolerancia al estrés (89-49), autocontrol (92-50); cooperación (91-48) e independencia (90-46). Finalmente es de resaltar que la variable que mayor diferencia guardan con los estándares O*NET son las de independencia (90-46), quizás ello obedezca al que los pastores hispanos son soportados por voluntarios y colaborados en mayor medida que los pastores en entornos anglosajones o de tradición protestante, entornos en donde los niveles de profesionalización pastoral son altos y se aprecia una mayor flexibilidad para establecer cargos laborales con todas las condiciones laborales.

Es así, que como resultante de este análisis se puede señalar que los estilos de trabajo que están llevando a cabo los pastores evangélicos participantes en esta investigación mantienen una cierta aproximación a los establecidos por el modelo O*NET.

5.3.2.- Análisis de contraste entre tareas laborales O*NET y las de los pastores participantes en la investigación.

En la siguiente tabla se realiza un análisis de contraste porcentual entre los parámetros establecidos por el modelo O*NET para las tareas propias del cargo de pastor evangélico y los resultados obtenidos de los pastores participantes en esta investigación para las mismas funciones o tareas pastorales. Finalmente se señala la variación porcentual para cada una de las variables estudiadas.

Tabla 5.25: Relación de valores O*NET para las tareas laborales y los obtenidos de los pastores participantes en esta investigación.

| TAREAS LABORALES (O*NET) | | NIVEL DE IMPORTANCIA (%) | |
|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|----------|
| N° | Variable | O*NET | PASTORES |
| 1 | Disciplinas Espirituales | 97 | 92 (-5) |
| 2 | Textos Sagrados | 93 | 90 (-3) |
| 3 | Sermones | 92 | 82 (-10) |
| 4 | Organizar Servicios Religiosos | 90 | 70 (-20) |
| 5 | Compartir Inform. Religiosa | 87 | 65 (-22) |
| 6 | Discipulado | 82 | 82 |
| 7 | Consejería pastoral | 81 | 79 (-2) |
| 8 | Visitación | 81 | 70 (-11) |
| 9 | Capacitación de Lideres | 80 | 79 (-1) |
| 10 | Administración Ceremonias y Ritos | 80 | 65 (-15) |
| 11 | Estudio e interpret Text Relig | 79 | 69 (-10) |
| 12 | Ceremonias Especiales | 79 | 60 (-19) |
| 13 | Programas Educativos | 76 | 69 (-7) |
| 14 | Soporte urgencias o crisis | 75 | 72 (-3) |
| 15 | Crecimiento congregacional | 75 (-3) | 78 |
| 16 | Administración y finanzas | 69 | 63 (-6) |
| 17 | Preparar Cerem. Religiosa | 63 | 63 |
| 18 | Actividades Administrativas | 62 | 56 (-6) |
| 19 | Acción obra social | 60 (-2) | 62 |
| 20 | Recaudación de fondos | 60 | 58 (-2) |
| 21 | Actividades interreligiosas | 54 (-2) | 56 |

Como resultante de la aplicación de los cuestionarios de tareas laborales O*NET al grupo de 504 pastores, podrían analizarse desde tres dimensiones: la primera, en la que las diferencias son bajas tanto para los pastores de O*NET como para los de la

presente investigación, este rango oscilan entre 3 y -7; la segunda, evalúa los rangos intermedios de diferencias entre ambos grupos y van desde -10 a -19 puntos de diferencia; y finalmente, el tercer grupo que señala los resultados con mayor diferencia entre los valores -20 y -22.

En cuanto a las variables que manifiestan bajas diferencias se tiene en primer lugar las variables que no poseen diferencia (0) entre ambos modelos, ellas son preparar ceremonias religiosas (63-63) y discipulado (82-82). Dos variables presentan dos puntos más para los pastores participantes, ellas son: acción u obra social (60-62) y actividades interreligiosas (54-56). La variable crecimiento congregacional presentó tres puntos de diferencia a favor de los pastores participantes (75-78). Ahora bien, un grupo de variables presento pequeñas diferencias a favor del modelo O*NET, es decir, los pastores participantes obtuvieron pequeñas diferencias, ellas son: capacitación de líderes (80-79) con apenas 1 puntos de diferencia; recaudación de fondos (60-58) y consejería pastoral (81-79) con 2 puntos de diferencia; dos variables presentaron tres puntos de diferencias, soporte en urgencias o crisis (75-72) y textos sagrados (93-90). La variable disciplinas espirituales presentó 5 puntos de diferencia (97-92). Las actividades de administración presentan 6 puntos de diferencia donde actividades administrativas (62-56) y Administración y finanzas (69-63). La última variable de este grupo presenta una diferencia de 7 puntos y fue programas educativos (76-69).

El segundo grupo de variables que presentan diferencias intermedias están representadas en primer lugar por aquellas que alcanzaron una diferencia de 10 puntos, siendo las mismas: estudio e interpretación de textos religiosos (79-69) y sermones (92-82); seguidamente se ubica las variables visitación (81-70) con una diferencias de 11 puntos, administración de ceremonias (80-65) con 15 puntos, y finalmente, ceremonias especiales (79-60) con una diferencia de 19 puntos.

El tercer grupo de variables a contrastar son las que presentaron una mayor diferencia. En este caso son dos las variables que se encuentran por debajo de los valores señalados como favorables para las tareas laborales O*NET, ellas son: organizar servicios religiosos (90-70) con 20 puntos de diferencia a favor O*NET y compartir información religiosa (87-65) con 22 puntos.

De este análisis de contraste de tareas laborales entre el modelo O*NET y las funciones ejercidas por los pastores participantes en esta investigación se puede concluir que éstos mantienen una afinidad o acercamiento laboral con el modelo O*NET. Los

resultados dejan ver que los pastores ejercen sus funciones con cierta similitud independientemente del contexto geográfico en que desarrollan sus funciones.

5.4.- ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO DEL MODELO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.

Prosiguiendo con la comprobación los datos obtenidos en la presente investigación que como se sabe está basada en la calidad de vida, el desarrollo personal y profesional de un grupo de pastores evangélicos, se expone en el presente apartado un análisis factorial confirmatorio por medio de los modelos de ecuaciones estructurales (SEM) con el uso del software SPSS versión 22 y Amos versión 24.

Es preciso puntualizar que los modelos de ecuaciones estructurales persiguen establecer la relación de dependencia entre las variables estudiadas por medio de la integración de ecuaciones lineales. Las SEM son consideradas una extensión de varias técnicas de regresión múltiple, de análisis factoriales y de senderos con el fin de unir los enfoques relacionados con las predicciones y enfoques psicométricos. Igualmente, las SEM son consideradas como la transición desde el análisis factorial exploratorio, en el cual el investigador no tenía control sobre las variables que representan a cada factor, a un modo confirmatorio, en el cual el investigador posee una amplia libertad para que especifique qué variables representan a cada constructo.

De igual forma, los SEM basan su modelo de medición por medio de las variables manifiestas (observadas) y las latentes (no observadas). También desarrollan relaciones entre diversas variables predictoras (independientes o exógenas) y variables criterio (dependientes o endógenas). Igualmente, los SEM permiten combinar y confrontar enfoques teóricos que permitan definir hipótesis o supuestos empíricos con el fin de confirmarlos posteriormente, de allí que se les llame análisis confirmatorios.

A continuación se detalla el análisis confirmatorio SEM que valida el modelo propuesto en la presente investigación (ver ilustración 4.1).

5.4.1.- Especificaciones del SEM para la calidad de vida pastoral de acuerdo a O*NET y 5F-WEL.

En esta oportunidad las variables que conforman el presente SEM permitieron realizar el análisis confirmatorio para las bases filosóficas que respondan a la calidad de vida de acuerdo a los modelos O*NET y 5F-WEL en los pastores participantes se sustentan de las diez (10) variables o factores resultantes del análisis exploratorio

expuesto en el apartado 5.2. Una vez realizados los ajustes en el análisis exploratorio antes citado, se obtuvo un modelo propuesto que quedó conformado de la siguiente manera:

- **Estilos de trabajo (L1)³:** *factor 1*, liderazgo eficaz (O1); *factor 2*, empatía y asertividad (O2), y el *factor 3*, autocontrol (O3).
- **Tareas laborales (L2):** *factor 1*, servicios religiosos y doctrinales (O1); *factor 2*, administración y estrategias interinstitucionales (O2); *factor 3*, capacitación y acción social (O3), y el *factor 4*, espiritualidad e Iglecrecimiento (O4).
- **Bienestar 5F-Wel (L3):** *factor 1*, creatividad y confrontamiento (O1); *factor 2*, atención intra e interpersonal (O2), y *factor 3*, identidad y desarrollo (O3).

Con el presente análisis SEM se persigue confirmar que las variables latentes (L1, L2 y L3) están recibiendo un impacto positivo por parte de las variables observadas (O1...O_n), con lo que se estaría señalando la relación existente entre los estilos y tareas laborales expuestas por O*NET y los aspectos de bienestar del modelo 5F-Wel en el grupo de pastores participantes.

5.4.2.- Estimación de parámetros del modelo.

En esta fase se representa el modelo de ecuaciones estructurales (SEM) resultante y con el que se intenta responder a los cuestionamientos hipotéticos expuestos anteriormente sobre los modelos O*NET y 5F-WEL. Como primer estimado se tiene que los datos del análisis de la normalidad multivariante ofrece un valor del coeficiente de Mardia de 22.85, lo que indica normalidad en el modelo ofreciendo todo tipo de confianza para proseguir con los métodos a utilizar, ya que se cumple el supuesto de normalidad necesario para poder realizar el análisis confirmatorio (SEM), debido a que su valor es inferior a 120 [$p(p+2)$, siendo p el número de variables observadas] .

A continuación se presenta la representación gráfica SEM para el modelo en estudio gracias a las bondades del paquete informático AMOS 24 de IBM.

³ L=variable latente; O=variable observada.

Ilustración 5.1: Especificaciones del SEM para la calidad de vida pastoral de acuerdo a O*NET y 5F-WEL – Modelo a ser probado.

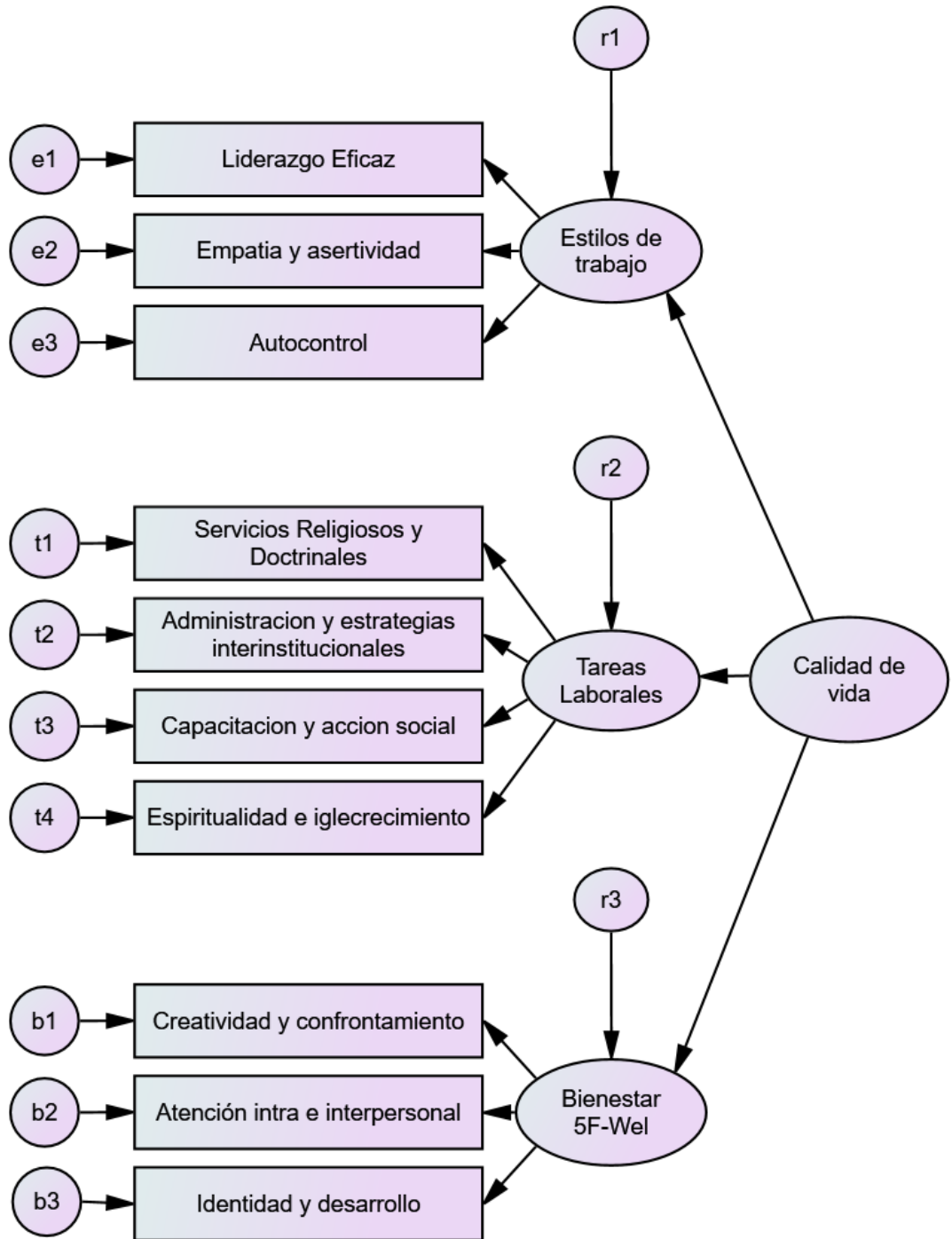
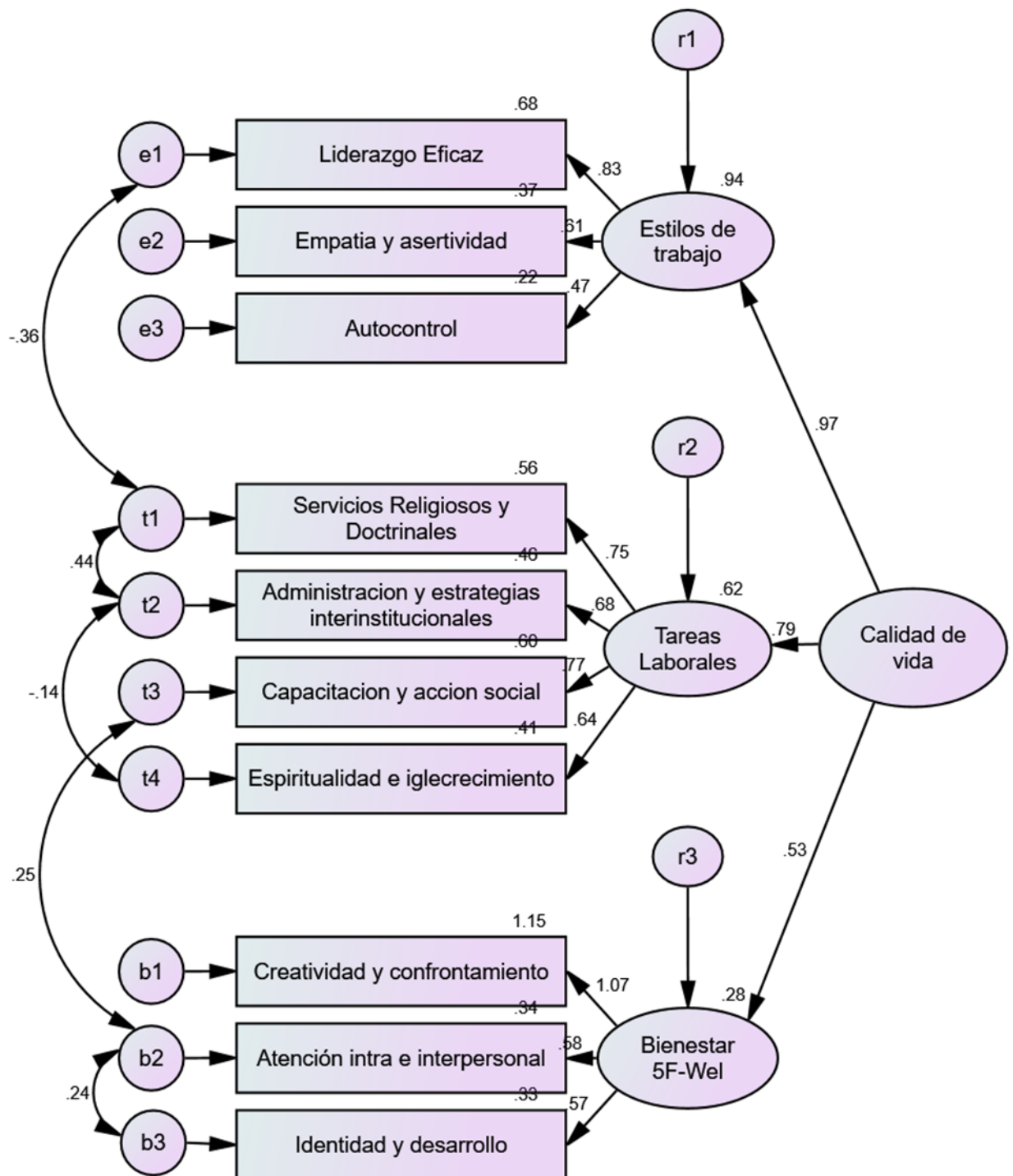


Ilustración 5.2: Especificaciones del SEM para la calidad de vida pastoral de acuerdo a O*NET y 5F-WEL – Solución estandarizada.



5.4.3.- Evaluación e interpretación de los criterios de calidad y ajuste⁴.

En esta fase se realizó una evaluación sobre aquellos aspectos o variables consideradas más significativas con el fin de confirmar la validez y confiabilidad del modelo SEM propuesto. A continuación se presentan los resultados de los principales indicadores de ajustes estudiados en el presente modelo:

Tabla 5.26: Indicadores de ajustes obtenidos para el modelo SEM de calidad de vida pastoral.

| Indicador / índice | Resultado |
|--------------------|-------------|
| Mardia | 22.85 |
| χ^2 | 71.674 |
| CMIN/DF | 2.655 |
| RMSEA | 0.05 |
| RMSEA (CI-90%) | 0.041-0.074 |
| IFI | 0.977 |
| NFI | 0.964 |
| TLI | 0.962 |
| CFI | 0.977 |
| PRATIO | 0.600 |
| AIC | 147.674 |
| ECVI | 0.294 |
| ECVI (CI-90%) | 0.251-0.351 |

Frente a la parsimonia del modelo en estudio, se tiene que el indicador Cociente X^2/gl (CMIN/DF) resultó con un valor de 2.655, el cual se considera adecuado ya que el criterio base de aceptación requiere valores inferiores a 3.0. En cuanto al error de aproximación cuadrático medio (RMSEA) éste alcanzó un valor de 0,05, lo cual confirma un buen ajuste, ya que valores por debajo de 0,08 indica un buen ajuste del modelo. De igual forma el índice de ajuste incremental fue aceptado, ya que el índice normado de ajuste (NFI) alcanzó un valor de 0,964, superando el mínimo criterio de aceptación (>0,90). Es oportuno mencionar que el resto de los indicadores que se

⁴ Lo que estudia la evaluación e interpretación del modelo es validar si el modelo es correcto y se aproxima al fenómeno real, lo cual contribuye a determinar las predicciones planteadas. En el modelo de ecuaciones estructurales existen tres tipos de medidas para validar el ajuste del mismo, estas son: (1) medidas absolutas del ajuste, evalúan la globalidad del modelo; (2) medidas de ajuste incremental, que buscan comparar el modelo propuesto con los señalados por el investigador (O*NET – 5F-WEL); y (3), medidas de ajuste parsimonia, cuyo objetivo es determinar la cantidad del ajuste conseguido por cada coeficiente estimado (Huir: 2001).

presentan en la tabla 5.26 se encuentran entre los rangos que permiten confirmar un buen ajuste del modelo propuesto tal como lo proponen Tabachnick y Fidell (2013). Se presentan a continuación los resultados de regresión con los valores estandarizados:

Tabla 5.27: Valores de regresión estandarizados del modelo de calidad de vida pastoral

| | | Estimate |
|-----------------------|------------------|----------|
| EstilosTrab | <--- CalidadVida | 0,970 |
| Bienestar | <--- CalidadVida | 0,530 |
| TareasLab | <--- CalidadVida | 0,787 |
| EEautocontrol | <--- EstilosTrab | 0,466 |
| EEEmpatyAsert | <--- EstilosTrab | 0,610 |
| EELiderEficaz | <--- EstilosTrab | 0,826 |
| EEEspiriEIglecreci | <--- TareasLab | 0,638 |
| EECapyAccSoc | <--- TareasLab | 0,774 |
| EEadmyestraInterRelig | <--- TareasLab | 0,679 |
| EEIdentitydesarr | <--- Bienestar | 0,571 |
| EEatencion | <--- Bienestar | 0,582 |
| EECreatividad | <--- Bienestar | 1,072 |
| EEServRelgyDoctri | <--- TareasLab | 0,752 |

La tabla antes expuesta deja ver que 3 de los coeficientes beta estandarizados superan el nivel de aceptación que es de 0.800. Ahora bien, los resultados indican que los coeficientes tienden a acercarse a dicho valor, encontrándose en la escala de (0.638 y 0.826), solo cuatro valores están en un rango inferior (0.610 – 0.466), pero que no se consideran extremadamente inferiores a lo requerido, por lo que la regresión de valores estandarizados es considerada estadísticamente como apropiada.

En relación a la estimación de los errores del modelo, la siguiente tabla presenta dichos resultados de error estándar aproximado, así como la proporción crítica y las estimaciones estandarizadas de los parámetros. Se entiende que la proporción crítica del cociente entre la estimación del parámetro y la estimación del error estándar presentan en su mayoría valores altos a excepción de los errores r1 (0.670) y b1 (-1.517), cuyos valores son bajos. A pesar de dichas excepciones se puede concluir que los parámetros estimados son estadísticamente significativos.

Tabla 5.28: Estimación de los errores por el método de los mínimos cuadrados generalizados.

| | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|--------------------|----------|------|--------|------|--------|
| CalidadVida | .007 | .002 | 3.531 | *** | par_35 |
| r2 | .045 | .010 | 4.762 | *** | par_36 |
| r1 | .008 | .012 | .670 | .503 | par_37 |
| r3 | .018 | .003 | 6.809 | *** | par_38 |
| e3 | .496 | .033 | 14.927 | *** | V2 |
| e2 | .095 | .007 | 13.722 | *** | V3 |
| e1 | .090 | .013 | 7.035 | *** | V4 |
| t4 | .174 | .013 | 13.576 | *** | V6 |
| t3 | .170 | .016 | 10.585 | *** | V7 |
| t2 | .277 | .024 | 11.557 | *** | V8 |
| b3 | .052 | .004 | 13.512 | *** | V10 |
| b2 | .046 | .003 | 13.295 | *** | V11 |
| b1 | -.011 | .007 | -1.517 | .129 | V12 |
| t1 | .233 | .022 | 10.438 | *** | V13 |

A manera de conclusión, se puede señalar que este análisis confirmatorio ha permitido validar y aceptar que los componentes teóricos sobre los estilos y tareas laborales soportados por O*NET y el bienestar soportado por el modelo 5F-WEL son compatibles con los encontrados en los pastores participantes en esta investigación. Es por ello que los resultados permiten aceptar la hipótesis alternativa (H_1) que sostiene la existencia de relaciones entre las variables estudiadas.

5.5.- ANÁLISIS DE CONTRASTE ENTRE VARIABLES SOCIOGRÁFICAS Y LOS MODELOS O*NET Y 5F-WEL.

Este apartado tiene como objetivo contrastar algunas interrogantes surgidas en el proceso investigativo por medio de la relación de variables sociográficas observadas en los participantes con las obtenidas por medio de los modelos O*NET y 5F-Wel. Para ello se procede, en primer lugar, a plantear la pregunta de investigación, luego se aplican los estadísticos considerados más apropiados en cada caso, y finalmente, se llega a la comprobación de la pregunta de investigación, sustentando los argumentos por medio de una representación tabular, y en algunos casos gráfica.

Contraste de variables N° 1:

¿La *adaptabilidad y flexibilidad* presente en los estilos de trabajo desarrollados por los pastores participantes en esta investigación están positivamente relacionadas con los *niveles educativos que han alcanzado* los mismos?

El objetivo de esta contrastación de variables es comprobar si los pastores que poseen un grado universitario manifiestan tener una mejor adaptación y flexibilidad ante las distintas situaciones de cambio que se presentan en el ejercicio pastoral, en relación a aquellos pastores que no han logrado otros niveles educativos no universitarios.

Tabla 5.29: Nivel educativo alcanzado y adaptabilidad / flexibilidad en los estilos de trabajo

| | | ADAPTABILIDAD / FLEXIBILIDAD | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------------|------------------------------|-------|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | M | SD | | 1.NI | 2.AI | 3.I | 4.MI | 5.EI | Total |
| NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO | 1. No universitarios | 3.83 | 0.074 | R | 1 | 9 | 41 | 60 | 37 | 148 |
| | | | | RE | 0,9 | 7 | 40,2 | 63,7 | 36,1 | 148 |
| | | | | %T | 33,30% | 37,50% | 29,90% | 27,60% | 30,10% | 29,40% |
| | 2. Universitarios | 3.87 | 0.153 | R | 2 | 15 | 96 | 157 | 86 | 356 |
| | | | | RE | 2,1 | 17 | 96,8 | 153,3 | 86,9 | 356 |
| | | | | %T | 66,70% | 62,50% | 70,10% | 72,40% | 69,90% | 70,60% |
| Total | | | | R | 3 | 24 | 137 | 217 | 123 | 504 |
| | | | | RE | 3 | 24 | 137 | 217 | 123 | 504 |
| | | | | %T | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

M=Media; SD=Desviación Estándar; R=recuento; RE=recuento esperado; %T= porcentaje del total;
 1. NI (No importante); 2. AI (algo importante); 3. I (Importante); 4. MI (Muy importante); 5. EI (extremadamente importante).

Aunque podría señalarse que la relación entre las dos variables analizadas es positiva se requiere comprobar por medio de otros estadísticos dicha aseveración, es por lo que se presentan a continuación los resultados de algunos estadísticos aplicados.

En primer lugar se encuentran lo referente a la prueba t de Student para muestras independientes. Se obtuvo una prueba de Levene de $F=1.426$, $Sig=0.233$ y debido a que supera el 0.05 se tiene que hay similitud de las medias de los dos grupos estudiados. Igualmente, se encuentra que los pastores que poseen una acreditación universitaria manifiestan mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios que surgen en el entorno laboral ello quedó demostrado con una media $M=3.87$ y una desviación estándar de $SD=0.153$, mientras que los pastores que no poseen estudios universitarios han estado un poco por debajo de los anteriores, debido a que la media fue de $M=3.83$, la $SD=0.074$, $t(502)=-0.471$; $p=0.638$ (por ser >0.05 no hay diferencias entre las medias).

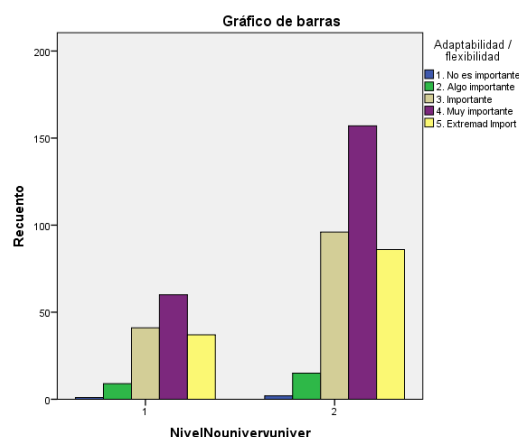
Tabla 5.30: Pruebas de chi-cuadrado para el nivel educativo alcanzado y la adaptabilidad y flexibilidad en los estilos de trabajo

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|--------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 1,148 ^a | 4 | ,887 |
| Razón de verosimilitud | 1,116 | 4 | ,892 |
| Asociación lineal por lineal | ,222 | 1 | ,637 |
| N de casos válidos | 504 | | |

a. 2 casillas (20,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,88.

El estadístico de chi-cuadrado de Pearson de arrojó un $X^2_{0,05,16}=1.148$ con $gl=4$ grados de libertad, evaluados dichos valores con un margen de error del 0,05 señala una probabilidad de ocurrencia de 0.711, valor que se encuentra muy por debajo del X^2 original, por lo que se confirma la inexistencia de una correlación positiva entre los estilos de *adaptabilidad y flexibilidad a los cambios* que mantienen los pastores con los *niveles educativos* que han alcanzado los mismos.

Por medio de otros estadísticos se logró soportar la no relación entre variables señalada, es así como el estadístico de significación asintótica o valor- p^5 alcanzó un valor de 0.887 y el de la razón de verosimilitud⁶ 0.892, valores que están por arriba del margen requerido para la aceptación de la hipótesis alternativa que indica que tiene que ser mayores a 0.05. En tal sentido se llega a aceptar la hipótesis nula (H_0). Esta decisión también se sustenta en que el estadístico de significación asintótico resultó con valores muy superiores, el 20% de las casillas han esperado recuento menor que 5, siendo que el recuento esperado era de 0,88.



⁵ **Significación asintótica o valor-p:** estadístico para comprobación de hipótesis nula. Un valor cercano a 0 indica que se rechaza la H_0 para cualquier nivel de significación.

⁶ **Razón de verosimilitud:** es un estadístico alternativo al Chi-cuadrado que permite el contrastar la hipótesis nula o de independencia entre las variables. Lo que le diferencia de las demás es que para obtener su valor se requiere realizar un cociente entre las frecuencias observadas y esperadas. Se rechaza la hipótesis cuando el valor de razón de verosimilitud sea ≤ 0.05 .

De igual forma se determinó la fuerza relacional entre las variables estudiadas es débil, ya que se alcanzó un Phi⁷ $\phi=0.048$ y una V de Cramer⁸ de 0.048, es por ello que la fuerza relacional entre el nivel educativo alcanzado y la de adaptabilidad a los cambios en los estilos de trabajo de los encuestados es aceptable, es relativamente intensa.

Contraste de variables N° 2:

¿Existe una relación positiva entre el desarrollo de mejores estilos de *innovación* y los contextos religiosos predominantes (católico/protestante) en el *entorno geográfico* en el que desarrollan sus funciones los pastores participantes?

Con esta relación de variables se pretende responder si la forma en que se desarrollan nuevas ideas y las propuestas consideradas innovadoras en el entorno laboral están fuertemente relacionadas con el contexto geográficos, es decir, se desea conocer si se desarrollan mejores propuestas de cambio e innovación en entornos protestantes que en católicos.

Tabla 5.31: Correlación entre la innovación y trasfondo religioso de los países en que laboran los pastores.

| | | INNOVACIÓN | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-------------|------------|------|-------|------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|
| | | M | SD | | 1.NI | 2.AI | 3.I | 4.MI | 5.EI | Total | |
| TRASFONDO RELIGIOSA DE PAISES | Protestante | | | R | 0 | 8 | 17 | 10 | 15 | 50 | |
| | | | 3.67 | 0.153 | RE | 1,1 | 6,6 | 17,6 | 16,2 | 8,5 | 50,0 |
| | | | | | %T | 0,0% | 1,6% | 3,4% | 2,0% | 3,0% | 9,9% |
| | Católico | | | R | 11 | 59 | 160 | 153 | 71 | 454 | |
| | | | 3.47 | 0.046 | RE | 9,9 | 60,4 | 159,4 | 146,8 | 77,5 | 454,0 |
| | | | | | %T | 2,2% | 11,7% | 31,7% | 30,4% | 14,1% | 90,1% |
| Total | | | | R | 11 | 67 | 177 | 163 | 86 | 504 | |
| | | | | RE | 11,0 | 67,0 | 177,0 | 163,0 | 86,0 | 504,0 | |
| | | | | %T | 2,2% | 13,3% | 35,1% | 32,3% | 17,1% | 100,0% | |

M=Media; SD=Desviación Estándar; R=recuento; RE=recuento esperado; %T= porcentaje del total;

1. NI (No importante); 2. AI (algo importante); 3. I (Importante); 4. MI (Muy importante); 5. EI (extremadamente importante).

Como puede apreciarse en la tabla anterior solo existe una (1) casilla con un recuento esperado menor a cinco, un 10% de las casillas, lo cual es un valor apropiado

⁷ **Phi:** Se utiliza en el caso especial de tablas con dos filas y dos columnas (2x2). Valores cercanos a 0 indican poca relación y valores cercanos a 1 indican mucha fuerza en la relación.

⁸ **V de Cramer:** Toma valores entre 0 y 1.El 1 indica máxima dependencia (dependencia perfecta) y 0 independencia. Rango de valores [0 hasta 1]; Cramer V = 0: no hay relación entre X e Y; Cramer V = 1: hay una relación perfecta entre X e Y; Cramer V = 0,6: hay una correlación relativamente intensa entre X e Y.

para considerar el chi-cuadrado, ya que el valor de aceptación debe ser máximo el 20% de las casillas.

Los resultados de la prueba t de Student para muestras independientes arrojaron una prueba de Levene de $F=2.652$ y $Sig=0.104$, lo cual indica similitud entre las medias. Se llega a que los pastores que desarrollan actividades en entornos geográficos con predominio del protestantismo presentan mayor tendencia a ser innovadores en los cambios en su entorno laboral ($M=3.67$, $SD=0.153$) que aquellos que se desarrollan sus funciones pastorales en entornos católicos ($M=3.47$; $SD=0.046$; $t(502)=1.138$; $p=0.256$).

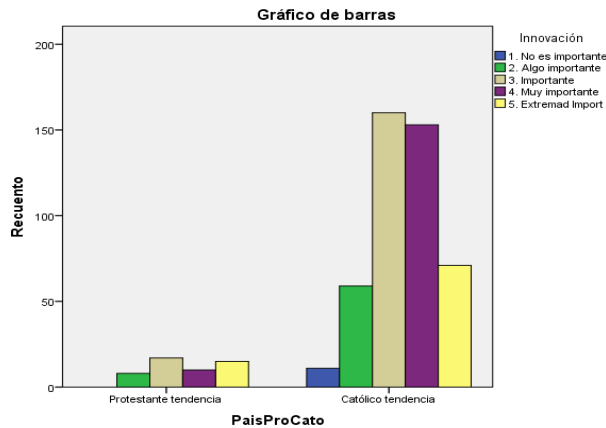
Tabla 5.32: Pruebas de chi-cuadrado para la innovación y trasfondo religioso de los países en que laboran los pastores

| | Valor | Gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|--------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 9,595 ^a | 4 | ,048 |
| Razón de verosimilitud | 10,139 | 4 | ,038 |
| Asociación lineal por lineal | 1,294 | 1 | ,255 |
| N de casos válidos | 504 | | |

a. 1 casillas (10,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,09.

La tabla anterior muestra los resultados indican la existencia de una correlación positiva entre las variables innovación y el trasfondo religioso en el que operan los pastores, ya que el chi-cuadrado de Pearson resultó en $X^2_{0.05,4}=9.595$ con $gl=4$ grados de libertad, el cual al ser evaluado con un margen de error de 0.05 alcanzó una probabilidad de $p-value=9.487$, este valor lleva a aceptar la correlación positiva entre la *innovación* que manifiestan los participantes en su desempeño ministerial con el *trasfondo religioso* que determina a sus lugares de trabajo. De igual forma el estadístico de significación asintótica alcanzó un valor de 0.048, lo cual también contribuye al rechazo categórico de la no relación entre las variables estudiadas o hipótesis nula (H_0).

Las medidas basadas en el estadístico Chi-cuadrado, que son los coeficientes de Phi y de Cramer para mediar la intensidad de dependencia entre las variables indican que existe una asociación moderada entre las variables, gracias a que los estadísticos Phi y el V de Cramer obtuvieron ambas un valor de 0.138 con un nivel de significancia del 0.048.



Contraste de variables Nº 3:

¿Existe una relación positiva entre la tarea pastoral de *textos sagrados* y el *sexo biológico* de los participantes?

Con esta interrogante se espera conocer si las actividades relacionadas con los textos sagrados están positivamente relacionadas con el sexo biológico que determina a los pastores participantes.

Tabla 5.33: Correlación entre las tareas relacionadas con textos sagrados y la importancia que dan los participantes de acuerdo a su sexo biológico

| | | ACTIVIDADES CON TEXTOS SAGRADOS | | | | | | | | | |
|----------------|-----------|---------------------------------|------|-------|------|------|------|-------|-------|--------|-------|
| | | M | SD | | 1.NI | 2.AI | 3.I | 4.MI | 5.EI | Total | |
| SEXO BIOLÓGICO | Femenino | | | R | | 3 | 12 | 16 | 26 | 57 | |
| | | | 4.14 | 0.030 | RE | - | 1,0 | 3,4 | 18,3 | 34,3 | 57,0 |
| | | | | | %T | | ,6% | 2,4% | 3,2% | 5,2% | 11,3% |
| | Masculino | | | R | | 6 | 18 | 146 | 277 | 447 | |
| | | | 4.55 | 0.124 | RE | - | 8,0 | 26,6 | 143,7 | 268,7 | 447,0 |
| | | | | | %T | | 1,2% | 3,6% | 29,0% | 55,0% | 88,7% |
| Total | | | | R | | 9 | 30 | 162 | 303 | 504 | |
| | | | | RE | - | 9,0 | 30,0 | 162,0 | 303,0 | 504,0 | |
| | | | | %T | | 1,8% | 6,0% | 32,1% | 60,1% | 100,0% | |

M=Media; SD=Desviación Estándar; R=recuento; RE=recuento esperado; %T= porcentaje del total;
 1. NI (No importante); 2. AI (algo importante); 3. I (Importante); 4. MI (Muy importante); 5. EI (extremadamente importante).

Desde los resultados de la prueba t de Student se mantiene que no existe una similitud entre las medias de los dos grupos (Levene de F=22.743 y sig=0.000). Lo que si se mantiene es que el interés o dedicación a los textos sagrados está siendo más desarrollada por los participantes de sexo masculino, es decir, los pastores, ya que

alcanzaron una media $M=4.55$ y una desviación estándar de $SD=0.030$, mientras que las pastoras presentaron una media de $M=4.14$, una desviación estándar de $SD=0.124$, mientras que $t(63)=-3.236$; $p=0.002$, por lo que hay diferencias significativas entre las medias.

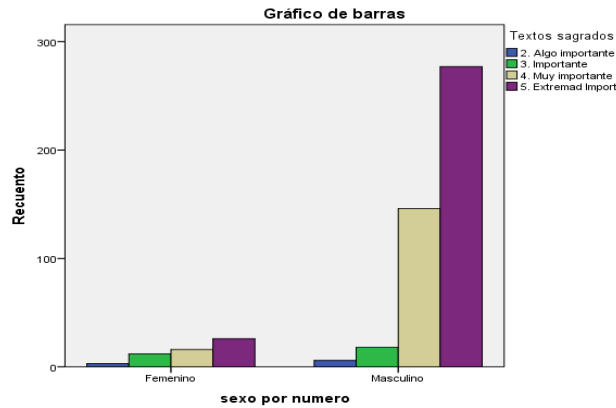
Tabla 5.34: Pruebas de chi-cuadrado para las tareas relacionadas con textos sagrados y la importancia de acuerdo a su sexo biológico de los pastores

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|---------------------|----|------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 31,552 ^a | 3 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 22,083 | 3 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 18,005 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 504 | | |

a. 2 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,02.

De las pruebas estadísticas antes expuestas se obtuvo que el chi cuadrado de Pearson señalan que se deben evaluar con cautela los resultados obtenidos ya que existen 2 casillas (25%) que han tenido un recuento inferior a 5. No obstante, los datos señalan que existe una relación positiva entre las *actividades con textos sagrados* y el *sexo biológico* de los pastores. El chi-cuadrado en una primera aproximación se ubicó en $X^2_{0,05,3}=31.552$ con $gl=3$ grados de libertad, los cuales evaluados en la escala de Pearson con un margen de error del 0.05 alcanzó una probabilidad de $p\text{-value}=2.366$, valor que es más que suficiente para aceptar la hipótesis alternativa (H_1) que plantea la relación entre las variables, y por ende, queda rechazada la hipótesis nula (H_0) con un estadísticos de significación asintótica y verosimilitud de 0.000 para cada una.

Por su parte, los estadísticos de simetria manifiesta que existe una fuerza de intensidad positiva entre las variables, ello quedo demostrado con un Phi $\phi=0,250$ y un estadístico de V de Cramer con 0.250. Por lo que las tareas relacionadas con los textos sagrados y el sexo biológico sí mantienen relación positiva entre los pastores participantes en la investigación.



Contraste de variables N° 4:

¿Está la *persistencia* relacionada positivamente con el *tipo denominación* o afiliación a una denominación en la que trabajan los pastores participantes en la investigación?

El objetivo de esta correlación de variables es determinar si la persistencia que manifiestan los pastores guarda alguna relación con el tipo de afiliación denominacional en el que se encuentran ejerciendo sus funciones. Del tipo de afiliación pueden provenir muchos lineamientos administrativos y actividades específicas de fe que pueden tener su efecto en la personalidad de los pastores, y por ende, en la capacidad de persistencia.

Tabla 5.35: Correlación entre afiliación a una denominación y la persistencia.

| | | PERSISTENCIA | | | | | | | |
|----------------------|-----------------|--------------|-------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | M | SD | | 2.AI | 3.I | 4.MI | 5.EI | Total |
| GRUPO DENOMINACIONAL | 1. Afiliados | 4.43 | 0.033 | R | 3 | 16 | 159 | 174 | 352 |
| | | | | RE | 2,1 | 18,9 | 164,8 | 166,2 | 352,0 |
| | | | | %T | 100,0% | 59,3% | 67,4% | 73,1% | 69,8% |
| | 2. No afiliados | 4.35 | 0.050 | R | 0 | 11 | 77 | 64 | 152 |
| | | | | RE | ,9 | 8,1 | 71,2 | 71,8 | 152,0 |
| | | | | %T | 0,0% | 40,7% | 32,6% | 26,9% | 30,2% |
| Total | | | | R | 3 | 27 | 236 | 238 | 504 |
| | | | | RE | 3,0 | 27,0 | 236,0 | 238,0 | 504,0 |
| | | | | %T | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

M=Media; SD=Desviación Estándar; R=recuento; RE=recuento esperado; %T= porcentaje del total;
 1. NI (No importante); 2. AI (algo importante); 3. I (Importante); 4. MI (Muy importante); 5. EI (extremadamente importante).

Lo primero que se encuentra al aplicar la prueba t de Student es que Levene es de $F=0.259$ y $sig=0.611$, lo cual confirma que existe similitud entre las medias de ambos grupos de pastores. De igual forma se aprecia que los pastores que están afiliados a algún tipo de denominación congregacional poseen mayor persistencia $M=4.43$ y una

desviación estándar de $SD=0.033$, mientras que las pastores no afiliados o interdenominacionales presentaron una media de $M=4.35$, una desviación estándar de $SD=0.050$, mientras que $t(502)=1.382$; $p=0.168$, de esta forma no hay diferencias significativas.

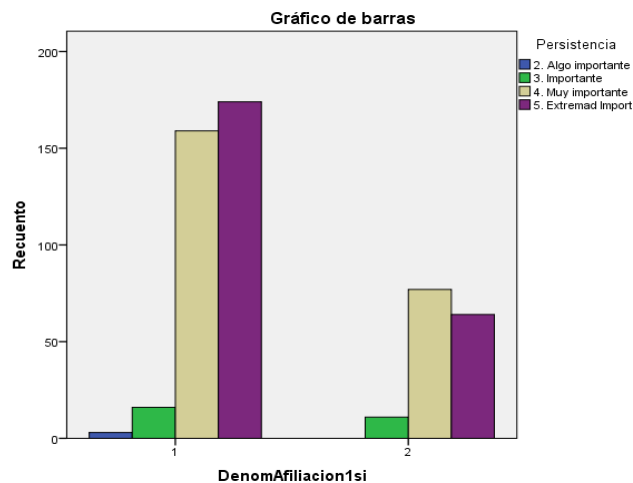
Tabla 5.36: Pruebas de chi-cuadrado para evaluar la persistencia que tienen los pastores de acuerdo a los grupos denominacionales

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|--------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 4,620 ^a | 3 | ,202 |
| Razón de verosimilitud | 5,419 | 3 | ,144 |
| Asociación lineal por lineal | 1,906 | 1 | ,167 |
| N de casos válidos | 504 | | |

a. 2 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,90.

En esta relación se tiene que el chi cuadrado de Pearson se ubicó en $X^2_{0.05,6}=4.620$ con $gl=3$ grados de libertad y adquirió un valor de probabilidad de *p-value* de 7.851 con un margen de error de 0.05. Los datos antes expuestos indican la no relación entre las variables, por lo cual se logra rechazar categóricamente la hipótesis alternativa (H_1) que apostaba por la correlación de las dos variables estudiadas, la aceptación se logra gracias a un nivel de significación asintótica del 0.202 y una razón de verosimilitud de 0.144.

De igual forma los resultados indican la no existencia de una fuerza relacional entre las variables. Ello gracias a que el estadístico de Phi alcanzado fue de $\phi=0.096$, y un V de Cramer de 0.096, los cuales están muy cercanos al cero (0).



Contraste de variables N° 5:

¿Existe una relación positiva entre el *estado civil* de los pastores participantes y las actividades relacionadas con el *crecimiento de las congregaciones* donde trabajan?

El objetivo que se persigue al correlacionar estas variables es el de verificar si aquellos pastores que se mantienen solteros desarrollan o prestan mayor atención a aquellas actividades encaminadas al crecimiento congregacional. La tabla de contingencia obtenida del SPSS presenta el siguiente resultado:

Tabla 5.37: Correlación entre estado civil de los pastores y las actividades de crecimiento congregacional.

| | | CRECIMIENTO CONGREGACIONAL | | | | | | | |
|--------------|---------|----------------------------|-------|----|-------|-------|-------|-------|--------|
| | | M | SD | | 2. AI | 3. I | 4. MI | 5. EI | Total |
| ESTADO CIVIL | Casado | 3.93 | 0.038 | R | 24 | 105 | 220 | 119 | 468 |
| | | | | RE | 25,5 | 101,0 | 225,5 | 116,1 | 468,0 |
| | | | | %T | 4,8% | 21,2% | 44,4% | 24,0% | 94,4% |
| | Soltero | 3.86 | 0.152 | R | 3 | 2 | 19 | 4 | 28 |
| | | | | RE | 1,5 | 6,0 | 13,5 | 6,9 | 28,0 |
| | | | | %T | ,6% | ,4% | 3,8% | ,8% | 5,6% |
| Total | | | | R | 27 | 107 | 239 | 123 | 496 |
| | | | | RE | 27,0 | 107,0 | 239,0 | 123,0 | 496,0 |
| | | | | %T | 5,4% | 21,6% | 48,2% | 24,8% | 100,0% |

M=Media; SD=Desviación Estándar; R=recuento; RE=recuento esperado; %T= porcentaje del total;
 1. NI (No importante); 2. AI (algo importante); 3. I (Importante); 4. MI (Muy importante); 5. EI (extremadamente importante).

Analizando los resultados de la prueba t de Student se comprobó la similitud de medias (Levene F=0.753 y sig=0.386), luego se obtuvo que los pastores casados son aquellos que manifiestan un mayor interés por las actividades y proyectos orientados al crecimiento congregacional, ello queda comprobado con una media de M=3.93 y una SD=0.038, mientras que los pastores solteros obtuvieron una media de M=3.86, una desviación estándar de SD=0.152, mientras que $t(494)=0.438$ y el $p=0.661$ por lo que no hay diferencias significativas entre medias.

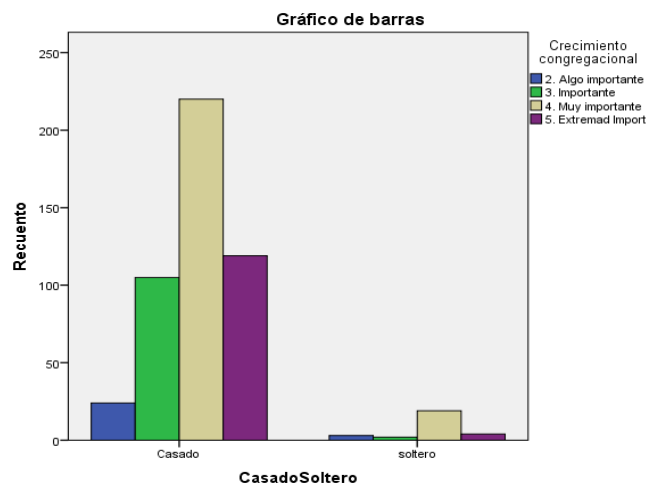
Tabla 5.38: Pruebas de chi-cuadrado para la correlación entre estado civil de los pastores y las actividades de crecimiento congregacional

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) |
|------------------------------|--------------------|----|---------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 8,084 ^a | 3 | ,044 |
| Razón de verosimilitud | 8,695 | 3 | ,034 |
| Asociación lineal por lineal | ,192 | 1 | ,661 |
| N de casos válidos | 496 | | |

a. 1 casillas (12,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,52.

En la comprobación de la correlación entre el estado civil de los pastores y el crecimiento congregacional se obtuvo un chi-cuadrado de Pearson de $X^2_{0.05,3} = 8.084$, con $gl=3$ grados de libertad, validados éstos en la tabla de Pearson con un margen de error de 0.05 se obtuvo una probabilidad $p\text{-value}=2.366$, lo cual confirma la existencia de una relación positiva entre las actividades desarrolladas por los pastores en materia de *crecimiento congregacional* y el *estado civil* de los mismos.

La hipótesis nula (H_0), la cual queda rechazada gracias al nivel que arrojaron los estadísticos de significación asintótica de 0.044 y la razón de verosimilitud de 0.034. De igual forma los resultados indican que existe una fuerza de relación entre las variables estudiadas con un nivel aceptable (algo moderada), ello gracias a que el estadísticos de Phi, el Coeficiente de contingencia⁹ y el V de Cramer alcanzaron 0.044 cada uno.



⁹ **Coefficiente de contingencia:** Sus valores no están estratificados o normalizados. Su límite es menor de 1. Lo común es utilizar V de Cramer.

Contraste de variables N° 6:

¿Podría encontrar alguna asociación positiva entre las variables relacionadas con la *creatividad* en la actividad pastoral y el *sexo biológico* de los participantes?

Se persigue con esta relación de variables el conocer cómo o cuál es el comportamiento que tienen las pastoras y pastores en materia de creatividad en su medio laboral, es decir, cómo reflejan aspectos relacionados con el humor positivo, las emociones, el control, etc. Los datos resultantes de correlacionar ambas variables se presentan a continuación:

Tabla 5.39: Correlación entre la creatividad y el sexo biológico de los participantes.

| | | ESTILO DE CREATIVIDAD | | | | | | | | |
|----------------|-----------|-----------------------|------|-------|------|-------|-------|-------|--------|-------|
| | | M | SD | | 1.MA | 2. DA | 3. ED | 4.MD | Total | |
| SEXO BIOLÓGICO | Femenino | | | R | | 1 | 56 | | 57 | |
| | | | 2.40 | 0.026 | RE | - | 2.0 | 55.0 | - | 57.0 |
| | | | | | %T | | .2% | 11.1% | | 11.3% |
| | Masculino | | | R | | 17 | 430 | | 447 | |
| | | | 2.39 | 0.010 | RE | - | 16.0 | 431.0 | - | 447.0 |
| | | | | | %T | | 3.4% | 85.3% | | 88.7% |
| Total | | | | R | | 18 | 486 | | 504 | |
| | | | | RE | - | 18.0 | 486.0 | - | 504.0 | |
| | | | | %T | | 3.6% | 96.4% | | 100.0% | |

M=Media; SD=Desviación Estándar; R=recuento; RE=recuento esperado; %T= porcentaje del total;
 1. MA (muy de acuerdo); 2. DA (de acuerdo); 3. ED (En desacuerdo); 4. MD (muy en desacuerdo)

Los resultados de la prueba t de Student arrojaron un Levene de $F=1.328$ y $sig=0.250$, lo cual señala similitud entre las medias de los dos grupos. Se tiene que tanto los pastores como las pastoras presentan bastante similitud en cuanto a la puesta en práctica de la creatividad, observándose una pequeña diferencia superior en las mujeres o pastoras. Ello queda demostrado ya que las pastoras poseen una media de $M=2.40$ y una $SD=0.026$, mientras que los pastores solteros obtuvieron una media de $M=2.39$, una desviación estándar de $SD=0.010$, mientras que $t(502)=0.484$ y se aprecia que no hay diferencias entre las medias, ya que $p=0.628$.

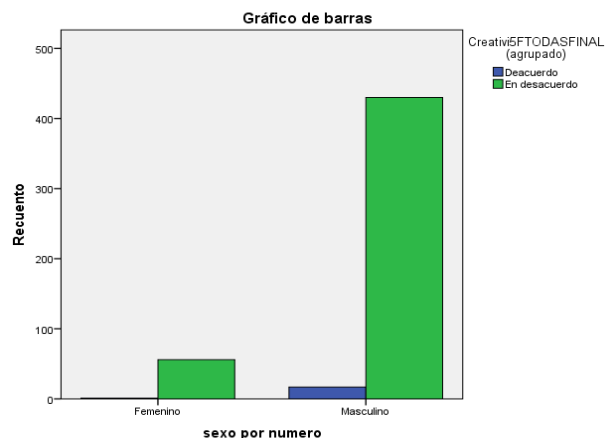
Tabla 5.40: Pruebas de chi-cuadrado correlación entre la creatividad y el sexo biológico de los participantes.

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) | Significación exacta (2 caras) | Significación exacta (1 cara) |
|--|-------------------|----|---------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | ,616 ^a | 1 | ,432 | | |
| Corrección de continuidad ^b | ,165 | 1 | ,685 | | |
| Razón de verosimilitud | ,737 | 1 | ,390 | | |
| Prueba exacta de Fisher | | | | ,708 | ,375 |
| Asociación lineal por lineal | ,615 | 1 | ,433 | | |
| N de casos válidos | 504 | | | | |

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,04.
 b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Los resultados señalan que la *creatividad* ejercida en los sitios de trabajos no está correlacionada positivamente con el *sexo biológico* que determina a los participantes. En esta oportunidad el chi-cuadrado de Pearson se ubicó en $X^2_{0,05,1}=0.616$ con 1 grado de libertad, lo cual una vez validado con un margen de error de 0.05, resultó con una probabilidad de $p-value=3.811$, la cual es superior al chi-cuadrado evaluado, con lo cual se permite el rechazo de la hipótesis alternativa (H_1) del investigador.

De igual forma otros estadísticos permiten aceptar la hipótesis nula (H_0) categóricamente, por ejemplo, el nivel de significación asintótica fue de 0.432, el cual está por arriba del margen de rechazo que es de un 0.05. Los estadísticos de simetría señalan que no existe una fuerza de intensidad positiva entre las variables, ya que se obtuvo un Phi $\phi=-0.035$ y un estadístico de V de Cramer de 0.035. Por lo que la creatividad relacionada con el sexo biológico de los participantes no mantiene un nivel de intensidad aceptable en esta hipótesis.



Contraste de variables N° 7:

¿Se presenta una relación positiva entre los pastores que se encuentran realizando *estudios universitarios* y su nivel de *creatividad*?

Lo que se pretende con relacionar la variable estudios universitarios con la de creatividad es descubrir si los pastores que se encuentran estudiando o que participando de algún programa de educación superior están impactando significativamente sus contextos laborales con aspectos creativos surgidos de sus proceso educativo. En esta oportunidad se presenta la información de solo los que están estudiando un grado o un postgrado.

Tabla 5.41: Relación entre estudio universitario y la creatividad

| | | CREATIVIDAD | | | | | | | | |
|----------------------------|------------------|-------------|------|-------|------|-------|-------|-------|--------|-------|
| | | M | SD | | 1.MA | 2. DA | 3. ED | 4.MD | Total | |
| ESTUDIA ACTUALMENTE | Grado | | | R | | 3 | 70 | | 73 | |
| | | | 2.39 | 0.013 | RE | - | 2.7 | 70.3 | - | 73.0 |
| | | | | | %T | | 1.4% | 32.1% | | 33.5% |
| | Postgrado | | | | R | | 5 | 140 | | 145 |
| | | | 2.40 | 0.23 | RE | - | 5.3 | 139.7 | - | 145.0 |
| | | | | | %T | | 2.3% | 64.2% | | 66.5% |
| Total | | | | R | | 8 | 210 | | 218 | |
| | | | | RE | - | 8.0 | 210.0 | - | 218.0 | |
| | | | | %T | | 3.7% | 96.3% | | 100.0% | |

M=Media; SD=Desviación Estándar; R=recuento; RE=recuento esperado; %T= porcentaje del total;
 1. MA (muy de acuerdo); 2. DA (de acuerdo); 3. ED (En desacuerdo); 4. MD (muy en desacuerdo)

Los resultados de la prueba t de Student indican que tanto los participantes que poseen un grado universitario como los que han concluido un postgrado tienen similares condiciones de creatividad, es mínima la diferencia entre estos dos colectivos, ya que se obtuvo un Levene de $F=0.315$ y $sig=0.575$. Se aprecia que los que han alcanzado postgrado tienen una media un poco superior a los que han logrado un grado, ya que $M=2.40$, así como una desviación standard de $SD=0.23$. Por su parte, los pastores con un grado universitario alcanzaron una media de $M=2.39$, una desviación estándar de $SD=0.013$, mientras que $t(354)=-0.511$; $p<0.610$, por lo que no hay diferencias significativas entre las medias.

Tabla 5.42: Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Sig. asintótica (2 caras) | Significación exacta (2 caras) | Significación exacta (1 cara) |
|------------------------------|-------------------|----|------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | ,060 ^a | 1 | ,806 | 1,000 | ,538 |
| Corrección de continuidad | ,000 | 1 | 1,000 | | |
| Razón de verosimilitud | ,059 | 1 | ,808 | | |
| Prueba exacta de Fisher | | | | | |
| Asociación lineal por lineal | ,060 | 1 | ,807 | | |
| N de casos válidos | 218 | | | | |

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,68.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

En la comprobación de la correlación entre la creatividad y aquellos pastores que se encuentran estudiando actualmente se alcanzó un chi-cuadrado de Pearson de $X^2_{0.05,1} = 0.60$, con $gl=1$ grado de libertad, evaluados con un margen de error de 0.05 se obtuvo una probabilidad de ocurrencia *p-value* de 3.811, dichos valores permite rechazar categóricamente la hipótesis alternativa (H_1) que indica que los pastores que estudian en la universidad poseen una mayor influencia en materia de creatividad.

De igual forma, los estadísticos que determinan la fuerza relacional entre las variables indican que existe una fuerza de intensidad muy baja o prácticamente nula, ya que los niveles alcanzados tanto por el Phi (ϕ), como por el Coeficiente de contingencia y el coeficiente V de Cramer se ubicaron todos en 0.017.

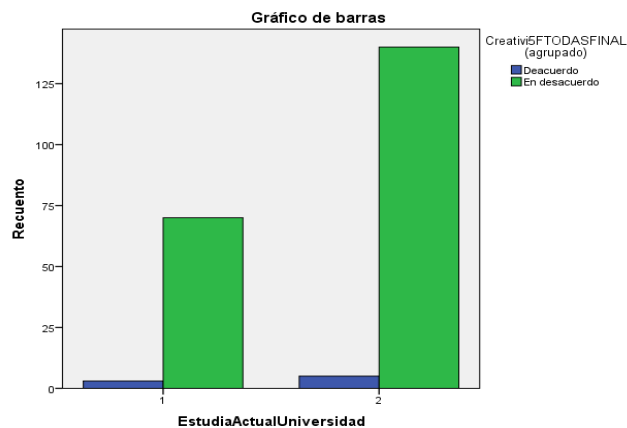


Tabla 5.43: Medidas simétricas para comprobación de contraste de variables

| Contraste | Variables | Estadístico | Valor | Resultado |
|-----------|---|--------------------------|--------|-----------------|
| 1 | Adaptabilidad/flexibilidad vs niveles educativos alcanzados | Chi | 11.137 | No relacionadas |
| | | Significancia asintótica | 0.801 | |
| | | Phi | 0.129 | |
| | | V de Cramer | 0.074 | |
| 2 | Innovación y entorno geográfico | Chi | 9.595 | Relacionadas |
| | | Significancia asintótica | 0.048 | |
| | | Phi | 0.138 | |
| | | V de Cramer | 0.138 | |
| 3 | Textos sagrado vs sexo biológico | Chi | 31.552 | Relacionadas |
| | | Significancia asintótica | 0.000 | |
| | | Phi | 0.250 | |
| | | V de Cramer | 0.250 | |
| 4 | Persistencia vs grupo denominacional | Chi | 8.362 | No relacionadas |
| | | Significancia asintótica | 0.213 | |
| | | Phi | 0.129 | |
| | | V de Cramer | 0.091 | |
| 5 | Estado civil vs crecimiento congregacional | Chi | 8.084 | Relacionadas |
| | | Significancia asintótica | 0.044 | |
| | | Phi | 0.128 | |
| | | V de Cramer | 0.128 | |
| 6 | Creatividad vs sexo biológico | Chi | 0.616 | No relacionadas |
| | | Significancia asintótica | 0.432 | |
| | | Phi | 0.035 | |
| | | V de Cramer | 0.035 | |
| 7 | Estudios universitarios vs creatividad | Chi | 0.60 | No relacionadas |
| | | Significancia asintótica | 0.806 | |
| | | Phi | 0.017 | |
| | | V de Cramer | 0.017 | |

5.6.- COMENTARIOS PERSONALES DE LOS PARTICIPANTES.

A continuación se presentan los principales comentarios que fueron expuestos por los pastores participantes en el cuestionario Aspectos Sociográficos (AS). De resaltar que todos son pastores, estaban casados y trabajando a tiempo completo en la labor pastoral al momento de emitir esta información.

“Al responder me he percatado una vez más que, aunque pretendo controlar el estrés y debo realizar ejercicio físico, no siempre lo consigo. Aunque mi confianza la deposito en el Señor que renueva mis fuerzas cada mañana”.
Edad 54 años; 17 años como pastor; 10 años en cargo actual y iglesia de 780 miembros.

"Bueno, pienso, que el trabajo pastoral para mí es muy importante y significativo, lo hago con pasión y amor para Dios y para mis semejantes. La pastoral puede a veces no ser comprendida, pero cuando hay un llamado, ciertamente habrá momentos de sufrimiento y necesidades pero la satisfacción del servicio a Dios llena de gozo y cada día se toma fuerzas para seguir adelante". **Edad 49 años; 20 años como pastor; 20 años en cargo actual; iglesia de 150 miembros**

"Considero que el ejercicio pastoral es la esencia de cumplir honesta y coherentemente el mandato y legado de Jesús para su iglesia, solo así lograremos la iglesia que el señor quiere para su pueblo". **Edad 53 años; 5 años como pastor; 2 años en cargo actual; iglesia de 620 miembros**

"Creo que debe llegarse al pastorado cuando se siente la vocación y no por buscar empleo. Cuando la vocación para ser pastor es firme y se siente como un llamado de Dios al que hemos respondido, puede llevarse la responsabilidad con alegría y gratitud. De otro modo, podría ser una carga intolerable. Eso repercute directamente en la calidad de vida pastoral. Gracias por la oportunidad de compartir mis opiniones!". **Edad 73 años; 47 años como pastor; 17 años en cargo actual; iglesia de 400 miembros**

"Creo que el rol de pastor no tiene que ver con el cargo de pastor que yo veo en las iglesias de mi país. Es por eso que para mí la vida pastoral no siempre guarda relación con el cargo pastoral". **Edad 42 años; 10 años como pastor; 9 años en cargo actual; iglesia de 60 miembros.**

"Deberían incluir: 1.- ¿Ha tenido un encuentro con Dios? 2.- Cuente su experiencia 3.- ¿Ha tenido visiones? 4.- Cuente algunas 5.- ¿Qué le preocupa? 6.- ¿Cuál es su visión de futuro? 7.- ¿Oras por la paz de Jerusalén, según el salmo 122:6? 8.- ¿Qué piensas de Génesis 12:3? 9.- ¿Qué piensas de

la Biblia?”. **Edad 80 años; años como pastor; 54 años en cargo actual 47; iglesia de 1000 miembros.**

“El pastor es sufrido en hambre, pobreza económica, críticas, desprecio, desánimos”. **Edad 47 años; 16 años como pastor; 16 años en cargo actual e iglesia de 150 miembros.**

“Es importante el equilibrio; el trabajo pastoral exige mucho, al igual que la familia, esposa e hijos y nuestra relación personal con Dios quien al fin y al cabo es el Señor de la obra”. **Edad 56 años; 15 años como pastor; 14 años en cargo actual; iglesia de 500 miembros.**

CAPÍTULO VI

HALLAZGOS Y DISCUSION DE RESULTADOS

CONTENIDO

- 6.1.- Resultados del perfil socio-demográfico de los participantes.**
- 6.2.- Resultados del análisis descriptivo para los cuestionarios ET, TL y 5F-W.**
- 6.3.- Resultados del análisis factorial exploratorio.**
- 6.4.- Resultados del análisis de contraste de perfiles pastorales O*NET versus participantes.**
- 6.5.- Resultados del análisis factorial confirmatorio del modelo general de la investigación.**
- 6.6.- Resultados del contraste de variables sociográficas versus algunas del modelo 5F-Wel y O*NET.**

El presente apartado tiene como objetivo analizar estadística, conceptual y operativamente los modelos de bienestar 5F-Wel y los estilos y tareas laborales del modelo O*NET, con el fin de evaluar la calidad de vida, el desarrollo personal y profesional que poseen los líderes protestantes evangélicos participantes en la investigación.

En cuanto a las discusiones, las mismas se desarrollan en función de los aspectos de gran relevancia que surgieron en la investigación. Se evalúan las estrategias metodológicas utilizadas, se sustentan o contrastan los resultados obtenidos en la investigación con comentarios estadísticos, constructos teóricos señalados en el marco teórico referencial y con aspectos operativos que se mantienen en la misma dirección, tanto de los modelos estudiados como de la dinámica pastoral.

Las discusiones se presentan en la misma secuencia en que se han sido expuestos los resultados en el capítulo V, es por ello que se discutirán en primer lugar los aspectos relacionados con el análisis sociodemográfico de los participantes; luego, los resultados de los cuestionarios O*NET y 5F-Wel; seguidamente se presentan los hallazgos y resultados inherentes al análisis factorial exploratorio; luego, se mencionan lo referente a los resultados del contraste de perfiles O*NET y los encontrados en el grupo de pastores participantes. La última discusión corresponde a la contrastación de algunas variables sociográficas que se relacionaron con los modelos O*NET y 5F-Wel.

6.1.- RESULTADOS DEL PERFIL SOCIO-DEMOGRÁFICO DE LOS PARTICIPANTES.

Como se señaló en el capítulo IV, sobre la metodología, la sociografía de los participantes en esta investigación fue obtenida a través del cuestionario sociografía (AS). En total fueron 504 pastores evangélicos participaron en esta investigación, los cuales se encontraban activos en sus funciones en el período de la aplicación de los instrumentos de medición: 5F-Wel (bienestar), EL (estilos de trabajo) y TL (tareas laborales), que fue entre Mayo y Noviembre de 2015. El 89% (447) de los participantes fueron de sexo masculino, con una edad promedio de 48 años, mientras que las mujeres fueron el 11% (57) y 45 años de edad promedio. De allí se mantiene que la variable género está sobrerrepresentada por el sexo masculino. Por otro lado, se esperaba contar con un mayor número de participantes, por el orden de unos 1000, ya que se contaba con una base de datos con un número cercano a 1800 pastores, ello quizás puede considerarse como una de las limitaciones en esta

investigación, al igual que haber con un número mayor de mujeres y pastores que se encontraran por debajo de los 30 años.

En cuanto a la muestra se tiene que no fue seleccionada por muestreo estadístico, ya que no fue posible obtener las bases de datos de los pastores que se encuentran colegiados o federados, por lo que la participación fue abierta. En muchas oportunidades el investigador se vio en la necesidad de solicitar la colaboración de co-pastores y misioneros, que aún cuando cumplen funciones pastorales, no lo son. Este grupo fue muy pequeño, solo 17 participantes, lo cual no afecta el análisis de los resultados, sobre todo porque los mismos son teólogos con experiencia en el área pastoral.

A pesar de que no se contó con un grupo representativo de pastores por cada uno de los países participantes, sí podría decirse que hay coherencia con los datos recogidos, ya que los participantes son pastores, activos en sus puestos de trabajo, con formación educativa finalizada y muchos de ellos trabajan a tiempo completo en la labor pastoral, lo cual indica que muchos trabajan secularmente. Por lo antes expuesto se considera que hay coherencia de los datos y una generalización de los mismos en el sector pastoral. Sin obviar, que quizás uno de los aspectos limitantes para la validación externa es la poca coherencia que pueda existir en generalizar estos resultados en una cultura nórdica o de orientación protestante, debido a que la mayoría de los datos provienen de contextos hispano/latino.

Finalmente, es oportuno destacar que en esta investigación presenta mucha similitud a otras investigaciones, como por ejemplo, el nivel de estudio alcanzado por los pastores, el cual resultó ser muy alto. El 71% de los pastores manifestó tener estudios universitarios, de los cuales el 15% ha finalizado sus estudios de máster o doctorado. Estos resultados contradicen muchas fuentes como puede ser Actualidad Evangélica (2013) quien señala que gran número de pastores, el 85% a nivel mundial, no cuentan con preparación o estudios teológicos.

6.2.- RESULTADOS DEL ANALISIS DESCRIPTIVO PARA LOS CUESTIONARIOS ET, TL Y 5F-W.

Como fue descrito en el capítulo V relacionado con la metodología empleada, la presente investigación contó con cuatro cuestionarios: (1) ET, sustentado en el modelo O*NET, mide los estilos de trabajo; (2) TL, también basado en el modelo O*NET se focaliza en estudiar las tareas laborales; (3) 5F-W busca medir el nivel de bienestar.

Finalmente se tiene el cuarto (4) cuestionario (AS) el cual se focaliza en obtener la información sociográfica de los participantes.

En cuanto a los niveles de fiabilidad obtenidos para los cuestionarios ET, TL (Frecuencia), TL (Importancia) y 5F-W, los mismos lograron una adecuada consistencia interna. A pesar de que el cuestionario ET presentó un ítem (ET-11, integridad) con la más baja consistencia (.825), ello no ameritó la eliminación del mismo, pues estaba entre los límites de aceptación. El resto de los instrumentos se ubicaron dentro de la escala de aceptación. Los valores de consistencia y los de muchas variables que se encuentran entre los diez mejores valorados en la investigación de Burus y otros en 2013, presentan resultados muy parecidos a los alcanzados en esta investigación. Algo a resaltar de la presente investigación en relación con la de Burus es que la variable de estilo de trabajo que adquirió el mayor nivel en su investigación fue la independencia (97% de importancia), mientras que en la presente investigación alcanzó un nivel intermedio (3 importante (50%)). Por otra parte, las variables integridad, persistencia y preocuparse por otros fueron las variables mejor valoradas en los estilos de trabajo o liderazgo, lo cual mantiene sintonía con otras investigaciones que las señalan como cualidades claves del pastor (Grint, 2000; Winston, 2002; Costa, McCrae y High, 1991; Hogan y Hogan, 1992).

El siguiente cuestionario fue el *TL (tareas laborales)* que cuenta con dos versiones, la de frecuencia y la de importancia. Ambos obtuvieron niveles aceptables de fiabilidad, muy parecidos a los obtenidos por el cuestionario de estilo laborales (EL). A resaltar del cuestionario de frecuencias el que se hayan puntuado con menor nivel lo relacionado con las tareas de administración, finanzas y las destinadas a las actividades de inherentes a aspectos inter-institucionales. Esto se puede corroborar con estudios que señalan que los pastores poseen poca capacidad administrativa, que es difícil encontrar pastores que puedan realizar una combinación perfecta entre el pulpito y la gestión administrativa. Están aquellas congregaciones que intentan hacer que los pastores mantengan distancia entre las dos funciones (Lummis, 2003). Hubo una mayor valoración para aquellas funciones que guardan mayor relación con los fundamentos teológicos. En cuanto a la versión que mide la importancia de las tareas laborales (TL), resalta el hecho de que los pastores demuestran un mayor interés por los aspectos relacionados con las disciplinas espirituales y con aquellos aspectos que mantienen estrecha relación con los textos sagrados, lo cual también es confirmado en por la investigación de Lummis (2003).

Otro aspecto hallado se relaciona al hecho de que los pastores se rehúsan a dar importancia a las tareas que se relacionan con la administración, la recaudación de fondos

y las destinadas al desarrollo de actividades en conjunto con otras organizaciones afines. Aún así, la función administrativa con mayor importancia es la relacionada con el crecimiento congregacional (Warren, 1998).

Del tercer cuestionario el 5F-Wel, destinado a evaluar el bienestar, lo primero que se encontró fue la falta de comprensión de algunos de los ítems del cuestionario, sobre todo en el idioma español, se podría deducir que la traducción fue realizada a un español latino, poco familiar para los pastores españoles e incluso para algunos de Latinoamérica. Igual situación ocurrió en la versión en inglés, pero a menor escala. Este hallazgo puede considerarse como una limitante para futuras investigaciones, por lo que se recomienda a los autores revisar la redacción de algunos ítems.

Por otra parte, la variable creatividad del cuestionario 5F-W señaló que los pastores están de acuerdo en la importancia de usar sus habilidades y talentos, así como el hecho de transmitir sus emociones. Ello quizás cobra sentido en una dinámica pastoral que tiende a demandar la praxis de aspectos sensitivos que ayuden a entender, o por lo menos, a categorizar lo trascendental o místico de muchas experiencias religiosas, entre ellas los milagros o en aquello que trasciende de la mente humana, y que las ciencias en muchos casos no pueden responder. En la rutina laboral de los religiosos sus sentidos entran en acción con el contexto, y en él, las emociones alimentan los sentimientos de fe con lo cual se van forjando los valores y principios que dan sentido a la vida religiosa y en general. Es interesante apreciar que a pesar de la importancia que dan los participantes a las emociones, no comparten el que las decisiones sean tomadas en esta dirección, sino que se hacen desde lo racional, lo cual encuentra bastante similitud con lo aportado en la investigación de Lawson y Myers (2011).

En la labor pastoral se espera que los pastores puedan mantener un equilibrio entre lo racional y lo emocional. Que muchos aspectos de fe puedan ser razonados en distintos sentidos, la idea es llegar a un balance entre lo emocional y lo racional que permita una efectiva práctica de los talentos y habilidades de los pastores en todas las dimensiones que conforman sus vidas. Todo ello, se ajusta a uno de los indicadores estudiados en esta investigación: tomar decisiones repentinas o precipitadas, el cual fue valorado con el menor puntaje de la subvariable o categoría creatividad.

Otra de las subvariables estudiadas fue el ser una persona confrontadora, lo cual se caracteriza por manejar el estrés, planificar los tiempos de ocio, evaluar la estima y creencias que puedan caracterizar a los pastores. Los resultados señalan que los pastores no se encuentran frustrados o infelices por el hecho de no lograr objetivos en algunas áreas

de sus vidas, lo cual podría sustentarse en principios de sencillez, humildad y perseverancia, los cuales van acompañados en muchos casos con la limitación de recursos materiales y humanos básicos para mantener una vida equilibrada. Por otra parte, se encontró que los pastores no tienen problema alguno con el hecho de ser aceptados por todas las personas, ni que tengan que realizar todo bien para sentirse emocionalmente estables. Otro aspecto se relaciona con la seguridad física, los pastores se sienten más seguros en sus casas que en el lugar de trabajo y sienten más temor por las acciones subversivas o terroristas que puedan afectar a sus familiares.

Se encontró una opinión generalizada en que al momento de desarrollar ciertas actividades, ello genera mucha tensión que da con la presencia de altos niveles de estrés, lo cual se ve reflejado en el deterioro de la salud de muchos de los participantes. Los conflictos relacionados con el estrés en el entorno pastoral pueden ser atribuidos a múltiples factores, siendo uno de los principales el intentar paliar las necesidades de muchos fieles o personas que demandan apoyo, con escasos recursos, ello impacta negativamente el estado emocional de los pastores en gran manera, con un nivel de frecuencia alto (Rowland, 2004; Keller, 2010). Adicionalmente, el estrés se ve alimentado en muchos contextos por el temor a los terroristas en el que las escenas de persecución y antisemitismo religioso está en crecimiento, sobre todo por parte de grupos religiosos extremistas (De la Corte y otros, 2007). En medio de esas tensiones laborales los pastores intentan contrarrestar las mismas apoyándose en aspectos relacionados a sus creencias, a la fe y confianza en Dios. Es así, que la práctica de ciertas disciplinas espirituales contribuye positivamente en la erradicación de la frustración, asociando sus acciones a propósitos divinos antes que a la casualidad.

En esta misma dirección, se aprecia que otro factor que genera tensión en el entorno pastoral son las finanzas de las iglesias. Los pastores manifiestan que la falta de dinero ha sido uno de los principales problemas que presentan en la actualidad. Las entidades viven de las ofrendas y donativos, lo cual ha impulsado a que muchos pastores sean bivocacionales con el fin de apoyar en el desarrollo de las necesidades tanto personales como de los proyectos eclesiales (Lummis, 2003). De acuerdo a los datos obtenidos se podría asociar que esa falta de medios económicos está relacionada con las escasas estrategias de recaudación de fondos por parte de los pastores.

En cuanto al cuestionario 5F-Wel, se encontró que el bienestar que mantienen muchos pastores está asociado con las relaciones interpersonales de amistad o sentimiento, pareja, que mantienen los participantes (Ardell, 1986). La mayoría de los pastores señalan

tener una relación íntima estable, lo cual consideran les ayuda en gran manera a alcanzar estabilidad emocional. De igual forma cuentan con confidentes y allegados con los cuales comparten sus necesidades personales y profesionales. De igual forma, los pastores consideran que existe una tendencia generalizada a sentir que hay personas a su alrededor que se interesan en su desarrollo personal y profesional.

Queda comprobado que la tarea pastoral cuenta con grandes demandas que llegan a ser respondidas gracias a la colaboración de colegas, allegados y familiares de los pastores, es así, que los más cercanos al pastor se han convertido en un eje fundamental para su efectiva labor y vida pastoral. De igual forma queda demostrado que un gran número de pastores se ven envueltos en distintos problemas que en muchas oportunidades les obligan a declinar de sus funciones pastorales. En fin, el entorno pastoral está envuelto en un escenario donde se requiere el apoyo de terceros, amigos o familiares, para poder responder efectivamente a las demandas con menores niveles de estrés y malestar emocional (Nauss, 1983).

A pesar de los avatares de la vida pastoral, este rol, sigue siendo un punto de referencia moral y espiritual para muchos. Ahora bien, se debe tener claro que a un pastor se le demanda quizás más que a cualquier otro profesional, como puede ser un psicólogo, ya que debe responder a sus fieles en cuanto a diversos tipos de necesidades como son las espirituales, emocionales, físicas, financieras, etc., las 24 horas del día y los 365 días al año. De igual forma, el pastor es considerado un modelo a seguir, lo cual tienen ciertas implicaciones emocionales y conductual. Es por ello que el rol pastoral debe contar con estrategias comunicacionales que permitan el desarrollo de relaciones interpersonales con límites espaciales y emocionales, dando prioridad a la intimidad familiar y matrimonial. Igualmente el círculo de amistades de los pastores debe ser muy bien definido, ya que se requiere dejar claro lo que son los fieles, hermanos, amigos y familiares en este tipo de entorno.

En cuanto al carácter identitario soportado en el cuestionario 5F-Wel, se encuentra que el mismo se relaciona con la identidad de religiosa, de género y cultural que posee un individuo y que tiene repercusión sobre su bienestar integral. De igual forma, lo identitario también mantiene relación con el cuidado que las personas realizan para su propia protección. En este sentido los resultados demuestran que en cuanto a identidad de género los pastores se encuentran satisfechos con el género que les ha acompañado desde su nacimiento (Mardones, 2005). Ahora bien, se aprecia que las mayores ponderaciones las recibieron aquellos factores que guardan relación con los elementos de identidad religiosa,

tales como la oración, participación en actividades religiosas y todo lo que se circunscribe en la dinámica espiritual. En esta investigación se encuentra que el entorno religioso está mejor valorado que la identidad cultural (Casas, 1999). Es así, que queda claro que los elementos de fe que determinan al cristianismo afectan en gran manera la personalidad e identidad de los pastores evangélicos, más que los valores sociales y culturales, lo cual hace que la vida del pastor esté focalizada en principios y virtudes en los que la esperanza, confianza y subsistencia proviene de la “esfera celestial” más que de la suerte o casualidad.

Otro aspecto a resaltar, es el hecho de que un grupo de participantes se encuentran en entornos donde la religión evangélica es minoría, llegándose a percibir sentimientos de exclusión social, lo cual se ha logrado paliar gracias a una mayor participación social por parte de los pastores en actividades, eventos y aspectos culturales, lo cual impacta significativamente su identidad cultural (Naus, 1983).

La quinta, y última variable que contempla el cuestionario 5F-Wel está relacionada con lo físico, envuelve el deporte y la alimentación necesaria para un óptimo bienestar personal. Los resultados señalan que los pastores no consumen alcohol, tabaco, ni ningún tipo de drogas. De igual forma se encuentra que en cuanto al cuidado personal, y más específicamente, lo relacionado con la alimentación y el deporte, los pastores no focalizan mucha atención a los mismos, no lo contemplan como parte de sus disciplinas cotidianas. Quizás una de las principales causas se centra en las demandas laborales, el no tener un horario laboral establecido hace que los pastores no cuenten con actividades semanales para realizar deportes. Es más, los fines de semana, que es cuando la mayoría se dedican a actividades recreativas y sociales, el pastor se encuentra cumpliendo las principales actividades institucionales. De igual forma sucede con la alimentación, las jornadas laborales de los pastores son largas o en horarios discontinuos, lo cual impide mantener unas disciplinas de alimentación saludable y con amigos o familiares. Se debe concientizar al gremio pastoral que la tarea laboral debe estar acompañada del cuidado de la alimentación y el físico, no solo por motivos de estética, sino por la salud física de los mismos. En definitiva, el pasar mucho tiempo en espacios laborales sin la ejercitación física y la alimentación adecuada trae consigo cantidad de obstáculos, tanto desde el punto de vista personal, emocional como institucional.

6.3.- RESULTADOS DEL ANALISIS FACTORIAL EXPLORATORIO.

Se encontró que los pastores participantes poseen un bajo nivel de aceptación en cuanto a la variable integridad con innovación en su medio laboral. Ello cobra sentido por el hecho de que las actividades pastorales tienden a ser identificadas como poco innovadoras, en gran parte debido a que en los escenarios eclesiales la dinámica laboral se sujeta a una cantidad de análisis hermenéuticos, exegéticos y homiléticos que mantienen un marcado acento de componentes históricos y tradicionales, lo cual demanda poco desarrollo e innovación en la praxis pastoral protestante. Quizás hace falta tomar en consideración lo señalado por Burke y Cooper (2004) quienes instan a un proceso de actualización pastoral que permita la flexibilidad e innovación para poder alcanzar la efectividad. De igual forma resulta interesante que exista poca relación entre la innovación y las acciones encaminadas a mantener empatía o preocupación por otros. Lo que podría indicar que las estrategias que se están llevando a cabo para apoyar al necesitado no están demandando grandes esfuerzos mentales y físicos que desemboquen en nuevas ideas de acercamiento entre pastores y necesitados. Ello también se comprueba por medio del estadístico de las comunalidades en el que preocuparse por otros no guarda relación con la persistencia.

Los resultados indican que los estilos de trabajo de los pastores se encuentran orientados en tres direcciones. En primer lugar, está dirigido a un liderazgo eficaz, en donde se circunscriben aspectos personales como la innovación, iniciativa, pensamiento analítico, adaptabilidad; así como los mecanismos orientados al logro y a responder a las demandas sociales como es señalado por Mumford, Scott, Gaddis y Strange, 2002, así como por Rosing, Frese y Baush, 2011. Una segunda dirección gira en torno a que los estilos laborales se corresponden con los niveles de empatía y asertividad que prevalece en el colectivo estudiado (Avolio, y Bass, 1999). Se aprecia que los pastores mantienen una clara dirección a la empatía y cooperación que facilita paliar las necesidades de los demandantes, lo cual va acompañado con altos valores de persistencia, integridad y autocontrol personal, valores que están en consonancia con las demandas doctrinales en que se basa el ministerio pastoral. La tercera dirección resultante de las variables de estilos de trabajos señala que los pastores desarrollan estrategias dirigidas al autocontrol personal, lo cual se ve reflejado en la forma en que enfrentan el estrés en un escenario laboral caracterizado por un gran nivel de independencia en sus decisiones para lograr los objetivos (Hofmann, Fisher, Luhmann, Vohs y Baumeister, 2014). En fin, puede señalarse

que los estilos de trabajos O*NET estudiados en esta investigación, y que concluye que los tres factores antes señalado se relacionan en gran medida con los estilos laborales que caracterizan a los pastores participantes en esta investigación.

Otra fase del presente análisis exploratorio lo conforman las tareas laborales de los pastores. Se tiene que las tareas O*NET mejor valoradas por los participantes son aquellas asociadas con las tareas religiosas y doctrinales. Es así, por lo que la administración de servicios, ceremonias y todo lo que incluye la predicación y enseñanza del mensaje doctrinal cristiano presentan grandes niveles de aceptación o normalidad. No pasa así con las tareas administrativas y las de estrategias institucionales, las cuales se aproximan parcialmente con las establecidas por el modelo O*NET, lo cual indica que a pesar de que los pastores cumplen con la recaudación de fondos, actividades con otras instituciones, con la administración y control de gestión y finanzas, requieren de un mayor acercamiento a los niveles establecidos por O*NET.

Algo más distante al modelo O*NET resultaron las tareas relacionadas con la formación, capacitación y acción social, así como las actividades relacionadas con la espiritualidad y el crecimiento de las instituciones eclesiales (Sánchez, 2001), las cuales son llevadas a cabo, según los datos recogidos, con pocas estrategias institucionales y bajos estándares de profesionalidad.

En cuanto al modelo del bienestar 5F-Wel, se encontró que los pastores manifestaron poseer bajos niveles en cuanto a la relación entre el autocuidado personal y los aspectos emocionales, lo cual podría atribuirse al hecho de que la mayoría de los pastores se encuentran en un ambiente laboral que demanda sencillez, persistencia y humildad. De igual forma se puede relacionar el hecho de que los pastores poseen un promedio de edad en una etapa adulta en la que los intereses o preferencias personales, por lo general están focalizadas en otra dirección que van más allá del cuidado personal y emocional. En contra parte se encontró que mantienen una mejor relación entre el control y el pensamiento.

Por el contrario, los resultados apuntan a que los pastores evangélicos se inclinan en gran manera a aspectos relacionados con la creatividad y el confrontamiento (Ilies, Dimotakis y De Pater, 2010). Ello puede asociarse al hecho de estar continuamente generando ideas y buscando la mejor manera de ponerlas en práctica en miras de llegar a la resolución de problemas o necesidades laborales y personales. En un segundo plano, y con un nivel inferior de importancia, se aprecia que los pastores se focalizan en aspectos relacionados con lo intra e interpersonal, cobrando especial importancia el hecho de que

para los participantes esos tipos de relaciones son fundamentales para cumplir con principios bíblicos garantes de una mejor convivencia en los entornos laborales y sociales.

El tercer y último aspecto resultante del análisis del modelo 5F-Wel señala que los pastores ponderan como de gran importancia lo relacionado con el tema de la identidad y el desarrollo personal (Mardones, 2005). Para un pastor los aspectos relacionados con la identidad está en gran medida focalizada con un ser superior llamado Dios, va a imprimir un cambio de pensamiento, sentimientos y acciones encaminados a la prosperidad integral, al bienestar y todo aquello que permite la efectividad. Ello indica que para los participantes el desarrollo personal dependerá en gran manera de la importancia que se dé a la identidad en un individuo.

6.4.- RESULTADOS DEL ANALISIS DE CONTRASTE DE PERFILES PASTORALES O*NET VERSUS EL PERFIL DE LOS PARTICIPANTES.

En cuanto a los perfiles pastorales para los estilos de trabajo establecidos por O*NET se encontró que los pastores participantes mantienen grandes similitudes. Los pastores consideran y coinciden con el modelo O*NET en que el ejercicio pastoral requiere en primer lugar contar con altos estándares de integridad, es una prioridad. Lo contrario sucede con la variable logro y esfuerzo, la cual presenta la menor ponderación en ambos modelos.

Existe un cierto distanciamiento entre los modelos, específicamente entre aquellos aspectos que se relacionan con el trabajar de forma independiente, de permanecer con altos niveles de consciencia, concentración y lo relacionado a la inteligencia práctica. Todo ello encuentra quizás su sentido en el hecho de que en su mayoría los pastores se encuentran en contextos hispanos, está asociada a la falta de personal y recursos materiales para operar, lo cual hace que los mecanismos de control de calidad de las operaciones sea de menor calidad. Igualmente, deben prácticamente planificar y llevar a cabo los planes con los pocos recursos con que cuentan he allí el por qué la falta de innovación y análisis. Es obvio que para cualquier pastor u organización al no contar con recursos humanos, materiales y financieros los objetivos se ven impactados negativamente.

En un tercer análisis, se aprecia que los resultados sobre los estilos de trabajo se encuentran asociadas las variables influencia social, orientación a las relaciones interpersonales y ajustes psicológicos ante las relaciones con terceros manifestaron las mayores diferencias entre ambos modelos, lo cual podría atribuirse a que los pastores

trabajan en instituciones en las que las personas mantienen una estrecha relación, cercanía entre los líderes y sus afiliados, lo cual impulsa a vivir más con nexos comunitarios, situación que es todo lo contrario en entornos anglosajones o protestantes donde las iglesias protestantes han alcanzado unos niveles de estratificación, tecnicismo y organización funcional similar a la de las empresas que caracterizan dichos entornos sociales, es decir, los componentes empresariales están impactando la dinámica de las instituciones de fe.

En definitiva, y en materia de estilos de trabajo se concluye que los pastores participantes manifiestan contar con unos estilos de trabajo que son de cierta forma compatibles con los señalado por el modelo O*NET.

En cuanto a los resultados obtenidos en el cuestionario sobre las tareas laborales se aprecia que el 76% de las tareas pastorales han sido sobre evaluadas por parte de los participantes en relación a la ponderación establecida por O*NET. Se encontró que la tarea relacionada con textos sagrados fue la única que obtuvo igual valoración, tanto en el modelo O*NET como por parte de los pastores participantes, ello encuentra su sentido en que las doctrinas de fe, la dinámica eclesial (gestión administrativa) y la conducta social se apoyan en la Biblia y en otros documentos basados en la doctrina cristiana.

Un segundo grupo de tareas pastorales encontraron pocas diferencias, las cuales se ubican en diferentes sub categorías laborales como son las actividades propias de la religión cristiana (disciplinas espirituales y preparación de ceremonias religiosas); igualmente, la función de capacitación de líderes, visitación y actividades interreligiosas. Es interesante apreciar que un tercer grupo lo conforman en su mayoría aquellas actividades de administración, organización, gestión, así como las que tienen que ver con impacto social o ayuda a terceros. La tarea que se alejó bastante del estándar O*NET fue la relacionada con ceremonias especiales, quizás encuentra su sentido en que no forman parte de las actividades cotidianas de la dinámica pastoral.

6.5.- RESULTADOS DEL ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO DEL MODELO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.

En cuanto a los estilos de trabajo bajo el modelo O*NET los resultados señalan que la mayor influencia que recibe el rol pastoral se asocia a las variables relacionadas con el liderazgo eficaz (Winston y Patterson, 2006), es decir, para los pastores juega un papel de vital importancia todo aquello que guarda relación con la dirección y el manejo gerencial

de sus entidades, ello, gracias a la fiabilidad, la iniciativa y al pensamiento crítico que caracteriza a los participantes y que impacta la innovación en su entorno laboral. De igual forma, son muy bien valoradas las anteriores variables cuando son relacionadas con el liderazgo, lo cual puede estar relacionado al hecho de que dicha relación contribuye a visualizar aspectos tanto globales como específicos en la praxis pastoral y que apunta al desarrollo de la innovación en dicho sector. Todo ello demanda del pastor contar con una clara orientación al logro, al esfuerzo y un remarcable interés por ser flexible ante los escenarios cambios.

De igual forma, los resultados confirman que los estilos de trabajo se ven influenciados por la empatía y asertividad, aunque a un menor nivel que el liderazgo eficaz. Los datos señalan que los pastores al orientar esfuerzos a lo social con persistencia, manteniendo un autocontrol de sus emociones y unas buenas relaciones interpersonales les ayudarán a ser eficientes y asertivos en sus cometidos pastorales. En cuanto al autocontrol (Hofmann, Fisher, Luhmann, Vohs y Baumeister, 2014), para los pastores juega un papel fundamental el hecho de saber manejar el estrés y la autonomía (Shanlley y Gibson, 2004) que posee el cargo pastoral de la mejor manera posible.

En otro sentido se encuentran las tareas laborales. Este modelo determinó la gran importancia que tiene para los pastores la capacitación y acción social en sus entidades. Por una parte juega un papel fundamental el capacitar, adoctrinar (Patterson, 2002; Winston, 2003) y llevar a cabo todas las actividades encaminadas a las enseñanzas de fe, que acompañadas de la praxis que se traduce como servicio o acción social, especialmente hacia aquellos que se encuentran en desventaja social (Grint, 2000; Winston, 2002). Un segundo aspecto confirmado es el que guarda relación con los servicios religiosos y doctrinales, los cuales vuelven a ser bien valorados por medio de los rudimentos de la fe cristiana con múltiples propósitos, siendo uno de ellos el desarrollo de las actividades cúllicas y ceremoniales.

El tercer aspecto valorado en cuanto a las tareas laborales fue la administración y estrategias interinstitucionales, así como la espiritualidad y el iglecrecimiento. Por una parte los pastores siguen considerando que es fundamental la obtención de fuentes de ingresos económicos, así como la administración eficiente de los recursos institucionales. Igualmente, se valoró a este nivel los esfuerzos interinstitucionales que permitan el apoyo de terceros. En cuanto a la espiritualidad y el Iglecrecimiento se aprecia que la función pastoral se focaliza en analizar aspectos de fe que exigen esfuerzos estratégicos que apuntan a la expansión o crecimiento de sus instituciones.

En cuanto al tercer grupo de variables relacionadas con el modelo de bienestar 5F-Wel se encontró que la creatividad y el confrontamiento son los aspectos mejor valorados por los pastores en materia de bienestar. Para ellos es de suma importancia lo relacionado al estado emocional y todo lo que implica un control de aspectos identitarios, humor, cuidado personal, etc. que redundan en un balance de emocional y que a su vez permite la generación de ideas y nuevas formas de enfrentar los desafíos que acompañan, tanto a la función pastoral como al familiar (Lawson y Myers, 2011).

Otro grupo de variables relacionadas con el modelo de Bienestar 5F-Wel, ponderadas en segundo lugar de importancia, son las relacionadas con lo identitario y el desarrollo personal (Mardones, 2005). Para los pastores es importante tener claro los aspectos relacionados con la identidad sexual, el esparcimiento, la autoestima y los aspectos que determinan unas condiciones físicas saludables. En un tercer lugar, y algo distantes del primer grupo de variables, se encuentran aquellos aspectos referidos a la atención o relaciones intra e interpersonales, es decir, para los pastores la amistad, el autocuidado y la espiritualidad son aspectos fundamentales para alcanzar el bienestar y alimentar el respeto y amor para con el prójimo o prójimo.

Finalmente, es de hacer notar que entre las tres variables latentes estudiadas, lo que mayor influencia tiene sobre la calidad de vida y el desarrollo personal y profesional de los pastores son los aspectos relacionados con los estilos de trabajo; en segundo lugar, todo lo relacionado con las tareas laborales, y en tercer y último lugar, los parámetros de bienestar. Los datos encontrados confirman que los aspectos O*NET y 5F-Wel analizados están presentes en las funciones pastorales y en los aspectos personales de los participantes.

6.6.- RESULTADOS DEL CONTRASTE DE VARIABLES SOCIOGRÁFICAS VERSUS LOS MODELOS 5F-WEL Y O*NET.

El primer contraste de variables se focalizó en determinar si la *adaptabilidad* y *flexibilidad* que se da en el ámbito laboral está positivamente relacionada con los *niveles educativos alcanzados por los pastores participantes*. Los estadísticos aplicados a dichas variables indican que sí existe una relación aceptable entre las mismas. Son múltiples las posibles explicaciones para estos resultados, siendo una de las que cobra mayor sentido el que la labor pastoral se desarrolla en escenarios caracterizados por atender distintos tipos de necesidades, tanto institucionales, las de los feligreses como las del prójimo, que generalmente recurren por contar con escasos recursos humanos,

materiales y financieros. Se podría deducir que para los pastores lograr sobreponerse a tales situaciones ha tenido que impulsar diversas estrategias de adaptación que les permitan la consecución de sus objetivos. Tomando en consideración que dichas estrategias las realizan, generalmente los pastores, con una actitud proactiva acompañada de humildad, empatía, misericordia y disciplina (Winston y Patterson, 2006), no así, en algunos entornos con marcado carácter de profesionalismo o con altos niveles estudios universitarios.

La diferencia entre la adaptabilidad y los estudios alcanzados por los pastores en esta investigación podría también alinearse o compararse con los resultados de las investigaciones realizadas por Actualidad Cristiana (2013), los cuales concluyen que de todos los pastores en el mundo solo el 10% cuenta con preparación teológica. Igualmente, encontraron que el exceso de trabajo y los pocos recursos con que cuentan muchos misioneros y pastores afecta su labor, sobre todo la de aquellos pastores que se encuentran en zonas en continuo crecimiento como puede ser la ventana 10/40¹, en la que existe un pastor por cada 450.000 personas convertidas, o en los Estados Unidos donde a pesar de altos niveles de preparación académica en el área pastoral protestante, se estima un pastor para 350 personas.

El segundo grupo de variables está relacionado con la innovación y el impacto que ésta tiene en el contexto ideológico o religioso en que operan los pastores. Se encontró que los pastores que mantienen gran interés por la innovación se encuentran en entornos geográficos con marcada trayectoria protestante en los que se apuesta por la investigación, desarrollo e innovación (I+D+I). De igual forma, se constató que los pastores que tienen claras sus funciones y que poseen la preparación adecuada se apoyan de las mejores herramientas y técnicas de vanguardia las cuales contribuyen significativamente en su labor.

Otro aspecto de gran importancia es el hecho de que la innovación cada vez más se convierte en un factor clave para el desarrollo de las organizaciones religiosas. Esta investigación señala que todo pastor que apuesta por la innovación y la creatividad es aquel que se apropia de técnicas, herramientas y tecnologías adecuadas con el fin de realizar sus funciones con aquellas estrategias que incidan significativamente en la gestión de la

¹ Región poco cristianizada, comprendida por las regiones del hemisferio oriental situado entre 10 y 40 grados al norte del ecuador. La conforman la región del Sahara, el norte de África y casi toda Asia. Se estima que dos tercios de la población mundial viven en esta zona de mayoría musulmana, hindú, budista, animista, judía o ateos. El cristianismo cuenta con gran oposición gubernamental.

entidad religiosa que representa. (O'Reilly, 1991; Prahalad y Krishnan, 1999). Es así, que las iglesias que hoy en día están experimentando grandes crecimientos numéricos son aquellas que se han apropiado y adaptado de muchos de los avances de muchas disciplinas.

El tercer grupo de variables intentó responder a la posible relación entre las tareas relacionadas con los textos sagrados y el sexo biológico: pastor o pastora. Los resultados mantienen que sí existe una clara correlación, tal como es señalado por Norman y Job, 2006. Se comprueba que los pastores hombres mantienen un mayor acercamiento a utilizar herramientas y técnicas hermenéuticas que permitan explorar las verdades bíblicas con un mayor rigor científico al que desarrollan las mujeres pastoras. Esto sigue apoyando la idea existente de que es a los pastores hombres a los que se les identifica como los que producen teológica o “hacedores de teología”.

La persistencia que mantienen los pastores y que pudiera estar relacionada con el tipo de denominación religiosa a la que pertenecen fue analizada en el cuarto grupo de variables a contrastar. El objetivo fue conocer si la persistencia o perseverancia en el mundo pastoral está determinada por el tipo de organización, carismática o conservadora a la que pertenece un pastor. Los resultados demostraron que la persistencia demostrada por los participantes no está relacionada con el grupo denominacional al que pertenecen. Lo que sí se encontró fue el hecho de que muchos pastores focalizan su desarrollo ministerial o propulsores motivacionales en la divinidad, en el compromiso y en la tarea que han asumido ante el Dios de Israel, he allí donde considera se mantiene la persistencia en la labor pastoral (Robbins, 2004; Muchinsky, 2000).

Con el quinto grupo de variables analizadas se intentó determinar si el crecimiento congregacional está en siendo afectado por el estado civil de los participantes. En muchos casos se podría pensar que los participantes solteros poseen mayor tiempo para desarrollar actividades encaminadas al crecimiento numérico de sus instituciones. El impulsar el crecimiento numérico de una entidad eclesial requiere de personas que tengan tiempo, así como un equilibrio y actitud positiva ante la vida y sus desafíos. Se espera que los pastores sean capaces de manejar los esquemas mentales que contrarresten el estrés, y otros aspectos emocionales, así como poder compaginar sus responsabilidades familiares.

De igual forma, los pastores que diseñan estrategias de Iglecrecimiento, por lo general cuentan con experiencia y conocimiento en este tipo de estrategias institucionales, saben establecer distintos tipos de límites en aquellas situaciones que puedan irrumpir en la meta. Los datos indican que el estado civil que poseen los participantes guarda relación con las estrategias de Iglecrecimiento. Los pastores focalizados en el crecimiento de sus

iglesias se caracterizan por ser genuinos, transparentes. Se nutren de información y personas claves. Ello ha sido comprobado también en la investigación que Myers y Sweeney en 2008 con un grupo de consejeros con similares funciones a las pastorales. Ahora bien, es necesario que los pastores que están abocados a actividades de crecimiento requieran de tiempo, grandes esfuerzos mentales, desarrollen actividades de viaje, ocio, relax y recreación que les ayuden, entre otras cosas, a romper con la rutina y recobrar fuerzas para la labor señalada. Es así que el tener una personalidad desafiante requiere de mirar la vida con una óptica realista, en donde la “racionalización de la fe” contribuya a mantener un balance entre lo racional, emocional y espiritual. Que puedan manejar el tiempo de la mejor manera posible, estableciendo lo prioritario e importante en sus vidas. Quizás quienes mejor cumplen con el crecimiento congregacional son los pastores solteros, jubilados o aquellos que cuentan con mayor tiempo para dicho fin.

El sexto grupo de variables estudiadas intentó responder una posible relación entre la creatividad y el sexo biológico de los participantes (Reese y Myers, 2012). En el entorno evangélico existe una tendencia generalizada a masculinizar el puesto de pastoral, es decir, se piensa que son los hombres quienes tienden a ser expertos, los generadores de nuevas formas de pensamiento y estilos de trabajo creativos en dicha área. La realidad es que los pastores participantes han demostrado que no existe esa preferencia que se ha marcado con el tiempo. Tanto pastores como pastoras presentan las mismas condiciones para desarrollar la creatividad y hacer aportaciones encaminadas a la efectividad ministerial. Esto se compagina con los resultados obtenidos en otras investigaciones donde se han aplicado los principios del 5F-Wel, en las cuales se comprueba que las personas que mantienen su mente en lo bueno, lo honesto y lo justo se encamina a mantener pensamientos positivos que redunden en la creatividad requerida en la labor pastoral (Adler, 1954; Ansbacher y Ansbacher, 1967; Lawson y Myers, 2011).

El séptimo, y último grupo de variables busco responder a la posible relación entre aquellos participantes que están realizando estudios universitarios y la creatividad que manifiestan tener en su ejercicio laboral. Lo ideal es que si los trabajadores están inmersos en determinados programas de formación y capacitación, ello repercuta en la adaptación, incorporación y actualización de estrategias eclesiales, lo cual apunta a la creatividad como pilar fundamental del éxito empresarial (Urbach, Fay y Lauche, 2011). En esta oportunidad no se aprecia que exista un impacto significativo por parte de los conocimientos universitarios adquiridos por los pastores. Sería interesante indagar cuáles son esos estudios y si los mismos mantienen relación o acercamiento con la gestión eclesial.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

CONTENIDO

- 7.1.- Conclusiones de la investigación.**
- 7.2.- Limitaciones encontradas.**
- 7.3.- Recomendaciones.**
- 7.4.- Líneas futuras de investigación.**

Este último apartado tiene como objetivo exponer las conclusiones finales a las que se ha llegado en la presente investigación. De igual forma se desarrollan las limitaciones encontradas, las recomendaciones pertinentes, y finalmente, las posibles líneas futuras de investigación surgidas de este proceso investigativo.

7.1.- CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

Esta investigación permitió determinar la calidad de vida, el desarrollo personal y profesional que poseían 504 pastores protestantes evangélicos que ejercían sus funciones en 31 países entre los meses de mayo y noviembre de 2015. Ello fue posible por medio de la aplicación del modelo del bienestar 5F-Wel y de los estilos y tareas laborales establecidos por la Occupational Information Network (O*NET). El estudio permitió evaluar estadísticamente las variables de dichos modelos, así como correlacionar muchas de ellas con aspectos sociodemográficos de los participantes.

La hipótesis que se ha puesto a prueba en esta investigación señala *“que la calidad de vida, el desarrollo personal y profesional de los pastores evangélicos están directamente relacionados con los estilos de trabajo, las tareas laborales O*NET y el nivel de bienestar 5F-Wel”*, siendo validada la misma por medio de cinco predictores, cuyos hallazgos han permitido confirmar lo sustentado. A continuación se presentan las principales conclusiones a las que se llegó para cada uno de los predictores:

El **primer predictor** de la investigación se basa en que los estilos de trabajo que desarrollan los participantes están caracterizados por un *ajuste psicológico y por la inteligencia práctica* que impulsan hacia un óptimo ejercicio de las funciones internas y externas. De los resultados obtenidos se concluye que los pastores evangélicos no requieren tener altos niveles educativos o académicos para una efectiva adaptación y flexibilidad ante los retos que demanda el desempeño de sus funciones laborales. Se aprecia que los propulsores de adaptación o ajustes psicológicos ante los cambios y retos laborales se sustentan en gran manera en los principios de la ética protestante, los cuales demandan, entre otros, eficiencia y persistencia ante cualquier objetivo. Es por ello que tanto la persistencia como el autocontrol fueron variables muy bien valoradas por los pastores. Se detectó que a pesar de los bajos niveles de recompensa salarial y las deficientes condiciones laborales que poseen, desarrollan sus funciones apoyados en otro tipo de reforzadores motivacionales que van más allá de lo material o monetario, es así, que se estaría hablando de un salario emocional y/o “espiritual”. Gracias a esos

reforzadores motivacionales y a las demandas de sus instituciones, los pastores se ven en la necesidad de realizar ajustes psicológicos y poner en marcha estrategias que contribuyan con la inteligencia práctica, lo cual confirma *el primer predictor de esta investigación*.

En otro sentido se tiene el *segundo predictor*, el cual sostiene que las tareas laborales de *administración y gestión eclesial* son desarrolladas por los pastores con altos estándares de profesionalidad. En este sentido se logró determinar que los participantes han manifestado poco interés por involucrarse en actividades de administración, finanzas y recaudación de fondos económicos o materiales, mientras que sí lo hacen en aquellas actividades focalizadas en el crecimiento congregacional e institucional. Por otro lado, algo a resaltar es que los pastores manifestaron el no sentirse frustrados por no alcanzar algunos objetivos en la vida, y a pesar de contar con pocos recursos económicos para sus objetivos personales y los de sus iglesias, encaran el futuro con optimismo y mantienen la esperanza de que al final las cosas se lograrán y todos los esfuerzos presentes tendrán su recompensa en el futuro. De igual manera, no sienten que las actitudes negativas de otras personas puedan afectar en el logro de sus objetivos y actividades laborales cotidianas. En definitiva, los resultados obtenidos permiten señalar que el *segundo predictor* de esta investigación no se confirma, ya que las tareas laborales de administración y gestión eclesial no son desarrolladas con altos estándares de profesionalidad.

El *tercer predictor* se centró en determinar si la creatividad y la forma en que los pastores enfrentan los desafíos contribuyen en su bienestar personal y laboral. En primer lugar se determinó que tanto pastoras como pastores mantienen altos niveles de creatividad, no hay una tendencia específica para uno de los sexos. Los participantes consideraron prioritaria la práctica de la integridad, la persistencia y el preocuparse por otras personas para llevar a cabo una efectiva labor pastoral. Consideran que estas prácticas se sustentan en gran medida, en los fundamentos doctrinales de la fe protestante. Aunado a lo antes expuesto los pastores consideran que la creatividad es fundamental para lograr eficiencia en sus funciones, ya que permite el ejercicio de sus habilidades y talentos pastorales con un control emocional y un buen estado de ánimo y humor; igualmente, se encontró que la inteligencia práctica está muy bien correlacionada con los principios y ética protestante. Los resultados indican que los participantes tienden a tener un estilo de vida creativo que les permite hacer las cosas de una forma distinta, apoyados en la innovación, la reflexión teológica y en garantizar la transmisión de conocimientos a generaciones futuras.

En cuanto al **cuarto predictor** que apunta a que las *relaciones sociales*, el *cuidado físico* y la *identidad* de los pastores estén contribuyendo al bienestar y seguridad integral, se encontró que los participantes se caracterizan por tener una personalidad desafiante y confrontadora, lo cual les ayuda en los grandes esfuerzos laborales que demandan grandes esfuerzos tanto físicos como mentales para llevar a cabo tareas relacionadas con la socialización y el crecimiento institucional. A pesar de ello, mantienen un cierto control del estrés por medio de los reforzadores conductuales que contrarrestan el mismo, así como de aquellas prácticas apoyadas en las fuentes doctrinales de fe del cristianismo como puede ser la meditación. Entre una de las tareas que generan altos niveles de estrés se encuentra la recaudación de fondos económicos. Se encontró que los pastores abocados a dicha tarea tienden a desarrollar buenas relaciones interinstitucionales, son independientes en sus funciones laborales y mantienen buenos hábitos de alimentación y ejercitación físico-deportiva.

En esta misma dirección, se encuentra que todos los participantes en la investigación manifestaron el no consumir ningún tipo de alcohol, tabaco, ni drogas. En cuanto al cuidado físico, las actividades deportivas y la alimentación, los resultados dejan ver que no existe en la mayoría de los pastores una tendencia a preocuparse o atender eficientemente las mismas. Adicionalmente, se concluye que los participantes sostienen que su identidad se ve positivamente afectada por las buenas relaciones sentimentales y de amistad que poseen. Es oportuno recalcar que los participantes se sienten más motivados a alcanzar sus metas por los reforzadores provenientes de la identidad religiosa, que por los que vienen de la identidad cultural. No obstante, lo que sí trae frustración a sus vidas son las crecientes amenazas que reciben algunos pastores y sus familias en distintos contextos sociales. A pesar de ello, se sienten más seguros en sus hogares que en sus sitios de trabajo.

De igual forma se concluye para el **quinto predictor**, el cual está relacionado con el evaluar si los perfiles de los pastores participantes se encuentran alineados a los estándares establecidos por la Occupational Information Network (O*NET). Uno de los principales aspectos identificados en esta investigación fue la existencia de cuerpos de profesionales interesados en los perfiles de los profesionales religiosos desde una perspectiva científico-profesional como son O*NET y 5F-Wel. De igual forma se apreció un cierto interés en distintos sectores del área de psicología donde se encontró un cierto número de investigaciones con un gran acercamiento al ámbito del perfil, funciones y tareas relacionadas con el mundo religioso y espiritual. Ahora bien, la mayoría de las variables estudiadas apuntan a que los perfiles de los pastores participantes encuentran

gran acercamiento a los establecidos por el modelo O*NET, a pesar de encontrarse resultados que indican que la calidad de vida integral de los pastores está siendo afectada negativamente debido al sobredimensionamiento laboral que están experimentando los pastores, ya que independientemente del tamaño de la institución que dirijan, están realizando funciones que en otros entornos laborales serían ejercidas por diversos profesionales, lo cual está coartando la posibilidad de ejercer cabalmente su profesión teológica.

En definitiva, se puede concluir que el bienestar, tal y como lo concibe el modelo 5F-Wel, y el ejercicio de los estilos y tareas laborales como los plantea O*NET, están presentes en los sujetos participantes en esta investigación, y por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada. Igualmente, es de gran importancia considerar esta investigación como un primer paso al estudio de las condiciones de bienestar y desarrollo personal que debe caracterizar a los profesionales religiosos del área protestantes, los cuales están siendo muy demandados en el mercado laboral actual.

7.2.- LIMITACIONES ENCONTRADAS.

Entre las principales limitaciones encontradas en la presente investigación se tiene:

- Carencia de antecedentes e investigaciones científicas en el área pastoral que estén soportadas en modelos de investigación semejantes a los aquí utilizados (O*NET y 5F-Wel).
- Falta de contextualización en la traducción de algunos ítems del cuestionario 5F-Wel, lo cual permitió que muchos participantes rechazaran la realización del mismo.
- El no contar con bases de datos de pastores afiliados a federaciones o grupos pastorales imposibilitó el establecimiento de criterios de inclusión, estructuración y generalización de los resultados.
- No se logró encuestar a un grupo significativo de pastores de cada uno de los países y nacionalidades que participaron en la investigación, lo cual complicó la generalización de resultados a dichas zonas o denominaciones.

7.3.- RECOMENDACIONES.

Las recomendaciones que surgen en la presente investigación están dirigidas a:

- Los *centros universitarios* para que impulsen y fortalezcan líneas de investigación encaminadas a estudiar y responder a las necesidades de la función pastoral. De igual forma, se recomienda desarrollar estrategias que permitan motivar las vocaciones pastorales; se anima a establecer centros educativos relacionados con la fe protestante y con aspectos de gestión empresarial que impartan los conocimientos, tanto doctrinales como de gestión administrativa, que requieren los pastores en el ejercicio de sus funciones.
- Los *entes gubernamentales*, sobre todo en aquellos países cuyo trasfondo no es protestantes, como el caso de España, donde esta religión es minoría pero que va en aumento, cada vez más cambiando el mapa religioso español. Lo que se espera es concientizar a los entes gubernamentales sobre los efectos positivos que pueda tener en su economía, en lo social, y en su cultura en general, el contar con entidades protestantes dirigidas con pastores altamente cualificado. Esto ha sido demostrado en otras naciones o zonas geográficas donde el apoyo del protestantismo a transformado su escenario cultural, por ejemplo, Corea del Sur.
- Los *Organismos protestantes* que se hagan sentir por medio de una adaptación curricular y condiciones laborales que permita la formación de pastores orientados a las necesidades socio-religiosas de cada región y con condiciones laborales dignas de estos profesionales.
- *A los pastores y religiosos protestantes* se les recomienda continuar impulsando la creatividad, la inteligencia práctica, así como aquellas herramientas y disciplinas científicas que contribuyan en la efectividad laboral pastoral, así como a paliar el estrés.

7.4.- LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN.

Se plantean a continuación algunas temáticas surgidas y que guardan relación con la presente investigación y que requieren respuestas desde diversas disciplinas científicas, entre las que se incluyendo la psicología. Es por ello que se considera desarrollar investigaciones encaminadas a responder situaciones como:

- El impacto que tiene la función pastoral en el desarrollo personal y profesional de las personas que constituyen las familias pastorales.

- Estudiar el impacto en la calidad de vida, desarrollo personal y profesional que poseen los pastores relacionando escenarios geográficos y trasfondo socio-religioso.
- Determinar el impacto que está ocasionando la inteligencia espiritual en el desarrollo de la innovación e inteligencia práctica de los pastores evangélicos.
- Determinar el impacto que ha tenido la función pastoral sobre el bienestar y calidad de vida de ex pastores o personal eclesial evangélico que han abandonado sus puestos laborales.
- Estudiar las diferencias y condicionantes entre la calidad de vida, desarrollo personal y laboral que mantienen los líderes evangélicos con los de otras agrupaciones o denominaciones religiosas.
- Determinar cómo se está fomentando la calidad de vida pastoral desde diversos cuerpos académicos y científicos.
- Determinar las estrategias y políticas gubernamentales que afectan el bienestar y el desarrollo profesional de los pastores evangélicos.
- Estudiar las estrategias tanto preventivas como correctivas que aplican los distintos cuerpos denominacionales y federativos del sector evangélico a fin de paliar los aspectos que estén coartando el bienestar y la calidad de vida de los pastores afiliados.
- Determinar si la formación académica de los pastores evangélicos se compagina con una efectiva función ministerial y personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Actualidad Evangélica. (2013). *El 85% de las iglesias evangélicas están dirigidas por pastores sin preparación teológica*. Revisada el: 21/03/2016. http://www.actualidadevangelica.es/index.php?option=com_content&view=article&id=5887%3Ael-85-de-las-iglesias-evangelicas-estan-dirigidas-por-pastores-sin-preparacion-teologica&catid=8%3Anorteamerica&Itemid=187
- Adler, A. (1954). *Understanding human nature*. New York: Fawcett.
- Allen, L. (1991). *Benefits of leisure services to community satisfaction*. California: Venture Publishing.
- American Association of Pastoral Counselors (2005). Revisada el 26/02/2016. <http://www.aapc.org/Default.aspx?ssid=74&NavPTypeId=1152>
- Anderson, L. (1997). *They smell like sheep: spiritual leadership for 21st Century*. Los Angeles: Howard Publishing Company.
- Ansbacher, H. y Ansbacher, R. (1967). *The Individual Psychology of Alfred Adler*. New York: Haper y Row.
- Ardell, D. (1977). *High level wellness: An alternative to doctors, drugs and disease*. Estados Unidos de Norteamérica: Rodale Press.
- Ardell, D. (1986). *High level wellness: An alternative to doctors, drugs and disease*, (2). Estados Unidos de Norteamérica: Ten Speed Press.
- Arias, A. (2012). *Psicología social aplicada*. Madrid: Panamericana.
- Arif, S. y Ilyas, M. (2013). Quality of work-life model for teachers of private universities in Pakistan. *Quality Assurance in Education*, 21(3), 282-298.
- Aslam, M., Ahmed. R. y Lal Ch. (2009) Human Capital a source of competitive advantage “Ideas for strategic Leadership”. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 3(4), 4182-4189.
- Aspinwall, L. y Taylor, S. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121 (3), 417-436.
- Atkinson, D. y Field, D. (2004). *Diccionario – Ética cristiana y teología pastoral*. Barcelona: Clie.
- Avery, R., Smillie, L. y Fife-Schaw, Ch. (2015). Employee achievement and personality as predictors of job satisfaction facets. *Science Direct*. 56-61.
- Avolio, B. y Bass, B. (1999). Re-examining the components of transformational and

- transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462.
- Aymer, M. (2008). *Healing miracles: Biblical exegesis and pastoral theology in the context of HIV/AIDS*. (2). Atlanta: Interdenominational Theological Center.
- Baer, M. y Frese, M. (2003). Innovation is not enough: climates for initiative and psychological safety, process innovations a firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 45-68.
- Bailey, B. y Terry S. (2007). *The Blogging Church*. California: Jossey-Bass.
- Bailin, S., Case, R., Coombs, J. y Daniels, L. (1999). *Conceptualizing critical thinking*. *Journal of Curriculum Studies*, 31(3), 285-302.
- Barrick, M. y Mount, M. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrientos, A. (1989). *Principios y alternativas del trabajo pastoral*. Miami: Caribe.
- Basadur, M. (1994). *Simplex: A flight to creativity*, New York: The Creative Education Foundation.
- Bass, B. (2000). The future of leadership in learning organizations. *Journal of leadership*, 7, 18-40.
- Bass, B., y Avolio, B. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. *Research in Organizational Change and Development*, 4, 231-272.
- Belasco, J. A., y Stayer, R.C. (1994). *Flight of the buffalo: Soaring to excellence, learning to let employees lead*. New York: Warner Books.
- Biech, E. (2001). *The Pfeiffer Book of Successful Team-Building Tools*. California: Jossey-Bass.
- Billesbach, T. y Schniederjans, M. (1989). *Applicability of just-in-time techniques in administration*. (30). Nebraska: Production and Inventory Management Journal.
- Blake, R. y Mouton, J. (1964). *The managerial grid*. Texas: Gulf Publishing Company.
- Blanco, A. (1985). *La calidad de vida: supuestos psicosociales*. En Morales, Blanco, Huici y Fernández: *Psicología social aplicada*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Borman, W., Christiean Kubisiak, U. y Schneider, R. (1999). Introduction. In N.G. Peterson, M.D. Mumford, W.C. Borman, P., Jeanneret, y Fleishman, E. *An occupational system for the 21st century: The development of O*NET*. 213-226. Washington, DC: American Psychological Association.

- Bradburn, N. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Broda, A. (2001). *Administración – principios gerenciales para líderes cristianos*. Miami: FLET.
- Brown, R. (2000). *Learning from quality of life models*. Baltimore: Brookes.
- Bruce, F., y otros (2003). *Nuevo diccionario bíblico certeza*. Segunda edición. Buenos Aires: Certeza Unida.
- Bruce, M. (2010). *Know the Truth: A Handbook of Christian Belief*. 232-233. United States: InterVarsity Press.
- Bueno, C y Tubbs, S. (2004). Identifying global leadership competencies: An exploratory study. *The Journal of American Academy of Business*, 9, 80-87, Inglaterra: Cambridge.
- Buijs, J., Smulders, F. y Meer, H. (2009). Towards a more realistic creative problem solving approach. *Creativity and Innovation Management*, 18(4), 286-298
- Bunge, M. (2007). *Diccionario de filosofía*. p. 96, Madrid: Siglo XXI Editores.
- Burke, R. y Cooper, C. (2004). *Leading in turbulent times: Managing the new world of work*. London: Blackwell Publishing.
- Burroughs, P. (1944) *Haciendo crecer la iglesia*. México: Editorial José M. Cajica Jr.
- Burrus J., Jackson T., Xi N. y Steinberg, J. (2013). Identifying the most important 21st Century Workforce Competencies: An analysis of the Occupational Information Network (O*NET). *ETS Report Research Series*. New Jersey: ETS Researcher.
- Butler, R. (1987). Task-involving and ego-involving properties of evaluation: Effects of different feedback conditions on motivational perceptions, interest and performance. *Journal of Educational Psychology*, 79, 474-482.
- Butler, R. (1993). Effects of task – and ego – achievement goals on information seeking during task engagement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 18-31.
- Calhoun, A. (2005). *Spiritual Disciplines Handbook: Practices that Transform Us*. Estados Unidos de Norteamérica: Inter Varsity Press.
- Calvo, F. (2003). *Homilética*. Madrid: Biblioteca de Autores Cristianos.
- Campbell, M. (2000). A study exploring the relationship between emotional intelligence, intuition, and responsible risk-taking in organizations. *Unpublished Doctoral dissertation*, Los Angeles: California School of Professional Psychology.
- Campbell, M., McHenry, J. y Wise, L. (1990) Modeling job performance in a

- population of jobs. *Personnel Psychology*, 43, 313-333.
- Campion, M. (1995). *Promoting the use of common language for occupational information*. Concept paper written for the U.S. Department of Labor, Washington.
- Cannon, L. (2015). The one percent: Why so few pastors quit a “brutal job”. Revisada el 30/03/16. <http://www.christianitytoday.com/gleanings/2015/september/one-percent-why-so-few-evangelical-pastors-quit-lifeway.html>
- Carmeli, A., Tishler, A., y Edmondson, A. (2011). CEO relational leadership and strategic decision quality in top management teams: The role of team trust and learning from failure. *Strategic Organization*, 10, 31-34.
- Carver, Ch. y Scheier, M. (1997). *Teorías de la personalidad*. España: Pearson Education.
- Casas, F. (1989). *Técnicas de investigación social: Los indicadores sociales y psicosociales*. Barcelona: PPU.
- Casas, F. (1996). *Bienestar social. Una introducción psicosociológica*. Barcelona: PPU.
- Casas, F. (1999). *Calidad de vida y calidad humana.. Revista de Papeles del Psicólogo*, Issue Casas, F. (1999). Calidad de vida y calidad humana. Revista de Papeles del Psicólogo: Madrid, 74, 74.
- Cederblom, J., y Paulsen, D. (1997). *Critical reasoning*, 5, California: Wadsworth.
- Chemers, M. (2000). Leadership research and theory: a functional integration. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4, 27-43
- Cheng, S. (1988). Subjective quality of life in the planning and evaluation of program. *Evaluation and program planning*. 11:123-134. Estados Unidos de Norteamérica: Elsevier.
- Christian Today (2015). The One Percent: why so few pastors quit a “brutal job”. Revisada el: 30/05/16. <http://www.christianitytoday.com/gleanings/2015/september/one-percent-why-so-few-evangelical-pastors-quit-lifeway.html>
- Churchill, G., Ford, N., y Walker, J. (1979). Personal characteristics of salespeople and the attractiveness of alternative rewards. *Journal of Business Research*, 7, 25-50.
- CNAE (2009). Clasificación Nacional de Actividades Económicas. Revisada el: 30/05/16 <http://www.cnae.com.es/>
- Comrey, A. (1985). *Manual de análisis factorial*. Madrid: Cátedra

- Costa, P., McCrae, J. y Dye, D. (1991). Facet scales for agreeableness and Conscientiousness: A revisión of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12, 887-898.
- Counseling Academic & Professional Honor Society International – CSI (2016). *Wellness in Counseling*. Revisada el: 29/09/16 <https://www.csi-net.org/group/wellness>
- Cox, D., y Hoover, J. (1992). *Leadership when the heat's on*. New York: McGraw-Hill.
- Cross, J. (1996). Training vs. education: A distinction that makes a difference. *Bank Securities Journal*. Texas: Omega Performance
- Cuadra, H. y Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: Hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 12(1), 83-96.
- Daft, R. y Noe, R. (2001). *Organizational behavior*. Estados Unidos de Norteamérica: Harcourt College Publishers.
- Davis, M., Aquilano, N. y Chase, R. (2001). *Fundamentos de la Dirección de Operaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Dawis, R. (1991). Vocational interest, values, and preferences. In M.D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 2(2), 833-872.
- De Bono, E. (1985). Six thinking hats. *Management Resources*. New York: MICA.
- De la Corte, L., Kruglanski, A., De Miguel, J., Sabucedo, J. y Díaz, D. (2007). Siete principios psicosociales para explicar el terrorismo. *Psicothema*, 19, 366-374.
- De Ridder, D., Lensvelt-Mulders, G., Finkenauer, C., Stock, F. y Baumeister, R. (2012). Taking stock of self-control: A metanalysis of how trait self-control relates to a wide range of behaviors. *Personality and Social Psychology Review*, 16, 76-99.
- Deaton, A. y Grosh, M. (2000). Consumption. In *Designing household survey questionnaires for developing countries from 15 years of the living standards measurement study*. Washington: World Bank.
- DeCicco, T. y King, D. (2009). A viable model and self-report measure of spiritual intelligence. *International journal of transpersonal Studies*, 68-85.
- Degges-White S. y Myers J. (2006). Transitions, wellness, and life satisfaction: Implications for counseling midlife women. *Journal of Mental Health Counseling*, 28, 133-150.
- Del Pino, E. y Rubio, M. (2013). *Los estados del bienestar en la encrucijada – Políticas*

- sociales en perspectiva comparada*. 1. Madrid: Tecnos.
- Deming, W. E. (1986). *Out of crisis*. Massachusetts: Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study.
- Demo, P. (1985). *Ciencias sociales y calidad*. Madrid: Narcea.
- Denscombe, M. (2007). *The good research guide for small-scale social research projects*. 3era ed. Berkshire: McGraw-Hill.
- Devereux, S. (2003). *Conceptualising destitution*. 216. Estados Unidos: Institute of Development Studies.
- Díaz, A. (2005). *El rostro humano de la calidad – Administrando la maravillosa mente emocional*. México: Dime.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. y Chan, M. (2011). *Happy people live longer: subjective well-being contributes to health and longevity*, 3(1), 1-43.
- Dominguez, A. (2007). *Defensa del protestantismo*. Madrid: Ferede.
- Donald, W. (2002). *Spiritual disciplines for the Christian life*. Colorado Spring: NavPress.
- Double Honor Ministries (2016). *Minister burnout statistics*. Revisada el 30/03/2016. <http://doublehonorministries.com/minister-burnout-statistics/>
- DuBrin, A. (1997). *10-minute guide effective leadership*. Spectrum/Alpha Books. New York: Macmillan.
- Duckworth, A. y Gross, J. (2014). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. *Association for Psychological Science*, 23(5), 319-325. Estados Unidos de Norteamérica: Sage.
- Dunn, H. (1973). *High-level wellness*. USA: Beatty.
- Dunnette, M. (1999). Introduction. In N.G. Peterson, M.D. Mumford, W.C. Borman, P., Jeanneret, y Fleishman, E. *An occupational system for the 21st century: The development of O*NET*. 3-7. Washington, DC: American Psychological Association.
- Duro, A. (2013). *Psicología de la calidad de vida laboral – trabajo, trabajador y consecuencias del trabajo sobre el trabajador*. Madrid: Pirámide.
- Dye, D. y Silver, M. (1999). The origins of O*NET. In N.G. Peterson, M.D. Mumford, W.C. Borman, P., Jeanneret, y Fleishman, E. *An occupational system for the 21st century: The development of O*NET*. 9-19. Washington, DC: American

- Psychological Association.
- Edgerton, R. (1996). *A longitudinal-ethnographic research perspective on quality of life*. Journal of Counseling and Development.
- Egstrom, T. (1976). *The Making of a Christian Leader*. New York: Grand Rapids.
- Elder, R. (1981). *Una iglesia que funciona*. Volumen I. Buenos Aires: Junta Bautista de publicaciones.
- Emmons, R. (1999). *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality*. New York: The Guilford Press.
- Ennis, R. H., y Millman, J. (2005). *Cornell critical thinking test: Level X, 5*, California: Seaside.
- Europa Press (2015). *Así son las minorías religiosas que viven en España*. Revisada el 13/06/16 <http://www.europapress.es/sociedad/noticia-asi-son-minorias-religiosas-viven-espana-20160601172504.html>
- Escobar, S. (1999). *Tiempo de misión – América Latina y la misión cristiana hoy*. Bogotá: Clara-semilla.
- Evans, D. (1994). Enhancing quality of life in the population at large. *Social Indicators Research*, 33, 1-3, 9-46.
- Facione, P. (2000). The disposition toward critical thinking: Its character, measurement, and relation to critical thinking skill. *Informal Logic*, 20(1), 61–84.
- Feinstein, A. (1992). Benefits and obstacles for development of health status assessment measures in clinical settings. *Medical care*, (30), 50.
- Ferede (2016). Red de servicios informativos evangélicos. Revisada el: 30/05/16 <http://www.redevangelica.es/>
- Fernández-Ballesteros, R. (2006). GeroPsychology: An Applied Field for the 21st Century. *European Psychologist*, 11, 312-323.
- Filmer, D. y Pritchett, L. (2001). Estimating wealth effects without expenditure data – or Tears: An application to educational enrollments in State of India. *Demography*, 38(1), 115-133.
- Fleishman, E. y Gilbert, J. (1994). *A taxonomy of social/interpersonal characteristics for describing worker requirements for the new occupational classification system*. Unpublished working paper, Management Research Institute, Inc. Bethesda, MD.
- Fleishman, E. y Mumford, M. (1988). The ability requirements scales. In S. Gael (Ed.),

- The job analysis handbook for business, industry, and government*, 917-935.
- Foster, R. (1998). *Celebration of discipline: The path to Spiritual Growth*. San Francisco: Haper Collins.
- Francis L., Craig C., Whinney M., Tilley D. y Slater P. (2007). Psychological profiling, strengths, and potential weaknesses in ministry. *International Journal of Practical Theology*, 11, 266-284.
- Frankl, V. (1972). *The doctor and the soul: From psychotherapy to logotherapy*. (2) Estados Unidos de Norteamérica: Knopf.
- Freeman, K. (2000). *The role of the executive pastor*. NACBA Ledger.
- Frese, M. (2001). *Personal initiative (PI): The theoretical concept and empirical findings*. 99-110. Estados Unidos de Norteamérica: Elseiver.
- Fry, L. y Kriger, M. (2009). Towards a theory of being-centred leadership: Multiple levels of being as context for effective leadership. *Human Relations*, 62(11), 1667-1696.
- Gadner, W., Avolio, B., Luthans, F., May, D. y Wallumbwa, F. (2005). Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quartel*, 16, 343-372.
- Galindo, I. (2004). *The Hidden Lives of Congregations: Discerning Church Dynamics*, Estados Unidos de Norteamérica: Alban Institute.
- Gallegos, R. (2005). *Educación y espiritualidad. La educación como práctica espiritual*. México: Fundación Internacional para la Educación Holística.
- Garcés, J. (1985). *Perspectivas actuales en psicología de la religión*. (1). Valencia: Universidad de Valencia.
- García, G. (1995). *Guías prácticas para la administración de la iglesia*. Bogotá: Centro de Literatura Cristiana.
- García, M. (2006). *Libertad religiosa en España – Un largo camino*. Madrid: Consejo Evangélico de Madrid.
- George, L. (1992). *Economic status and subjective well-being. A review of the literature and an agenda for future research*. New York. Springer.
- Gerard L. y Jane M. (2011). Wellness, Professional Quality of Life, and Career-Sustaining Behaviors: What Keeps Us Well? *American Counseling Association*, 89, 163.
- Gil, M. (2007). *Psicología social y bienestar*. Zaragoza: Prensas Universitarias de

- Zaragoza.
- Gil, R. y Mann, A. (2003). *Holy Conversations: Strategic Planning as a Spiritual Practice for Congregations*. Estados Unidos: The Alban Institute.
- Goldstein, I. (1990). Training in work organisation. In M.D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 2(2), 507-620. California: Consulting Psychologist Press.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. (1). Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (2001). Emotional intelligence: Issue in paradigm building. En C. Cherniss y D. Goleman (Eds.), *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations, I*, 13-26.
- Gonnerman, F. (2003). *The Alban Guide to Church Communications*. Estados Unidos de Norteamérica: The Alban Institute.
- Gordon, W. (1961). *Synectics: The development of creative capacity*. Oxford, England: Harper
- Gough, H. (1987). *Manual The California Psychological Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Gough, I. (2007). *Wellbeing in developing countries: from theory to research*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Green, M. (1986). *Creo en el Espíritu Santo*. Estados Unidos de Norteamérica: Caribe.
- Greenleaf, R. (1977). *Servant leadership: a journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York: Paulist Press.
- Greenleaf, R. (1998). *The power of servant-leadership: selected essays*. California: Spears.
- Grint, K. (2000). *The Arts of Leadership*. Oxford: OUP.
- Groeger, L. y Schweitzer, J. (2014). Transformational Leadership and Design Thinking for the Innovative Organization. *Conference paper, 1*, 2-5.
- Guion, R. (1992). Matching position requirements and personality. In L. M. Hough, *Industrial and Organizational Psychology*. Symposium conducted at the 7th annual meeting of the society for industrial and Organizational Psychology, Montreal, Canada.
- Gulick, L. y Urwick, L. (1937). *Papers on the Science of Administration*. New York: Columbia University.

- Hackman, J. y Lawler, E. (1971). *Employee reactions to job characteristics* *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55(3), 259-286.
- Hackman, J. y Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., y Black, W. (2001). *Analysis multivariante*. (5). Madrid: Prentice Hall.
- Halpern, D. F. (1998). Teaching critical thinking for transfer across domains: Dispositions, skills, structure training, and metacognitive monitoring. *American Psychologist*, 53(4), 449-455.
- Harris, P. R. (1989). *High performance leadership: Strategies for maximum productivity*. Glenview, Illinois: Foresman.
- Harung, H. , Alexander, W. , y Heaton, D. (1999). *Invincible leadership: Building peak performance organizations by harnessing the unlimited power of consciousness*. Estados Unidos de Norteamérica: Maharishi University of Management.
- Harvey, R. (1991). *The common Metric Questionnaire (CMQ): A job analysis system*. Texas: Psychological Corporation.
- Hattie, J., Myers, J. y Sweeney, T. (2004). A factor structure of wellness: Theory, assessment, analysis, and practice. *Journal of Counseling y Development*, 82(3), 354-364.
- Hernández, R. y otros (2004). *Metodología de la investigación*. 4ta ed. España: McGraw-Hill / Interamericana.
- Hernández, R. y otros (2007). *Fundamentos de la metodología de la investigación*. España: McGraw-Hill / Interamericana.
- Hershovitz, S. (2011). *The role of Authority*. (7). Michigan: Philosophers' Imprint.
- Hettler, B. (1984). Wellness: Encouraging a lifetime pursuit of excellence. *Health Values*, (8), 13-17.
- Hofmann, W. Fisher, R., Luhmann, M. Vohs, K. y Baumeister, R. (2014). Yes, but are they happy? Effects of trait self-control on affective well-being and life satisfaction. *Journal of Personality*, 82, 265-277.
- Hofstee, W., de Raad, B. y Goldberg, L. (1992). Integration of the Big Five and circumplex approaches to trait structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 146-163.
- Hogan, R. y Hogan, J. (1992). *Hogan personality Inventory Manual*. Oklahoma: Tulsa.

- Ilies, R., Dimotakis, N., y De Pater, I. (2010). Psychological and physiological reactions to high workloads: Implications for well-being. *Personnel Psychology*, 63, 407–436.
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: changing values and political styles among western publics*. Princeton: Princeton University Press.
- Inglehart, R. (1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton: Princeton University Press.
- Into Thy word (2007). *Statistics on Pastors*. Revisada el: 30/05/16 <http://www.intothyword.org/apps/articles/?articleid=36562>
- Intrator, S. y Megan, S. (2003). *Teaching with Fire: Poetry that Sustains the Courage to Teach*. Estados Unidos de Norteamérica: Jossey-Bass.
- Isaksen, S. , Dorval, K. y Treffinger, D. (2000). *Creative approaches to problem solving: A framework for change*. (2). Nueva York: Buffalo.
- Jacobs, M. (1996). *Nivel de vida y calidad de vida*. Barcelona: La Economía Verde.
- Jagacinski, C. y Nicholls, J. (1987). Competence and affect in task involvement and ego involvement: The impact of social comparison information. *Journal of Educational Psychology*, 79, 107-114.
- Jane-L, I. y Anderson, P. (2005). *Mental health promotion and mental disorder prevention: A policy for Europe*. Nijmegen: Radboud University Nijmegen.
- Jagues, E. y Clement, S. (1994). *Executive leadership: A practical guide to managing complexity*. Arlington, Virginia: Casan Hall.
- Judge, W., Fryxell, G. y Dooley, R. (1997). *The new task of R&D Management: Creating Goal-Directed Communities for Innovation*, 39(30).
- Juran, J. (2001). Calidad y sociedad. En J. M. Juran y A. B. Godfrey, *Manual de calidad*, 2(5), 35.1-35.25.
- Kahneman, D. (1973). *Attention and effort*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Kamp, J. y Hough, L. (1986). Utility of personality assessment: A review and integration of the literature. In L.M. Hough (Ed.), *Utility of temperament, biodata, and interest assessment for predicting job performance: A review and integration of the literature* (ARI Research Note N° 88-02, 1-90). Virginia: Army Research Institute for the Behavioral And Social Sciences.
- Kaner, S., Lenny L., Catherin T., Sarah F. y Duane B. (2007). *Facilitator's Guide to Participatory Decision Making*. (2). Estados Unidos de Norteamérica: Jossey-

- Bass.
- Keller, T. (2010). Four models of counseling in pastoral ministry. *Redeemer City to City*. New York: Redeemer City to City.
- Kerlinger, F y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. *Método de investigación en ciencias sociales*, (4), 124. México: McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. (2002). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México: Editorial Interamericana.
- Kouzes, J. y Posner, B. (2010). *The truth about leadership. The no-fads, hearts-of-the-matter facts you need to know*, 1-1. Estados Unidos de Norteamérica: Ebsco.
- Kozma, A. y Stones, M (1998). Social desirability in measures of subjective well-being: Age comparisons. *Social Indicators Research*, 20(1), 1-14. Netherlands: Kluwer Academic publishers.
- Kraiser, R. Lindberg, J. y Craig, S. (2007). Assessing the flexibility of managers: A comparison of methods. *International Journal of Selection and Assessment*, 15, 40-55.
- Kulp, A. (1998). *Spirit Windows: A Handbook of Spiritual Growth Resource for Leaders*. Estados Unidos de Norteamérica: Bridge Resources.
- Kuncel, N. (2011). *Measurement and meaning of critical thinking. Draft report for the National Research Council's 21st century skills workshop*. California: Irvine.
- Lai, E. y Viering, M. (2012). *Assessing 21st Century Skills: Integrating Research Findings National Council on Measurement in Education Vancouver*, 1, 4-9. Canada: Pearson.
- Lacueva, F. (1973). *Curso de formación teológica evangélica. El cuerpo de Cristo*. 4. Barcelona: Editorial Clie.
- Landy, F. y. Conte. J. (2010). *Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology*. California: Wiley.
- Larson, P. (1999). *Crecimiento de la iglesia – una perspectiva bíblica*. Texas: Casa Bautista de Publicaciones.
- Lawson, G. y Myers, J. (2011). Wellness, professional quality of life, and career-sustaining behaviors: What keeps us well? *Journal of Counseling & Development*. 89. Virginia: The American Counseling Association.
- Lawler, E. (1992). *The ultimate advantage: Creating the high-involvement organization*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Lawton, M. y Storandt, M. (1984). Clinical and functional approaches to the assessment of older people. En P. Macreynolds. *Advances in psychological assessment*, 6, 109-150. Estados Unidos de Norteamérica: Jossey Bass.
- Levi, L. y Anderson, L. (1980). *La tensión psicosocial. Población, ambiente y calidad de vida*. México: El Manual Moderno.
- Liao, M., Foreman, S. y Sargeant, S. (2001). Market versus societal orientation in the nonprofit context. *Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 6(3), 254-269.
- Liden, R., Wayne, S. Zhao, H. y Hederson, D. (2008). Servant leadership: development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The leadership quarterly*, 19, 161-177. Estados Unidos de Norteamérica: Elsevier.
- Linggre, A. y Schaller, N. (1977). *Management for your church*. Nashville: Abingdon.
- Lisbona, A., Palací, F. y Gómez, A. (2008). Escala de clima para la iniciativa y para la seguridad psicológica: adaptación al castellano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 24(2). Madrid: UNED.
- Locke, E. y Latham, G. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. New Jersey: Prentice Hall.
- Lombardo, M., y Eichinger, R. (1999). Learning agility. In D. Ulrich, J. Zenger, y N. Smallwood, (Eds.). *Results-based leadership*. Boston: Harvard Business School Press.
- London, H. y. W. N. (2005). *Pastores en alto riesgo – Una ayuda real para los pastores, de otros pastores que ya han pasado por donde ellos están*. Miami: Unilit.
- López, A. (1972). *Influencia social del cristianismo*. Barcelona: Casa Bautista de Publicaciones.
- Lummis, A. (2003). What do lay people want in pastors? Answer from lay search committee chairs and regional judicatory y leaders. *Pulpit & Pew Research Reports*. 3, California del Norte: Duke Divinity School.
- Luria, A. (1977). *Neuropsychological studies in aphasia*. Amsterdam: Swets y Zeitlinger.
- MacArthur, J. (2009). *El ministerio pastoral. Cómo pastorear bíblicamente*. Estados Unidos de Norteamérica: Nashville.

- Maccoby, M. (1981). *The leader: A new face for American management*. New York: Simon and Schuster.
- McManaman, D. (2005). *Divine providence and the power of our words*. Revisada el 5/05/2016 <http://learnv.yedsb.edu.on.ca/It/FMMC/hpteacher.nsf/Files/memanad/SFILE/words.html>
- Maglio, S., Trope, Y. y Liberman, N. (2013). The common currency of psychological distance. *Current Directions in Psychological Science*, 22, 278-282.
- Mandryk, J. (2010). *Operation world. The definitive prayer guide to every nation*. (7). Estados Unidos de Norteamérica: Biblica Publishing.
- Marcuson, M. (2009). *Leaders Who Last: Sustaining Yourself and Your Ministry*, Estados Unidos de Norteamérica: Seabury Press.
- Mardones, J. (2005). *Filosofía de las Ciencias Humanas y Sociales: Materiales para una Fundamentación Científica*. Madrid: Anthropos.
- McCormick, E. (1976). Job and task analysis. In M. D. Dunnette (Ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology*, 651-696.
- McGavran, D. y Wayne W. (1979). *Principios del crecimiento de la iglesia*. (2). Estados Unidos: William Carey Library.
- McGee-Cooper, A., y Trammell, D. (1995). Servant-leadership: Is there really time for it? In L. Spears, (Ed.), *Reflections on leadership: How Robert K. Greenleaf's theory of servant leadership influenced today's top management thinkers*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- McNeil, J. (1977). *A history the cure of souls*. New York: Harper and Row.
- Means, J. (1993). *Effective Pastors for a new Century*. Grand Rapids: Baker Books.
- Mehrabian, A. (1969). Some referents and measures of nonverbal behavior. *Behavior Research Methods and Instrumentation*, 1, 203-207.
- Meyer, B. y Suvillan, J. (2003). Measuring the well-being of the poor using income and consumption. *Journal of Human Resources*, 38.
- Meyer, B. y Suvillan, J. (2004). The effects of welfare and tax reform: the material well-being of single mothers in the 1980s and 1990s. *Journal of Public Economics*, 88.
- Meyer, B. y Suvillan, J. (2008). Changes in the consumption, income, and well-being of single mother heads families. *American Economic Review*, 98(5). Canadá: Canadian Journal of Economics.

- Meyer, B. y Suvillan, J. (2010). Five decades of consumption and income poverty. *Harris School of Public Policy Working. Estados Unidos de Norteamérica: University of Chicago.*
- Meyer, B. y Suvillan, J. (2011). *Further results on measuring the well-being of the poor using income and consumption*, 44(1), 52-87. Canadá: Canadian Journal of Economics
- Michalko, M. (2001). *Cracking creativity*. Berkeley, California: Ten Speed Press.
- Miller, D. (2015). *Vida, trabajo y vocación. Una teología bíblica del quehacer cotidiano*. España: YWAM.
- Miller, L. (2012). *The Oxford handbook of psychology and spirituality*, 1(17). Oxford: Oxford Handbooks Online.
- Milliman, J., Czaplewski, A. y Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Ministerio de Justicia de España (2004). *Confesiones minoritarias en España – Guía de entidades y vademécum normativo*. Madrid: Ministerio de Justicia.
- Ministerio de Justicia de España (2006). *Acuerdo de cooperación del Estado español con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España*. Madrid: Ministerio de Justicia.
- Mintzberg, H. (1984). *La Estructuración de las Organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Miranda, J. (1985). *Manual de Iglecrescimiento*. Miami: Vida.
- Momeni, N. (2009). The relation between managers' emotional intelligence and the organizational climate they create. *Public Personnel Management*, 38(2), 35-48.
- Montorio, I. (1994). *La persona mayor. Guía aplicada de evaluación psicológica*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Montorio, I. e Izal, M. (1992). Bienestar psicológico en la vejez. *Revista Española de Geriátría y Gerontología*, 27 (3), 145-154.
- Mosak, H. y Dreikurs, R. (2000). Spirituality: The fifth life task. *The journal of Individual Psychology*, 56, 257-265.
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Paraninfo
- Mulholland, M. (1993). *Invitation to Journey: A road map for spiritual*. Estados Unidos de Norteamérica: IVP Books.
- Mumford, M. (1994). *Draft taxonomies of skills* [working paper]. Washington:

- American Institutes for Research.
- Mumford, M. y Peterson, N. (1995). Skills. In Peterson, N., Mumford, M., Borman, W., Jeanneret, P. y Flesihman, E. (Eds), *Development of Prototype Occupational Information Network (O*NET) content model*, 1-2. Salt Lake City: Utah Department of Employment Security.
- Mumford, M. y Peterson, N. (1999). The O*NET Content Model: Structural Considerations in Describing Jobs. In N.G. Peterson, M.D. Mumford, W.C. Borman, P., Jeanneret, y Fleishman, E. *An occupational system for the 21st century: The development of O*NET*, 21-30. Washington, DC: American Psychological Association.
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B., y Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13, 705–750. Estados Unidos de Norteamérica: Elsevier
- Myers, J. (1998). *Manual for the Wellness Evolution of Lifestyle*. Estados Unidos de Norteamérica: MindGarden.
- Myer, J. (2016) Jane E. Myer Sweeney. Revisada el: 11/06/2016 <http://www.wellness-research.org/>
- Myers, J. (2000). The Wheel of Wellness Counseling for Wellness: A Holistic Model for Treatment Planning. *Journal Counseling and Development*, 78, 251-266.
- Myers J., Sweeney, T., y Witmer, M. (2000). Counseling for wellness: A holistic model for treatment planning. *Journal of Counseling and Development*, 78(3), 251-266. Virginia: The American Counseling Association.
- Myers J., Witmer, J., y Sweeney, T. (1996). *The Wellness Evaluation of Lifestyle Inventory*. Palo Alto, California: Mindgarden, Inc.
- Myers, J y Sweeney, T. (2004). *The Indivisible self: An Evidence-Based Model of Wellness*. *Journal of Individual Psychology*, 60(3), 234-245.
- Myers, J y Sweeney, T. (2005a). *Wellness in counseling: Theory, research, and practice*. Alexandria, Virginia: American Counseling Association.
- Myers, J. y Sweeney, T. (2005b). *The Five Factor Wellness Inventory*. California: Mindgarden, Inc.
- Myers, J. y Sweeney, T. (2007). Wellness in Counseling: An overview. *Professional Counseling Digest*, (1), 1-2. Virginia: American Counseling Association.
- Myers, J. y Sweeney, T. (2008). Wellness counseling: The evidence base for practice.

- Journal of Counseling & Development*, 86, 482-493. Virginia: The American Counseling Association.
- Nanjundes-wara, T. y Swamy, D. (2012). A literature review on quality of work life and leadership styles. *International Journal of Engineering Research and Applications (IJERA)*, 2, 1053-1059. India: Bangalore University.
- Nanus, B. (1989). *The leader's edge: The seven keys to leadership in a turbulent world*. Chicago: Contemporary Books.
- National Wellness Institute (1980). *Lifestyle assessment questionnaire*. Estados Unidos de Norteamérica: Author.
- Nauss, A. (1983). Seven profiles of effective ministers. *Review of religious Research*, 24, 334-346.
- NCS Pearson and Talentlens (2013). Workplace personality inventory-II. *Technical manual and user's guide*.
- NHS Employers. (2014). *Guidance on prevention and management of stress work*. Londres: NHS Confederation publications team.
- Niculita, Z. (2015) The relationship between work style and organizational climate for romanian employees. *Procedia Economics and Finance*, 32, 1042-1049. Romania: Elsevier
- Niebuhr, H. (1956). *The Purpose of the Church and its Ministry*. New York: Harper y Bros.
- Noticias Cristianas. (2016). *Estudio revela cómo está creciendo la iglesia a nivel mundial*. Revisada el: 10/11/2016.
<http://www.noticiacristiana.com/iglesia/crecimiento/2015/06/estudio-revela-como-esta-creciendo-la-iglesia-a-nivel-mundial.html>
- Numbeo (2016). Quality of life index for country 2016. Revisada el 19/03/2016.
http://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings_by_country.jsp
- Nurmi, J., Salmela-Aro, K., Ruotsalainen, H. (1994). Cognitive and attributional strategies among unemployed young adults: A case of the failure-trap strategy. *European Journal of Personality*, 8(2), 135-148.
- O*NET (2016). The Occupational Information Network. Revisada el 29/03/2016.
<http://www.onetcenter.org>
- O'Reilly, C. y Chatman, D. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Acad. Management*, 14,

487–516

- O.I.T. (2009). *Principios de conducta para el personal de la oficina internacional del trabajo. Oficina del encargado de las cuestiones de ética*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Operation World (2016). *The definitive prayer guide for every nation*. Revisada el: 29/03/2016. <http://www.operationworld.org/>
- Organización Mundial de la Salud (2016). Organización Mundial de la Salud. Definición de Calidad de vida. Revisada el: 30/03/2016. <http://www.who.int/es/>
- Ostroff, Ch., Kinicky, A. y Tamkins, M.M. (2003). Organizational Culture and Climate. En Weiner, I.B. (Ed.) *Handbook of Psychology, 12*. New Jersey: John Wiley y Sons, Inc.
- Pandey, S. (2008). *Work stress and mental health: Issues and concerns for HR managers, 1*, 174-187. Ahmedabad: Mahatma Gandhi Labour Institute.
- Parham, A. (2015). *Stress, wellbeing, and the church*. Revisada el: 11/01/2017. <http://www.eauk.org/idea/stress-wellbeing-and-the-church.cfm>
- Parmenter, T. (1994). Quality of life as a concept and measurable entity. *Social Indicators Research, 33*, 1-3. Netherlands: Kluwer Academic publishers.
- Parnes, S. y Noller, R. (1972). Applied creativity: The creative studies project: Part I – The Development. *The Journal of Creative Behavior, 6*, 11-22
- Pastors Burnout (2014). Pastors burnout statistics. Revisada el: 30/03/2016. <http://www.pastorburnout.com/pastor-burnout-statistics.html>
- Paul, R. (1992). Critical thinking: What, why, and how? *New Directions for Community Colleges, 77*, 3–24.
- Peccei, A. (1977). *La calidad humana. Informes al Club de Roma*. Madrid: Taurus.
- Pedrosa, J. (2004). *Comentarios jurídicos sobre el acuerdo del estado español con la Ferede – Ley 24/92, de 10 de noviembre*. Sevilla: Mad.
- Peterson, N. y otros. (1999). *An occupational information system for the 21st century: The development of O*NET*. Washington: American Psychological Association.
- Pew Research Center (2014). *Religious Landscape Study*. Revisada el 18/09/2016 <http://www.pewforum.org/2015/05/12/appendix-b-classification-of-protestant-denominations/>
- Pintrinch, P. (2000). An achievement goal theory perspective on issues in motivation terminology, theory, and research. *Contemporary Educational Psychology, 25*,

- 92-104.
- Porth, S., McCall, J. y Bausch, T. (1999). Spiritual themes of the 'learning organization.' *Journal of Organizational Change Management*, 12 (3), 211-220.
- Prahalad, C. y Krishnan, M. (1999). The new meaning of quality in the information age. *Harvard Bus*, 77, 109–118.
- Prentice, W. (1961). Understanding leadership. *Harvard Business Review*, 39(5), 143.
- Pulakos, E., Arad, E., Donovan, M. y Plamondon, K. (2000). Adaptability in the workplace: Development of taxonomy of adaptative performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.
- Quinnine, T. (2007). *Spiritual Leadership within the service industry: A phenomenological study interpreting the spiritual leadership experiences of eight business executives*. Michigan: Capella University.
- Rank, J.; Pace, V. y Frese, M. (2004). Three avenues for future research on creativity, innovation, and initiative. *Applied Psychology: An International Review*, 53, 518–528
- Rapley, M. (2000). *The social construction of quality of life: The interpersonal production of well-being revisited*. Washington: American Assotiation on Mental Retardation.
- Rawsthorne, L. y Elliot, A. (1999). Achievement goals and intrinsic motivation: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 3, 326-344.
- Reed, M. y Winston, B. (2005). Towards a deeper understanding of hope and leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12(2), 42-53.
- Reese, R. y Myers, J. (2012). Ecowellness: The missing factor in holistic wellness models. *Journal of Counseling & Development*, 90, 400-406. Estados Unidos de Norteamérica: American Counseling Association.
- Reig, E. y otros. (2003). *Los recursos humanos – en las organizaciones orientadas a la eficacia y al aprendizaje*. Madrid: Thomson.
- Religion New Service (2016). Conflict and burnout among top reasons pastors quit. Revisada el: 30/05/16 <http://religionnews.com/2016/01/12/conflict-burnout-among-top-reasons-pastors-quit/>
- Rice, R. (1984). Organizational work and the overall quality of life. *Applied social Psychology Annual*, 5, 155-178. Estados Unidos de Norteamérica: Sage.
- Roach, S. (1991). Services under siege - the restructuring imperative, *Harvard Business*

- Review*, September-October, 82-91.
- Robbins, S. (1990). *Organisational theory: structure, design and applications*. Prentice Hall. 3. Estados Unidos de América: Englewood Cliffs.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*, 10, México: Pearson Educación.
- Roberts, B., Jackson, J., Fayard, J. Edmonds, G. y Meints, J. (2009). Conscientiousness, 369-381, New York: Guilford.
- Rochelle, M. y Eppley, H. (1989). *Growing Together: Spiritual Exercises for Church Committees*. Estados Unidos de Norteamérica: Augsburg Fortress.
- Rojas, R. (2005). *Guía para la realizar investigaciones sociales*, 158-183. México: Ediciones Plaza y Valdés.
- Rosing, K., Frese, M., y Bausch, A. (2011). Explaining the heterogeneity of the leadership-innovation relationship: Amidextrous leadership. *The Leadership Quarterly*, 22, 956–974, Estados Unidos de Norteamérica: Elsevier
- Rowland, T. (2004). Executive Pastors' perception of leadership and management competencies needed for local church administration, Estados Unidos de Norteamérica: The Southern Baptist Theological Seminary
- Rutter, K. A. (2003). From measuring clouds to active listening. *Management Learning*, 34(4), 465-280.
- Ryan, K. D., y Oestreich, D. K. (1998). *Driving fear out of the workplace: Creating the hightrust, high-performance organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sadler, P. (1997). *Leadership*. London: Kogan Page in association with Coopers & Lybrand.
- Santesmases, M. (2004). *Marketing. Conceptos y estrategias*. 5. Madrid: Editorial Pirámide
- Sanz, L. y Sánchez, J. (2001). Planificación comercial: El marketing mix. En: *Dirección de empresas medianas en el siglo XXI*. Madrid: LID Editorial Empresarial.
- Sam, M. y Scribner, M. (2008). *Teaching with Fire and Leading from Within*. Estados Unidos de Norteamérica: Jossey Bass.
- Saunders M, Lewis P y Thornhill A. (2003) *Research methods for business students*. Prentice Hall: England.
- Saville, P. y Holdsworth, R. (1990). *Occupational Personality Questionnaire Manual*. Surrey, England: Saville & Holdsworth.
- Schiffman, L. y Kanuk, L. (1997). *Consumer Behavior*, 1. Estados Unidos de

- Norteamérica: Prentice Hall.
- Schlesinger L. y Heskett, J. (1991). *The service driven company*. Estados Unidos: Harvard Business Review.
- Schnase, R. (2007). *Five Practices of Fruitful Congregations*. Nashville, TN: Abingdon Press.
- Scholtes, Peter R. (2003). *The Team Handbook*, 3ed. Estados Unidos de Norteamérica: Oriel Incorporated.
- Schroeder, R. (1992). “*Administración de operaciones*”, McGraw-Hill, 3ª edición, México.
- Schwarz, Ch. (2006). *Natural Church Development: A Guide to Eight Essential Qualities of Healthy Churches*, 7th edition. Estados Unidos de Norteamérica: ChurchSmart Resource.
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. Oviedo: Universidad Oviedo.
- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Shalley, C. E., y Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity? *The Leadership Quarterly*, 15, 33–53, Estados Unidos de Norteamérica: Elsevier.
- Shawchuck, N. y Rueben J. (2006). *A Guide to Prayer for All Who Seek God*. Estados Unidos de Norteamérica: Upper Room Books.
- Sheth, J., Sisodia, R. y Sharma, A. (2000). The antecedents and consequences of customer-centric marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 28, 55-66.
- Shorey, H. S., y Snyder, C. R. (2004). Hope as a common process in effective leadership. *Paper presented at the UNL Gallup Leadership Institute Summit*, 10-12, 2004.
- Simarro, J. (1999). Impacto de la presencia evangélica en la sociedad española actual. En: *El protestantismo en España: pasado, presente y futuro*. Madrid: Consejo Evangélico de Madrid.
- Sims, H. P. (2005). Trump’s management style should be fired. Revisada el 21/02/2016, en http://www.kmci.com/kshb/business/article/0,1925,KSHB_9389_3499498,00.html

- Sirgy, M., Efraty, D., Siegel, P. y Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241-302. Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Smith, F. (1993). *La dinámica del iglecrecimiento*. Miami: Caribe.
- Snow, R. (1986). Individual differences and the design of the educational programs. *American Psychologist*, 41, 1029-1034.
- Snyder, C. y Lopez, S. (2001). *Handbook of positive psychology*. London: Oxford University Press.
- Snyder, H. (1983) *La comunidad del rey*. Miami: Caribe.
- Spears, L. C., y Lawrence, M. (2002). *Focus on leadership: Servant-leadership for the twentyfirst century*. New York: Wiley.
- Spence, J. y Helmreich, R. (1978). Masculinity & femininity: their psychological dimensions, correlates, & antecedents. 297, Texas: University of Texas Press.
- Sperry, L. (1986). *Teología Sistemática*. España: Publicaciones Españolas.
- Sternberg, R. (1985). *Human abilities: An information-processing approach*. Texas: Freeman.
- Sternberg, R. (1997), Successful intelligence: Finding a balance. *Trends in Cognitive Science*, 3, 436-442. New York: Plume.
- Sternberg, R. (1997). *Successful intelligence*. New York: Plume.
- Sternberg, R., Forsythe, G., Hedlund, J., Horvath, J., Wagner, R., Williams, W., Snook, S. y Grigorenko, E. (2000). *Practical intelligence in everyday life*. New York: Cambridge University Press.
- Stoner, J. y Otros. (1996). *Administración*. México: Prentice – Hall Interamericana.
- Strack, F. Argyle, M. y Schwarz, N. (1991). *Subjetive well-being*. Oxford: Pergamon.
- Sweeney, T. y Witmer, J. (1991). Beyond social interest: Striving toward optimum health and wellness. *Individual Psychology*, (47), 527-540.
- Sweeney, T. (1998). *Adlerian counseling: A practitioners approach*, (4). Estados Unidos de Norteamérica: Francis.
- Tabachnick, B. y Fidell, L. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Taylor, R. (1989). *Principios of pastoral success*. Grand Rapids: Zondervan.
- Taylor, R. (2002). *The disciplined life: The mark of Christian maturity*. Minneanapolis: Bethany house.
- Taylor, S. y. Bogdan. R. (1996). *Quality of life and the individual`s perspective*.

- Washington: American Assotiation on Mental Ratardation.
- Tearfund (2004) Fundrising. Revisada el 18/03/2016 <http://thestewardsjourney.com/wp-content/uploads/2014/12/Fundraising.pdf>
- Tellegen, A. (1982). *Brief manual for the Multidimensional Personality Questionnaire*. Unpublished manuscript, University of Minnesota, Department of Psychology, Minneapolis.
- Thompson, A. y Strickland, A. (1994). *Dirección y administración estratégicas – conceptos, casos y lecturas*. México: McGraw Hill.
- Tierney, P. (2008). Leadership and employee creativity. In J. Zhou, y C. E. Shalley (Eds.), *Handbook of organizational creativity*, 95 –123. New York: Erlbaum.
- Tippett, A. (1978). *Iglecrecimiento y la Palabra de Dios*. Barcelona: CLIE.
- Tonon, G. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional. Una mirada al síndrome de burnout*. Buenos Aires: Espacio.
- Travis, J. y Ryan, R. (1988). *The wellness workbook*, (2). California: Ten Speed Press.
- Unidos Contra la Apostasía (2014). Revisada el 18/03/2016. <http://contralaapostasia.com/2014/11/23/segun-un-estudio-el-85-de-las-iglesias-evangelicas-estan-dirigidas-por-pastores-sin-preparacion-teologica/>
- United Nations (2009). Universal Declaration of Human Rights. Revisada el 29/03/2016. <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Introduction.aspx>
- United State Department of Labor (2004). Revisada el 23/05/2016. <https://www.doleta.gov/programs/onet/>
- Unsworth, K. (2001). Unpacking creativity. *Academy of Management Review*, 26, 289-297
- Unsworth, K., Wall, T., y Carter, A. (2005). *Creative requirement: A neglected construct in the study of employee creativity?*, 30, 541-560.
- Urbach, T., Fay, D y Lauche, K. (2011). *What makes or breaks proactivity: How motives affect the evaluation of innovative ideas*.
- Utman, C. (1997). Performance effects of motivational state: A metanalysis. *Personality and Social Psychology Review*, 1, 170-182.
- Vaill, P. (1999). *The spirit of leadership: Liberating the leader in each of us*. California: Jossey-Bass Publishers.
- Vaill, P. (1998). *Spirited leading and learning: Process wisdom for a new age*. California: Jossey-Bass Publishers.

- Van Engen (2004). *El pueblo misionero de Dios*. Michigan: Desafío.
- Vaughan, F. (2002). What is Spiritual Intelligence? *Journal of Humanistic Psychology*, 42, 16-33.
- Vázquez, C. y Hervás, G. (2009). *La ciencia del bienestar – Fundamentos de una psicología positiva*. Madrid: Alianza.
- Volmer, J., Spurk, D. y Niessen, C. (2012). Leader-member exchange (LMX), job autonomy, and creative. *The leadership quarterly*, 23, 456-465. Germany: Elsevier Inc.
- Wagenveld, J. (2000). *Iglecrecimiento integral – una iglesia de impacto*. Miami: Unilit.
- Wagner, P. (1980). *Su iglesia puede crecer – siete características de una iglesia viva*. Barcelona: Clie.
- Wagner, R. y Sternberg, R. (1985). Practical intelligence in real-world pursuits: The role of tacit knowledge. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 436-458.
- Waitley, D. (1995). *Empires of the mind: Lessons to lead and succeed in a knowledge-based world*. New York: Quill.
- Wang, A. y Cheng, B. (2010). When does benevolent leadership lead to creativity? The moderating role of creative role identity and job autonomy. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 106-121.
- Warren, R. (1998). *Una iglesia con propósito – Cómo crecer sin comprometer el mensaje y la misión*. Miami: Editorial Vida.
- Wigglesworth, C. (2004). *The Twenty-one skills of spiritual intelligence*. Houston: Conscious Pursuits, Inc.
- Wikipedia (2015). *Growth of religions*. Revisada el 20/09/2016. https://en.wikipedia.org/wiki/Growth_of_religion
- Willard, D. (1990). *The Spirit of the disciplines: understanding how God changes lives*. San Francisco: Haper Collins.
- Winston, B. Bekker, C., Cerff, K. y Reed, M. (2004). Hope and faith as possible factors in the implementation of strategic plans. *Unpublished manuscript*. Virginia Beach: Regent University.
- Winston, B. E. (2002). *Be a leader for God's sake*. Virginia Beach: Regent University-School of Leadership Studies.
- Winston, B. y Patterson, K. (2006). An integrative definition of leadership.

International Journal of leadership studies, 1, 6-66.

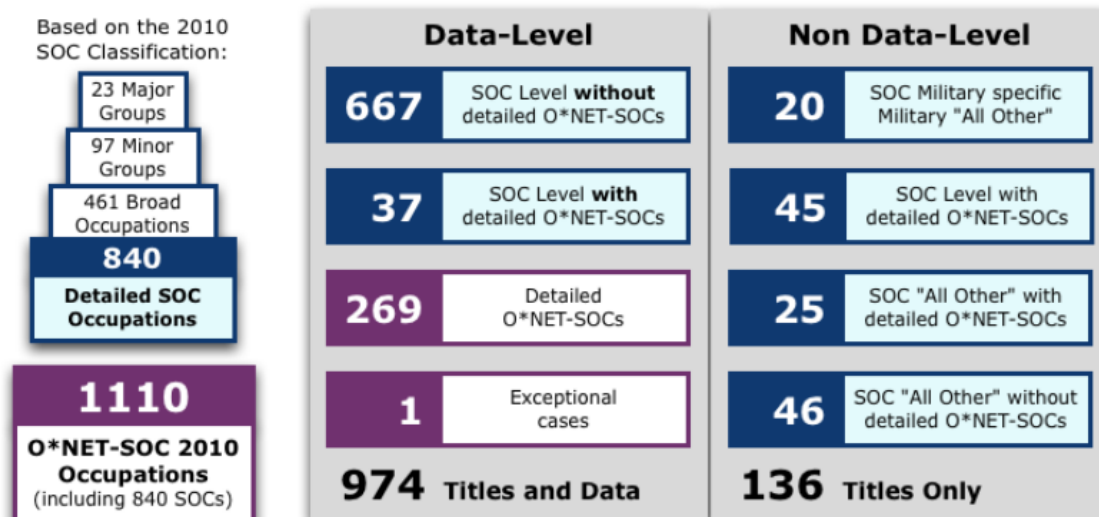
- Witmer, J. y Sweeney, T. (1992). A holistic model for wellness and prevention over the life span. *Journal of Counseling and Development*, 71, 140-148.
- Wong, A. (2011). Clues of how leaders learn in context: Implications for theological education. *Religious Education*, 106, 215-231.
- Woodruff, T. (1973). A study describing pastoral counseling among the Christian church ministers in Oregon, special emphasis on the counseling training that they received at Northwest Christian College, *Dissertation and theses*, 1711, 2-6.
- Worthington, R., Mobley, M., Franks, R., y Tan, J. (2000). Multicultural counseling competencies: A critically flawed initiative. *Journal of Mental Health Counseling*, 26, 81-93.
- Wright, J. (2016). *Warning: the church is seriously good for your health*, 1, 14-15.
- Yonggi-Cho, P. (1990). *Mucho más que números*. Cuarta edición. Miami: Vida.
- Yukl, G. y Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal*, 62 (2), 81-93.
- Zhou, J., y Shalley, C. (2003). Research on employee creativity: A critical review and directions for future research. En J. J. Martocchio, y G. R. Ferris (Eds.), *Research in personnel and human resources management*, 22, 165–217. Oxford: Elsevier.
- Zohar, D., y Marshall, I. (2000). *SQ: Connecting with spiritual intelligence*. New York: Bloomsbury.

APÉNDICES

CONTENIDO

- A O*NET taxonomía ocupacional.
- B Principales denominaciones protestantes.
- C1 Estilos de trabajo - Descriptores O*NET para el puesto de pastor evangélico (Español).
- C2 Work Styles - Descriptores O*NET para el puesto de pastor evangélico (Inglés).
- D1 Tareas laborales: Descriptores O*NET para el puesto de pastor evangélico (Español).
- D2 Tasks: Descriptores O*NET para el puesto de pastor evangélico (Inglés).
- E Abbreviated definitions of components of the indivisible Self Model
- F Cuestionario ET - Estilos de trabajo O*NET.
- G Cuestionario TL - Tareas Laborales O*NET (Frecuencia).
- H Cuestionario TL - Tareas Laborales O*NET (Importancia).
- I Cuestionario 5F-W – Bienestar (Jane Myers).
- J Cuestionario sobre sociografía (AS).
- K Permiso para utilizar los 5F-Wel.
- L Grupo Calidad de vida pastoral en Facebook.
- M Estadísticas de religiones en el mundo.

Apéndice A: O*NET taxonomía ocupacional.



Apéndice B: Principales denominaciones protestantes.

| | Among total population | | Among all Protestants | | Among evangelical tradition | | Among mainline tradition | | Among historically black Prot. tradition | |
|--|------------------------|-------------|-----------------------|-----------|-----------------------------|-----------|--------------------------|-----------|--|-----------|
| | 2007 | 2014 | 2007 | 2014 | 2007 | 2014 | 2007 | 2014 | 2007 | 2014 |
| | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % |
| Baptist | 17.2 | 15.4 | 33 | 33 | 41 | 36 | 10 | 14 | 64 | 63 |
| Southern Baptist Convention | 6.7 | 5.3 | 13 | 11 | 26 | 21 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Independent Baptist in evang. trad. | 2.5 | 2.5 | 5 | 5 | 10 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| American Baptist Churches USA | 1.2 | 1.5 | 2 | 3 | 0 | 0 | 7 | 10 | 0 | 0 |
| National Baptist Convention | 1.8 | 1.4 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 | 22 |
| Progressive Baptist Convention | 0.3 | 0.3 | * | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 |
| Missionary Baptist in hist. black trad. | <0.3 | 0.3 | * | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 5 |
| Independent Baptist in hist. black trad. | 0.5 | <0.3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 4 |
| Other Baptist (incl. "just Baptist") | 4.1 | 3.8 | 8 | 8 | 6 | 6 | 4 | 4 | 26 | 27 |
| Nondenominational | 4.5 | 6.2 | 9 | 13 | 13 | 19 | 5 | 7 | 3 | 5 |
| Nondenominational evangelical | 1.2 | 2.0 | 2 | 4 | 4 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nondenominational charismatic | 0.5 | 0.6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Interdenominational in evangelical trad. | 0.5 | 0.6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nondenominational fundamentalist | 0.3 | 0.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Interdenominational in mainline trad. | 0.3 | 0.3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| Other nondenominational | 1.8 | 2.5 | 4 | 5 | 4 | 6 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| Methodist | 6.2 | 4.6 | 12 | 10 | 1 | 1 | 30 | 27 | 9 | 8 |
| United Methodist Church | 5.1 | 3.6 | 10 | 8 | 0 | 0 | 28 | 25 | 0 | 0 |
| African Methodist Episcopal | 0.4 | 0.3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 5 |
| Other Methodist (incl. "just Methodist") | 0.8 | 0.7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Pentecostal | 4.4 | 4.6 | 9 | 10 | 13 | 14 | 0 | 0 | 14 | 16 |
| Assemblies of God | 1.4 | 1.4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Church of God in Christ | 0.6 | 0.6 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 9 |
| Church of God (Cleveland, Tenn.) | 0.4 | 0.4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Other Pentecostal | 2.0 | 2.3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 0 | 0 | 5 | 7 |
| Lutheran | 4.6 | 3.5 | 9 | 8 | 7 | 6 | 16 | 14 | 0 | 0 |
| Evangelical Lutheran Church in America | 2.0 | 1.4 | 4 | 3 | 0 | 0 | 11 | 9 | 0 | 0 |
| Lutheran Church-Missouri Synod | 1.4 | 1.1 | 3 | 2 | 5 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Other Lutheran (incl. "just Lutheran") | 1.3 | 1.1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 0 | 0 |

Fuente: Pew Research Centre (2014).

(continua...)

Apéndice B: Principales denominaciones protestantes (...Continuación)

| | Among total population | | Among all Protestants | | Among evangelical tradition | | Among mainline tradition | | Among historically black Prot. tradition | |
|---|------------------------|----------------|-----------------------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------|------------|--|------------|
| | 2007 | 2014 | 2007 | 2014 | 2007 | 2014 | 2007 | 2014 | 2007 | 2014 |
| | % | % | % | % | % | % | % | % | % | % |
| Presbyterian | 2.7 | 2.2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 10 | 9 | 0 | 0 |
| Presbyterian Church (U.S.A.) | 1.1 | 0.9 | 2 | 2 | 0 | 0 | 6 | 6 | 0 | 0 |
| Presbyterian Church in America | 0.4 | 0.4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Other Presbyterian | 1.1 | 0.9 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 0 | 0 |
| Restorationist | 2.1 | 1.9 | 4 | 4 | 6 | 6 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Church of Christ | 1.5 | 1.5 | 3 | 3 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Disciples of Christ | 0.3 | <0.3 | 1 | * | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| Other Restorationist | <0.3 | <0.3 | * | * | 1 | 1 | * | * | 0 | 0 |
| Episcopalian/Anglican | 1.5 | 1.3 | 3 | 3 | * | * | 8 | 8 | 0 | 0 |
| Episcopal Church | 1.0 | 0.9 | 2 | 2 | 0 | 0 | 6 | 6 | 0 | 0 |
| Anglican | 0.3 | <0.3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Other Episcopalian/Anglican | <0.3 | <0.3 | * | * | * | * | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Holiness | 1.2 | 0.8 | 2 | 2 | 4 | 3 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| Church of the Nazarene | 0.3 | 0.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Free Methodist | 0.3 | <0.3 | 1 | * | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Other Holiness | 0.6 | 0.4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| Congregationalist | 0.8 | 0.6 | 1 | 1 | * | * | 4 | 4 | 0 | 0 |
| United Church of Christ | 0.5 | 0.4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 |
| Other Congregationalist | <0.3 | <0.3 | * | * | * | * | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Adventist | 0.5 | 0.6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Seventh-day Adventist | 0.4 | 0.5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Other Adventist | <0.3 | <0.3 | * | * | * | * | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Anabaptist | <0.3 | 0.3 | * | 1 | 1 | 1 | * | * | 0 | 0 |
| Reformed | 0.3 | <0.3 | 1 | * | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Pietist | <0.3 | <0.3 | * | * | * | * | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Friends | <0.3 | <0.3 | * | * | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Other evangelical/fundamentalist | 0.3 | 0.3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Protestant non-specific | 4.9 | 3.8 | 9 | 8 | 7 | 6 | 14 | 13 | 8 | 6 |
| | =51.3 | =46.5 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Fuente: Pew Research Centre (2014).

Apéndice C1: Estilos de trabajo - Descriptores O*NET para el puesto de clérigo o religioso.

| DESCRIPTOR | EL PUESTO LABORAL REQUIRE DEL PASTOR: |
|---------------------------------|---|
| 1 Integridad. | Honestidad y ética. |
| 2 Preocuparse por otros. | Ser sensible a las necesidades y sentimientos de otros. Ser comprensible y colaborador en el entorno laboral. |
| 3 Auto control. | Mantener la compostura, controlando las emociones, la ira y evitando conductas agresivas, incluso en situaciones muy difíciles. |
| 4 Cooperación. | Siendo cordial, agradable con otros en el trabajo y mostrando un buen carácter, una actitud de cooperación. |
| 5 Independencia. | Desarrollar sus propias vías y dirección para hacer las cosas con poca o ninguna supervisión - autodependiente. |
| 6 Tolerancia al estrés. | Aceptar la crítica y tratar con calma y eficacia las situaciones estresantes. |
| 7 Persistencia. | Persistir en función de eliminar los obstáculos ante los objetivos planteados. |
| 8 Liderazgo. | Mantener una iniciativa y voluntad de liderizar. Dar opiniones y dirección. |
| 9 Adaptabilidad / flexibilidad. | Ser abierto a los cambios (positivos o negativos) y a las situaciones cambiantes en el lugar de trabajo. |
| 10 Atención al detalle. | Ser cuidadoso con el detalle y con una minuciosa realización de las actividades y tareas. |
| 11 Iniciativa. | Una disposición a asumir responsabilidades y desafíos. |
| 12 Innovación. | Ser creativo y con un pensamiento abierto a nuevas ideas que respondan a la solución de problemas. |
| 13 Orientación social. | Preferir trabajar en equipo que solo y estar en conexión con otros en entornos laborales. |
| 14 Fiabilidad. | Ser dispuesto, responsable y comprometido con sus obligaciones. |
| 15 Pensamiento analítico. | Analizar información y uso de la lógica para abordar los problemas relacionados con su ministerio o trabajo. |
| 16 Logro/esfuerzo. | Establecer y mantener desafíos personales que le impulsen a las metas y al desarrollo de las tareas u objetivos pautados. |

Fuente: adaptado/traducido de O*NET (2016), bajo lo establecido por Mumford y Peterson (1999: 21).

Apéndice C2: Work styles - nivel de importancia de descriptores O*NET para el puesto de clérigo o religioso

| Importance % | Work Style | Work Style Description |
|--------------|--------------------------|--|
| 100 | Integrity | Job requires being honest and ethical. |
| 97 | Concern for Others | Job requires being sensitive to others' needs and feelings and being understanding and helpful on the job. |
| 92 | Dependability | Job requires being reliable, responsible, and dependable, and fulfilling obligations. |
| 91 | Leadership | Job requires a willingness to lead, take charge, and offer opinions and direction. |
| 90 | Self Control | Job requires maintaining composure, keeping emotions in check, controlling anger, and avoiding aggressive behavior, even in very difficult situations. |
| 89 | Cooperation | Job requires being pleasant with others on the job and displaying a good-natured, cooperative attitude. |
| 88 | Initiative | Job requires a willingness to take on responsibilities and challenges. |
| 87 | Persistence | Job requires persistence in the face of obstacles. |
| 87 | Adaptability/Flexibility | Job requires being open to change (positive or negative) and to considerable variety in the workplace. |
| 84 | Stress Tolerance | Job requires accepting criticism and dealing calmly and effectively with high stress situations. |
| 82 | Independence | Job requires developing one's own ways of doing things, guiding oneself with little or no supervision, and depending on oneself to get things done. |
| 80 | Social Orientation | Job requires preferring to work with others rather than alone, and being personally connected with others on the job. |
| 78 | Achievement/Effort | Job requires establishing and maintaining personally challenging achievement goals and exerting effort toward mastering tasks. |
| 77 | Attention to Detail | Job requires being careful about detail and thorough in completing work tasks. |
| 75 | Innovation | Job requires creativity and alternative thinking to develop new ideas for and answers to work-related problems. |
| 69 | Analytical Thinking | Job requires analyzing information and using logic to address work-related issues and problems. |

Fuente: O*NET (2016), bajo lo establecido por Mumford y Peterson (1999: 21).

Apéndice D1: Tareas laborales: Descriptores O*NET para el puesto de clérigo o religioso.

| DESCRIPTOR | EL PUESTO LABORAL REQUIERE DEL PASTOR: |
|--------------------------------------|---|
| 1 Disciplinas espirituales | Oración y promoción de la espiritualidad. |
| 2 Textos sagrados | Leer los textos sagrados que son fuente de la doctrina de fe cristiana como es la Biblia. |
| 3 Sermones | Preparar y presentar sermones o tareas relacionadas. |
| 4 Organizar servicios religiosos | Organizar y liderizar servicios religiosos ordinarios. |
| 5 Compartir información religiosa | Compartir información de asuntos religiosa, escribir artículos, sermones o enseñanzas |
| 6 Discipulado | Instruir a las personas en su proceso de conversión o aspectos relacionados con la fe. |
| 7 Consejería pastoral | Dar consejería individual o a grupos relacionada con lo espiritual, emocional y con las necesidades personales. |
| 8 Visitación | Visitar personas en hogares, hospitales o prisiones con el fin de apoyarles en la medida de las posibilidades a alcanzar confort. |
| 9 Capacitación de líderes | Entrenar a líderes de la iglesia, comunales o para grupos de jóvenes. |
| 10 Administrac. Ceremonias / ritos | Administrar ritos religiosos u ordinales. |
| 11 Estud. Interpt. Textos religiosos | Estudiar e interpretar leyes, doctrinas o tradiciones religiosas. |
| 12 Ceremonias especiales | Conducir ceremonias especiales, tales como bodas, funerales o confirmaciones. |
| 13 Programas educativos | Planificar o liderar programas de educación religiosa. |
| 14 Soporte en crisis | Responder a los requerimientos para asistencia durante situaciones de emergencia o crisis. |
| 15 Crecimiento congregacional | Establecer las estrategias o formas en que la congregación asegure una expansión o crecimiento cuantitativo. |
| 16 Administración y finanzas | Colaborar con los comités de administración y finanzas que operan en la congregación. |
| 17 Preparac. ceremonias religiosas | Preparar a las personas que colaboran en las ceremonias religiosas. |
| 18 Actividades Administrativas | Realizar actividades administrativas para adquirir o contratar recursos o servicios. Supervisar a miembros y voluntarios. |
| 19 Obra social | Apoyar a las personas en desventaja social y referirlas a los entes de apoyo de la comunidad, psicólogos o médicos. |
| 20 Recaudación de fondos. | Participar en las actividades de recaudación de fondos para soportar las actividades y objetivos congregacionales. |
| 21 Actividades interreligiosas | Organizar y mantener relaciones con otras confesiones religiosas, comunitarias, civiles, educativas, de recreación o de patrocinio. |

Fuente: adaptado/traducido de O*NET (2016)

**Apéndice D2: Tasks - Nivel de importancia porcentual (%)
para descriptores O*NET para el puesto de clérigo o religioso.**

| Importance % | Category | Task |
|-----------------|----------|--|
| 97 | Core | Pray and promote spirituality. |
| 93 | Core | Read from sacred texts such as the Bible, Torah, or Koran. |
| 92 | Core | Prepare and deliver sermons or other talks. |
| 90 | Core | Organize and lead regular religious services. |
| 87 | Core | Plan or lead religious education programs. |
| 82 | Core | Instruct people who seek conversion to a particular faith. |
| 81 | Core | Counsel individuals or groups concerning their spiritual, emotional, or personal needs. |
| 81 | Core | Administer religious rites or ordinances. |
| 80 | Core | Devise ways in which congregational membership can be expanded. |
| 80 | Core | Visit people in homes, hospitals, or prisons to provide them with comfort and support. |
| 79 | Core | Study and interpret religious laws, doctrines, or traditions. |
| 79 | Core | Conduct special ceremonies, such as weddings, funerals, or confirmations. |
| 76 | Core | Train leaders of church, community, or youth groups. |
| 75 | Core | Respond to requests for assistance during emergencies or crises. |
| 75 | Core | Share information about religious issues by writing articles, giving speeches, or teaching. |
| 69 | Core | Prepare people for participation in religious ceremonies. |
| 63 | Core | Collaborate with committees or individuals to address financial or administrative issues pertaining to congregations. |
| 62 | Core | Refer people to community support services, psychologists, or doctors. |
| 60 | Core | Participate in fundraising activities to support congregational activities or facilities. |
| 60 | Core | Perform administrative duties, such as overseeing building management, ordering supplies, contracting for services or repairs, or supervising the work of staff members or volunteers. |
| 54 | Core | Organize or engage in interfaith, community, civic, educational, or recreational activities sponsored by or related to religious programs. |


Fuente: O*NET (2016)

Apéndice E: Abbreviated definitions of components of the indivisible Self Model

| WELLNESS FACTOR | DEFINITION |
|-------------------------------|--|
| Total Wellness | The sum of all items on the 5F-Wel a measure of one's general well-being or total wellness |
| <u>Creative Self</u> | The combination of attributes that each of us forms to make a unique place among others in our social interactions and to positively interpret our world |
| Thinking | Being mentally active, open-minded; having the ability to be creative and experimental; having a sense of curiosity, a need to know and to learn; the ability to solve problems |
| Emotions | Being aware of or in touch with one's feelings; being able to experience and express one's feelings appropriately, both positive and negative |
| Control | Belief that one can usually achieve the goals one sets for oneself; having a sense of planfulness in life; being able to be assertive in expressing one's needs |
| Work | Being satisfied with one's work; having adequate financial security; feeling that one's skills are used appropriately; the ability to cope with workplace stress |
| Positive Humor | Being able to laugh at one's own mistakes and the unexpected things that happen; the ability to use humor to accomplish even serious tasks |
| <u>Coping Self</u> | The combination of elements that regulate one's responses to life events and provide a means to transcend the negative effects of these events |
| Leisure | Activities done in one's free time; satisfaction with one's leisure activities; having at least one activity in which "I lose myself and time stands still" |
| Stress Management | General perception of one's own self-management or self-regulation; seeing change as an opportunity for growth; ongoing self-monitoring and assessment of one's coping resource |
| Self-Worth | Accepting who and what one is, positive qualities along with imperfections; valuing oneself as a unique individual |
| Realistic Beliefs | Understanding that perfection and being loved by everyone are impossible goals, and having the courage to be imperfect |
| <u>Social Self</u> | Social support through connections with others in friendships and intimate relationships, including family ties |
| Friendship | Social relationships that involve a connection with others individually or in community, but that do not have a marital, sexual, or familial commitment; having friends in whom one can trust and who can provide emotional, material, or informational support when needed |
| Love | The ability to be intimate, trusting, and self-disclosing with another person; having a family or family-like support system characterized by shared spiritual values, the ability to solve conflict in a mutually respectful way, healthy communication styles, and mutual appreciation |
| <u>Essential Self</u> | Essential meaning-making processes in relation to life, self, and others |
| Spirituality | Personal beliefs and behaviors that are practiced as part of the recognition that a person is more than the material aspects of mind and body |
| Gender Identity | Satisfaction with one's gender; feeling supported in one's gender; transcendence of gender identity (i.e., ability to be androgynous) |
| Cultural Identity | Satisfaction with one's cultural identity; feeling supported in one's cultural identity; transcendence of one's cultural identity |
| Self-Care | Taking responsibility for one's wellness through self-care and safety habits that are preventive in nature; minimizing the harmful effects of pollution in one's environment |
| <u>Physical Self</u> | The biological and physiological processes that compose the physical aspects of a person's development and functioning |
| Exercise | Engaging in sufficient physical activity to keep in good physical condition; maintaining flexibility through stretching |
| Nutrition | Eating a nutritionally balanced diet, maintaining a normal weight (i.e., within 15% of the ideal), and avoiding overeating |
| <u>Contexts</u> | |
| Local Context | Systems in which one lives most often—families, neighborhoods, and communities—and one's perceptions of safety in these systems |
| Institutional Context | Social and political systems that affect one's daily functioning and serve to empower or limit development in obvious and subtle ways, including education, religion, government, and the media |
| Global Context | Factors such as politics, culture, global events, and the environment that connect one to others around the world |
| Chronometrical Context | Growth, movement, and change in the time dimension that are perpetual, of necessity positive, and purposeful |

Fuente: Myers, J. y Sweeney, T. (2008: 485).

Apéndice F: Cuestionario ET - Estilos de trabajo O*NET. (PRIMERA PARTE)



CALIDAD DE VIDA PASTORAL

El objetivo de este inventario de datos es determinar cómo la calidad de vida pastoral está relacionada directamente con los estilos y las actividades laborales que los líderes cristianos realizan actualmente. Igualmente se espera identificar otros aspectos familiares, sociales y financiero que contribuyen con el bienestar pastoral.

*Obligatorio

ESTILOS DE TRABAJO

El estilo de trabajo esta focalizado en el uso de métodos que emplean los líderes cristianos con el fin de cumplir con sus actividades y tareas pastorales-administrativas, así como las relaciones interpersonales, conducta labora, entre otros.

Por favor, seleccione una opción en cada pregunta:

- ¿Qué importancia tiene la INTEGRIDAD en el desempeño de su trabajo actual? *
- ¿Qué importancia tiene el PREOCUPARSE POR OTROS en el desempeño de su trabajo actual? *
- ¿Qué importancia tiene el AUTOCONTROL en el desempeño de su trabajo actual? *
- ¿Qué importancia tiene la COOPERACIÓN en el desempeño de su trabajo actual? *
- ¿Qué importancia tiene la INDEPENDENCIA en el desempeño de su trabajo actual? *
- ¿Qué importancia tiene TOLERAR EL ESTRÉS en el desempeño de su trabajo actual? *

No es importante
 Algo importante
 Importante
 Muy importante
 Extremadamente importante

No es importante
 Algo importante
 Importante
 Muy importante
 Extremadamente importante

No es importante
 Algo importante
 Importante
 Muy importante
 Extremadamente importante

No es importante
 Algo importante
 Importante
 Muy importante
 Extremadamente importante

No es importante
 Algo importante
 Importante
 Muy importante
 Extremadamente importante

No es importante
 Algo importante
 Importante
 Muy importante
 Extremadamente importante

Apéndice F: Cuestionario ET - Estilos de trabajo O*NET. (SEGUNDA PARTE)

| CALIDAD DE VIDA PASTORAL | ESTILOS DE TRABAJO |
|--|--|
| <p>7. ¿Qué importancia tiene la PERSEVERANCIA en el desempeño de su trabajo actual? *</p> <p><input type="checkbox"/> No es importante</p> <p><input type="checkbox"/> Algo importante</p> <p><input type="checkbox"/> Importante</p> <p><input type="checkbox"/> Muy importante</p> <p><input type="checkbox"/> Extremadamente importante</p> | <p>15. ¿Qué importancia tiene el PENSAMIENTO ANALÍTICO en el desempeño de su trabajo actual? *</p> <p><input type="checkbox"/> No es importante</p> <p><input type="checkbox"/> Algo importante</p> <p><input type="checkbox"/> Importante</p> <p><input type="checkbox"/> Muy importante</p> <p><input type="checkbox"/> Extremadamente importante</p> |
| <p>8. ¿Qué importancia tiene el LIDERAZGO en el desempeño de su trabajo actual? *</p> <p><input type="checkbox"/> No es importante</p> <p><input type="checkbox"/> Algo importante</p> <p><input type="checkbox"/> Importante</p> <p><input type="checkbox"/> Muy importante</p> <p><input type="checkbox"/> Extremadamente importante</p> | <p>16. ¿Qué importancia tiene el LOGRO Y ESFUERZO en el desempeño de su trabajo actual? *</p> <p><input type="checkbox"/> No es importante</p> <p><input type="checkbox"/> Algo importante</p> <p><input type="checkbox"/> Importante</p> <p><input type="checkbox"/> Muy importante</p> <p><input type="checkbox"/> Extremadamente importante</p> |
| <p>9. ¿Qué importancia tiene la ADAPTABILIDAD Y FLEXIBILIDAD a los cambios en su trabajo actual? *</p> <p><input type="checkbox"/> No es importante</p> <p><input type="checkbox"/> Algo importante</p> <p><input type="checkbox"/> Importante</p> <p><input type="checkbox"/> Muy importante</p> <p><input type="checkbox"/> Extremadamente importante</p> | <p style="text-align: center;"><input type="button" value="Continuar >"/></p> <div style="text-align: right;"> <p>14% completado</p> </div> |
| <p>10. ¿Qué importancia tiene la ATENCIÓN AL DETALLE en el desempeño de su trabajo actual? *</p> <p><input type="checkbox"/> No es importante</p> <p><input type="checkbox"/> Algo importante</p> <p><input type="checkbox"/> Importante</p> <p><input type="checkbox"/> Muy importante</p> <p><input type="checkbox"/> Extremadamente importante</p> | <p style="font-size: small;">Con la tecnología de Google Forms</p> <p style="font-size: x-small; text-align: right;">Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. Informar sobre abusos - Condiciones del servicio - Otros términos</p> |
| <p>11. ¿Qué importancia tiene la INICIATIVA en el desempeño de su trabajo actual? *</p> <p><input type="checkbox"/> No es importante</p> <p><input type="checkbox"/> Algo importante</p> <p><input type="checkbox"/> Importante</p> <p><input type="checkbox"/> Muy importante</p> <p><input type="checkbox"/> Extremadamente importante</p> | |
| <p>12. ¿Qué importancia tiene la INNOVACIÓN en el desempeño de su trabajo actual? *</p> <p><input type="checkbox"/> No es importante</p> <p><input type="checkbox"/> Algo importante</p> <p><input type="checkbox"/> Importante</p> <p><input type="checkbox"/> Muy importante</p> <p><input type="checkbox"/> Extremadamente importante</p> | |
| <p>13. ¿Qué importancia tiene la ORIENTACIÓN SOCIAL en el desempeño de su trabajo actual? *</p> <p><input type="checkbox"/> No es importante</p> <p><input type="checkbox"/> Algo importante</p> <p><input type="checkbox"/> Importante</p> <p><input type="checkbox"/> Muy importante</p> <p><input type="checkbox"/> Extremadamente importante</p> | |
| <p>14. ¿Qué importancia tiene la FIABILIDAD en el desempeño de su trabajo actual? *</p> <p><input type="checkbox"/> No es importante</p> <p><input type="checkbox"/> Algo importante</p> <p><input type="checkbox"/> Importante</p> <p><input type="checkbox"/> Muy importante</p> <p><input type="checkbox"/> Extremadamente importante</p> | |

Apéndice G. Cuestionario TL Tareas Laborales O*NET (Frecuencia).



CALIDAD DE VIDA PASTORAL

*Obligatorio

D.- ACTIVIDADES O TAREAS LABORALES (FRECUENCIA).

Este apartado está relacionado con la forma en que usted lleva a cabo las actividades cúllicas, ceremoniales o las relacionadas con las creencias y prácticas de la fe cristiana, es decir, aquellas que exigen de usted una orientación espiritual, moral o asistencial para con los miembros de la congregación.


Por favor, responda cada pregunta en función de la FRECUENCIA señalada en el encabezado: *

| | 1 - Una vez por año o menos | 2 - Más de una vez por año | 3 - Más de una vez por mes | 4 - Más de una vez por semana | 5 - Diariamente | 6 - Varias veces por día | 7 - Cada hora o muy a menudo |
|--|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------------|------------------------------|
| 1. Orar y promocionar las prácticas espirituales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Lectura de textos sagrados y de doctrina religiosa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Preparar y exponer sermones, conferencias, ponencias, etc. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Organizar y dirigir los servicios religiosos ordinales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Compartir información sobre aspectos religiosos por medio de artículos, discursos o enseñanzas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Instruir personas que se han convertido recientemente o que buscan crecimiento en la fe. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Consejería espiritual y emocional para personas o grupos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Por favor, responda cada pregunta en función de la FRECUENCIA señalada en el encabezado: *

| | 1 - Una vez por año o menos | 2 - Más de una vez por año | 3 - Más de una vez por mes | 4 - Más de una vez por semana | 5 - Diariamente | 6 - Varias veces por día | 7 - Cada hora o muy a menudo |
|---|-----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------------|------------------------------|
| 8. Visitas a hogares, hospitales y cárceles para proveer apoyo espiritual, emocional y material. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Entrenamiento y capacitación de líderes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Administrar los ritos u ordenanzas religiosas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. Estudio e interpretación de las leyes, doctrinas o tradiciones religiosas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Conducir servicios especiales como bodas, funerales, bautizos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Planificar y dirigir los programas educativos de su congregación. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. Responder a las solicitudes de asistencia en situaciones de emergencia o crisis. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. Actividades encaminadas al crecimiento de la iglesia. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Colaborar con los responsables de administración y finanzas de la congregación. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. Preparar a los participantes de las ceremonias religiosas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. Realizar tareas administrativas, tales como: mantenimiento de edificios, adquisición de consumibles, contratación de servicios y supervisar el trabajo de miembros y/o voluntarios. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. Realizar actividades que apoyen la orientación o acción social, psicológica o de salud. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. Participar en la recaudación de fondos para el desarrollo de actividades de la congregación. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21. Organizar y contactar con organismos religiosos, cívicos, educativos y recreacionales para actividades de apoyo o relacionadas con su religión. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

« Atrás Continuar »

 28% completado

Apéndice H: Cuestionario TL Tareas Laborales O*NET (Importancia).



CALIDAD DE VIDA PASTORAL

*Obligatorio

E.- TAREAS LABORALES PASTORALES (IMPORTANCIA)

Este apartado está relacionado con la forma en que usted lleva a cabo las actividades culticas, ceremoniales o las relacionadas con las creencias y prácticas de la fe, es decir, aquellas que exigen de usted una orientación espiritual, moral o asistencial para con los miembros de la congregación.

Por favor, responda cada pregunta en función de la **IMPORTANCIA** señalada en el encabezado: *

| | 1 - No importante | 2 - Algo importante | 3 - Importante | 4 - Muy importante | 5 - Extremadam. importante |
|--|-----------------------|-----------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------|
| 1. Orar y promocionar las prácticas espirituales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Lectura de textos sagrados y de doctrina religiosa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Preparar y exponer sermones, conferencias, ponencias, etc. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Organizar y dirigir los servicios religiosos ordinales. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Compartir información sobre aspectos religiosos por medio de artículos, discursos o enseñanzas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6. Instruir personas que se han convertido recientemente o que buscan crecimiento en la fe. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Consejería espiritual y emocional para personas o grupos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Seleccione una de estas opciones.

Por favor, responda cada pregunta en función de la **IMPORTANCIA** señalada en el encabezado: *

| | 1 - No importante | 2 - Algo importante | 3 - Importante | 4 - Muy importante | 5 - Extremadamente importante |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------------|
| 8. Visitas a hogares, hospitales y cárceles para proveer apoyo espiritual, emocional y material. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Entrenamiento y capacitación de líderes. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Administrar los ritos u ordenanzas religiosas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11. Estudio e interpretación de las leyes, doctrinas o tradiciones religiosas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Conducir servicios especiales como bodas, funerales, bautizos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Planificar y dirigir los programas educativos de su congregación. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. Responder a las solicitudes de asistencia en situaciones de emergencia o crisis. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. Actividades encaminadas al crecimiento de la iglesia. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16. Colaborar con los responsables de administración y finanzas de la congregación. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. Preparar a los participantes de las ceremonias religiosas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. Realizar tareas administrativas, tales como: mantenimiento de edificios, adquisición de consumibles, contratación de servicios y supervisar el trabajo de miembros y/o voluntarios. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. Realizar actividades que apoyen la orientación o acción social, psicológica o de salud. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. Participar en la recaudación de fondos para el desarrollo de actividades de la congregación. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21. Organizar y contactar con organismos religiosos, cívicos, educativos y recreacionales para actividades de apoyo o relacionadas con su religión. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Apéndice I. Cuestionario 5F-W – Bienestar (Jane Myers).



CALIDAD DE VIDA PASTORAL

*Obligatorio

F.- BIENESTAR - (5F wellness)

El propósito del siguiente inventario es ayudarle a hacer sanas decisiones sobre su estilo de vida. Las respuestas son declaraciones personales, sobre usted, por lo que debe contestar en cada pregunta aquella que le represente más en cada circunstancia analizada. Piense en cómo se ve, cómo se siente, o cómo se comporta la mayor parte del tiempo. Por favor, conteste todo. Agradecemos no pasar mucho tiempo dudando sobre una respuesta, las respuestas honestas harán que el resultado sea más útil.

1. Participo en actividades de ocio en las cuales disfruto mucho y siento que el tiempo se detiene. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

2. Estoy satisfecho con la forma en que manejo el estrés. *

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Muy en desacuerdo

| | |
|----|---|
| 1 | Participo en actividades de tiempo libre de las cuales me disfruto mucho y me siento que el tiempo se para. |
| 2 | Estoy satisfecho con la manera en que hago frente al estrés. |
| 3 | Como una cantidad sana de vitaminas, minerales, y fibra cada día. |
| 4 | Muy a menudo veo el humor en las cosas aun cuando estoy haciendo un quehacer importante y serio. |
| 5 | Estoy satisfecho con la calidad y cantidad de comidas en mi dieta. |
| 6 | Ser un hombre/mujer es una fuente de satisfacción y orgullo para mí. |
| 7 | Cuando tengo un problema, estudio las opciones y resultados posibles antes de actuar. |
| 8 | No tomo alcohol, o tomo menos de dos bebidas por día. |
| 9 | Hago un tipo de ejercicio por 20 minutos por lo menos tres veces a la semana. |
| 10 | Me valgo a mí mismo como una persona única. |
| 11 | Tengo amigos que harían casi cualquier cosa para mí si yo lo necesitara. |
| 12 | Yo siento la responsabilidad de hacer que otros permanezcan felices. |
| 13 | Puedo expresar apropiadamente mis sentimientos sean buenos o malos. |
| 14 | Como una dieta sana. |
| 15 | No uso tabaco. |
| 16 | Mi ambiente cultural mejora la calidad de mi vida. |
| 17 | Tengo mucho control sobre condiciones que afectan el trabajo o la tarea escolar que hago. |
| 18 | Soy capaz de manejar el estrés. |
| 19 | Uso el cinturón de seguridad cuando estoy en un vehículo. |
| 20 | Puedo ejercer la responsabilidad y dirigir un asunto cuando es apropiado. |
| 21 | Puedo reirme de mí mismo. |

CALIDAD DE VIDA PASTORAL

*Obligatorio

| | |
|----|--|
| 22 | El ser hombre/mujer es algo positivo en mi vida. |
| 23 | Las actividades de mi tiempo libre son partes importantes de mi vida. |
| 24 | Mi trabajo o mi tarea escolar me permite usar mis habilidades y talentos. |
| 25 | Tengo amigos y/o familiares que me proveerían ayuda si yo la necesitara. |
| 26 | Tengo por lo menos una relación íntima que es segura y duradera. |
| 27 | Busco maneras de estimular mi actividad mental y aumentar mi conocimiento. |
| 28 | Muy a menudo estoy infeliz porque mis esperanzas no son realizadas. |
| 29 | Espero con gusto el trabajo o tarea escolar que hago cada día. |
| 30 | Usualmente logro las metas que fijo para mí mismo. |
| 31 | Tengo fuentes de apoyo con respeto a mi raza, color, o cultura. |
| 32 | Puedo encontrar soluciones creativas de problemas difíciles. |
| 33 | Pienso que soy una persona activa. |
| 34 | Participo en actividades de tiempo libre que me satisfacen. |
| 35 | La oración o el estudio espiritual es una parte consistente de mi vida. |
| 36 | Acepto como me veo aunque no soy perfecto. |
| 37 | Participo en una religión organizada o prácticas espirituales. |
| 38 | Usualmente estoy consciente de cómo me siento acerca de las cosas. |
| 39 | Saco conclusiones de repente que me afectan negativamente y que resultan ser falsas. |
| 40 | Puedo expresar mis sentimientos en cualquier momento. |
| 41 | Hago tiempo para actividades de tiempo libre que disfruto. |
| 42 | Otros dicen que tengo un buen sentido de humor. |
| 43 | Para mí, es importante pedir las opiniones de otros en una variedad de maneras. |
| 44 | Creo que soy una persona que vale. |
| 45 | Siento el apoyo de otros por ser hombre/mujer. |
| 46 | Es importante para mí que yo les caiga bien a todos que conozco. |
| 47 | Hay por lo menos una persona que está interesada en mi desarrollo y bienestar. |
| 48 | Yo uso mi imaginación, conocimiento y talentos para resolver problemas. |
| 49 | Puedo empezar y mantener relaciones personales que me satisfacen. |
| 50 | Puedo manejar los pensamientos que me causan estrés. |
| 51 | Tengo creencias espirituales que me guían en la vida diaria. |
| 52 | Hay por lo menos una persona con quien estoy cerca emocionalmente. |
| 53 | Estoy activo físicamente la mayoría del tiempo. |
| 54 | Uso el humor para obtener perspectivas nuevas sobre los problemas de la vida. |
| 55 | Puedo dejar a un lado mi trabajo o tarea escolar por actividades que me gustan sin sentir culpa. |
| 56 | Tengo que hacer todas las cosas bien para sentir que valgo. |
| 57 | Siento una identidad positiva con otras personas de mi género. |
| 58 | Personas que están en mi trabajo o escuela me estiman. |
| 59 | Planeo por delante para lograr las metas de mi vida. |
| 60 | Me estimo a mí mismo aunque no soy perfecto. |
| 61 | Estoy satisfecho con mis actividades de tiempo libre. |
| 62 | Hago algún ejercicio de estiramiento por lo menos tres veces por semana. |
| 63 | Como por lo menos tres comidas al día incluyendo el desayuno. |
| 64 | No uso drogas ilegales. |
| 65 | Creo en Dios o en un ser espiritual más grande que yo. |
| 66 | Puedo sentir una variedad de emociones, buenas y malas. |
| 67 | Puedo relajarme cuando lo necesito para aliviar el estrés. |
| 68 | Como frutas, vegetales y granos diariamente. |
| 69 | Mi crecimiento espiritual es esencial para mí. |
| 70 | Cuando necesito información, tengo amigos a los cuales puedo pedir ayuda. |
| 71 | Estoy orgulloso de mi herencia cultural. |
| 72 | Me gusta estar en buena forma físicamente. |
| 73 | Hay por lo menos una persona a quien le puedo contar en confianza mis pensamientos y sentimientos. |
| 74 | Estoy satisfecho con mi vida. |
| 75 | Tengo suficiente dinero para hacer las cosas que necesito hacer. |
| 76 | Me siento seguro en mi casa. |
| 77 | Me siento seguro en mi lugar de trabajo. |
| 78 | Me siento seguro en el barrio donde se encuentra mi casa. |
| 79 | Me siento seguro en la vida diaria. |
| 80 | Temo que los terroristas nos hagan daño a mí o a mi familia. |

Apéndice I. Cuestionario 5F-W – Bienestar (Jane Myers) versión en Inglés... (PRIMERA PARTE)

PASTORAL AND QUALITY OF LIFE

The goal of this questionnaire is identify the quality of life the pastors and Christians leaders from three perspectives: work styles, activities, and wellbeing. The idea is to identify other family, social and financial aspects that contribute to their welfare or the integral well-being.

*Obligatorio

A.- WORK STYLE

A Work Style is a personal characteristic that can affect how well someone does a job. You will be asked about a series of different work styles and how they relate to your current job – that is, the job you hold now.

Please select one answer for each question:

1.- How important is **ACHIEVEMENT/EFFORT** to the performance of your current job? *

Not important

Somewhat important

Important

Very important

Extremely important

2.- How important is **PERSISTENCE** to the performance of your current job? *

Not important

Somewhat important

Important

Very important

Extremely important

3.- How important is **INITIATIVE** to the performance of your current job? *

Not important

Somewhat important

Important

Very important

Extremely important

4.- How important is **LEADERSHIP** to the performance of your current job? *

Not important

Somewhat important

Important

Very important

Extremely important

5.- How important is **COOPERATION** to the performance of your current job? *

Not important

Somewhat important

Important

Very important

Extremely important

6.- How important is **CONCERN FOR OTHERS** to the performance of your current job? *

Not important

Somewhat important

Important

Very important

Extremely important

7.- How important is **SOCIAL ORIENTATION** to the performance of your current job? *

Not important

Somewhat important

Important

Very important

Extremely important

8.- How important is **SELF-CONTROL** to the performance of your current job? *

Not important

Somewhat important

Important

Very important

Extremely important

Apéndice I...Cuestionario 5F-W – Bienestar (Jane Myers) versión en Inglés. (SEGUNDA PARTE)



9.- How important is **STRESS TOLERANCE** to the performance of your current job? *

Not important
 Somewhat important
 Important
 Very important
 Extremely important

10.- How important is **ADAPTABILITY/FLEXIBILITY** to the performance of your current job? *

Not important
 Somewhat important
 Important
 Very important
 Extremely important

11.- How important is **DEPENDABILITY** to the performance of your current job? *

Not important
 Somewhat important
 Important
 Very important
 Extremely important

12.- How important is **ATTENTION TO DETAIL** to the performance of your current job? *

Not important
 Somewhat important
 Important
 Very important
 Extremely important

13.- How important is **INTEGRITY** to the performance of your current job? *

Not important
 Somewhat important
 Important
 Very important
 Extremely important

14.- How important is **INDEPENDENCE** to the performance of your current job? *

Not important
 Somewhat important
 Important
 Very important
 Extremely important

15.- How important is **INNOVATION** to the performance of your current job? *

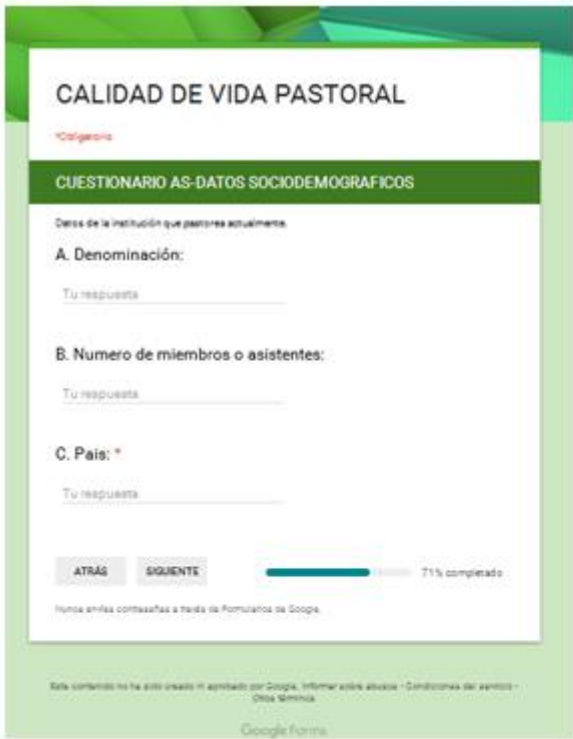
Not important
 Somewhat important
 Important
 Very important
 Extremely important

16.- How important is **ANALYTICAL THINKING** to the performance of your current job? *

Not important
 Somewhat important
 Important
 Very important
 Extremely important

SIGUIENTE 14% completado

Apéndice J: Cuestionario sobre sociografía (AS). (PRIMERA PARTE)



CALIDAD DE VIDA PASTORAL

**Obligatorio*

CUESTIONARIO AS-DATOS SOCIODEMÓGRAFICOS

Datos de la institución que pastorea actualmente.

A. Denominación:

Tu respuesta

B. Numero de miembros o asistentes:

Tu respuesta

C. País: *

Tu respuesta

ATRÁS SIGUIENTE 71% completado

Nota: envía contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. Informar sobre abusos - Condiciones del servicio - Otros términos

Google Forms

Información personal del encuestado:

D. Nacionalidad: *

Tu respuesta

E. Edad: *

Tu respuesta

F. ¿Cuál es su sexo biológico? *

Hombre

Mujer

G. ¿Cuál es su orientación sexual? *

Gay

Lesbiana

Bisexual

Heterosexual

Otra:

H. Estado civil: *

Soltero

Casado

Divorciado

Viudo

Separado

Otro:

Apéndice J: Cuestionario sobre sociografía (AS). (SEGUNDA PARTE)

CUESTIONARIO AS-DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

I. Años de convertido al cristianismo: *

Tu respuesta _____

J. Tiempo ejerciendo como Pastor: *

Tu respuesta _____

K. Nombre del cargo que ocupa actualmente: *

Tu respuesta _____

L. Tiempo ejerciendo el cargo actual: *

Tu respuesta _____

M. Estatus del cargo actual: *

Empleado a tiempo completo

Empleado a medio tiempo

Jubilado, soy voluntario

Jubilado, trabajo media jornada

Voluntario

Otro: _____

N. Nivel educativo alcanzado (finalizado): *

Primaria

Secundaria

FP

Universitario

Doctorado

Otro: _____

O. ¿Está usted estudiando actualmente? *

Sí estudio secundaria

Sí estudio en la universidad

Sí hago un posgrado (Master, PhD)

Sí estudio cursos de especialización

No, no estoy estudiando

Otro: _____

Si usted realiza algún estudio avanzado universitario, por favor especifique:

Tu respuesta _____

P. ¿Procede usted de una familia birracial (Padres de diferentes culturas)?

sí

no

Q. ¿Cuál es el trasfondo cultural primario con el que más te identificas?

Norteamericano

Asiático o islas del pacífico

Africano

Europeo

Hispano / Latino

ATRÁS
SIGUIENTE85% completado

Nunca envíes contraseñas o textos de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. Informar sobre abusos - Condiciones del servicio - Otros términos

Apéndice K: Permiso para utilizar los 5F-Wel.

Permission to Use the 5F-Wel

The authors of the 5F-Wel will give our permission for your use of the instrument in your dissertation or other research. We will provide information and scoring services, per the following procedures:

1. The Specimen Set for the 5F-Wel includes the Manual, One Instrument, an NCS response sheet if you plan to use paper-and-pencil administration, and a Brief Interpretive Report. The cost for this is \$30. The cost is \$25 if you will accept pdf files and plan electronic scoring (in which case we will not mail any documents or provide bubble sheets). You can copy the 5F-Wel as needed for your population; the cost of scoring is \$1 per person, prepaid. Alternately, you may have your participants complete the inventory on-line. The scoring cost is the same.
2. You will need to specify the nature of your population. We will then assign you a three digit key code which must be written and bubbled in on all of your forms or included in your electronic data set. This code will comprise the first three numbers for each id, so your cases will be numbered, assuming your code is 799, as 799001, 799002, 799003, etc.
3. As a pilot, please complete one 5F-Wel bubble sheet and mail it to me, or complete an SPSS or Excel file in an agreed-upon format for testing. This is to verify that all instructions are followed and all data requested are provided. We will provide the initial file. You will need to assure that all of your participants provide all of the requested data. (If using the on-line version, filling out the form once is also necessary, with a code to be provided based on the nature of the population).
4. When you have collected all of your data, if you are using bubble sheets, review your bubble sheets/data form and edit them as necessary for demographic items and missing data. Then, put them all in the same order (one edge of the page is cut so they can be matched, all right side up and facing forward). *If you are using on-line administration, you must add "age" as a variable.*
5. We will have the data scanned, which takes anywhere from one day to two weeks, depending on when it arrives. We are on a semester system and scanning of midterms and finals takes priority. No scanning services are available during university breaks and holidays. Electronic files may be scored more quickly.
6. The data will be scored using SPSS for windows. Our preference is to e-mail the data file to you. It can also be sent on a disk, but you will have to provide the disk and pay postage. The data file will contain all of the demographic information, item responses, and subscale scores for your participants. It will include raw scores and J-scores for the 5F-Wel factors.
7. We will provide a syntax file to assist you in interpreting the variables in the data set. We will not provide you with the scoring protocol - that is, we will not tell you which items score on which subscales.
8. The manual for the 5F-Wel includes all of the psychometric data you will need for your research proposal.
9. Your data will be included in our data set for development of the 5F-Wel. Individual data will not be used in any form, and we will not conduct research solely on your data set. We expect you to maintain informed consent forms for all participants.
10. Under no circumstances do these permissions include the right to include item and scale information in published documents resulting from your study. The 5F-Wel is proprietary and any such publication of information is a violation of U.S. copyright laws and professional ethical codes of conduct.

Please let me know if there is anything else we can do to assist you in your research.

Jane Myers

Apéndice L: Grupo Calidad de vida pastoral en Facebook.

The screenshot shows the Facebook interface for the group "La Gran Comisión". The cover photo features a man in a suit and two women looking at a laptop. The group name "La Gran Comisión" is written in blue cursive. Below the name, it says "Calidad de vida pastoral" and "Grupo cerrado". Navigation tabs include "Conversación", "Miembros", "Eventos", "Fotos", and "Archivos". A search bar is present with the text "Buscar en este grupo".

Publicación | Foto/video | Encuesta | Más

Escribe algo...

222 personas quieren unirse a este grupo

ACTIVIDAD RECIENTE

Francisco Suarez
1 de julio

CLAMOR DE INTERCESIÓN
MIÉRCOLES: 5PM A 6.45PM
MIGUEL ARROYO

AGREGAR MIEMBROS

+ Ingresar un nombre o correo electrónico...

MIEMBROS 288 miembros

DESCRIPCIÓN Editar
El objetivo de este grupo es compartir datos, comentarios, inves... Ver más


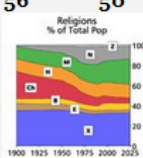
TAGS Agregar etiquetas
Agrega algunas palabras clave descriptivas.

SOLICITUDES (222) Ver todas

- Jc Sánchez González 1 amigo(a) pertenece a este grupo
- Rosario Martínez Martínez 8 amigos en el grupo
- Sheilla Ginette Mejia Madrid 3 amigos en el grupo

Apéndice M: Estadísticas de religiones en el mundo.

OPERATION WORLD

| Religion  | | | | | | |
|--|-----------|---------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| <p>The 20th Century was a time of dramatic shifts in religious profession. In light of the ever-broader values – including secularism, pluralism and liberalism – that globalization imposes onto the world, many regions, countries and ethnic groups react by reasserting a more traditional or fundamental expression of their faith. This goes for much of the Muslim world, the Hindu world, many contexts of traditional ethnic religions and even Christianity. Persecution remains, with some countries and areas seeing intensified levels and others seeing decreased levels. The Pew Religious Forum lists 43 countries with high or very high government restrictions on religious freedom and 36 with moderate restrictions. The Open Doors World Watch List of the 50 nations with the highest levels of persecution of Christians includes 39 predominantly Muslim countries, 6 Secular/Communist/Marxist states, 4 Buddhist countries and 1 Hindu country.</p> | | | | | | |
| Religions | Pop % | Population | | Ann Gr* | | |
| Christian | 32.29 | 2,229,951,315 | | 1.2% | | |
| Muslim | 22.90 | 1,581,765,792 | | 1.9% | | |
| Hindu | 13.88 | 958,695,903 | | 1.2% | | |
| Non-religious | 13.58 | 937,904,918 | | 0.7% | | |
| Buddhist | 6.92 | 478,164,008 | | 1.3% | | |
| Chinese | 5.94 | 409,917,596 | | 0.0% | | |
| Ethnoreligionist | 3.00 | 206,942,003 | | 0.6% | | |
| Other | 0.85 | 58,613,020 | | 0.8% | | |
| Sikh | 0.35 | 23,990,543 | | 1.4% | | |
| Jew | 0.21 | 14,523,554 | | 0.3% | | |
| Baha'i | 0.09 | 6,181,049 | | 0.9% | | |
| *Only religions with a growth rate of over 1.2% are increasing faster than the world's population. | | | | | | |
| This table shows the breakdown of the world's countries by continent and the predominant religion. For example, 33 African countries are predominantly Christian. | | | | | | |
| Religions | Af | As | Eu | Am | Pa | World |
| Christian | 33 | 5 | 43 | 53 | 25 | 159 |
| Muslim | 22 | 27 | 2 | 0 | 1 | 52 |
| Buddhist/Ch | 0 | 13 | 0 | 0 | 1 | 14 |
| Non-religious | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 4 |
| Hindu | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Ethnoreligionist | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Jewish | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Total | 56 | 50 | 47 | 53 | 27 | 233 |
|  | | | | | | |
| Christians | Pop % | Affiliates | | Ann Gr | | |
| Protestant | 7.19 | 496,978,493 | | 1.8% | | |
| Independent | 3.73 | 257,390,482 | | 2.6% | | |
| Anglican | 1.18 | 81,565,557 | | 1.6% | | |
| Catholic | 15.77 | 1,089,734,865 | | 0.6% | | |
| Orthodox | 3.52 | 243,133,169 | | 0.2% | | |
| Marginal | 0.66 | 45,295,532 | | 1.9% | | |
| Unaffiliated | 1.90 | 131,063,056 | | 1.3% | | |
| <i>Doubly Affiliated (2)</i> | -1.61 | -111,267,574 | | 0.0% | | |
| Orthodox and Catholics are declining as a percentage of the world's population, but Protestants and Anglicans are slowly growing (mainly because of growth in the non-Western world). The Marginal MegaBloc (mainly Jews and Mormons) grew substantially | | | | | | |

Fuente: http://www.amazon.co.uk/Operation-World-7th-Edition-Set/dp/0830857249#reader_B00QKKJ96K