

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN

DEL PROBLEMA

I. PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Hoy, el ser humano vive un tiempo apresurado de cambios a todo nivel: político, sociocultural, científico, religioso, ideológico y de valores. En este sentido se generan peligros y ataques donde se gastan la imagen del ser humano, su relación con el mundo y con Dios; surge hoy con gran fuerza, la subjetividad individual. Los cambios han modificado los roles cotidianos en la sociedad buscando desarrollar nuevas actitudes y estilos de conducta con sus respectivas semejanzas.

Luego de un largo periodo de formación, y un recorrido de crecimiento cristiano humano y pastoral, el candidato después del llamado especial de Dios, se presenta en esta tierra a los la Junta de Superintendentes Generales para ser ordenado presbítero para el servicio de Cristo y de la Iglesia.

En el ámbito internacional, dentro de nuestra institución no contamos con un dato general a nivel Internacional, solo tenemos estadísticas que nos muestran que un 90 % de los pastores permanecen en la labor pastoral, los que a temprana edad aceptaron a Dios en sus corazones, es decir quienes recibieron su formación cristiana en hogar de cristianos fieles a la Palabra de Dios.

La Iglesia del Nazareno. En octubre de 1895, el reverendo Phineas F. Bresee, D.D., el Dr. Joseph P. Widney y otras 100 personas aproximadamente, organizaron la Iglesia del Nazareno en Los Ángeles, California. Desde el principio vieron a esta iglesia como la primera de una denominación que predicaba la realidad de la entera santificación recibida mediante la fe en Jesucristo. Los pastores sostuvieron que los cristianos santificados por fe deberían seguir el ejemplo de Cristo y predicar el evangelio a los pobres. Consideraron haber sido llamados especialmente para este trabajo. Los pastores creyeron que la elegancia y ornamentación innecesarias en las casas de adoración no representaban el espíritu de Cristo sino el espíritu del mundo y que su inversión de tiempo y dinero debería darse a

ministerios a la semejanza de Cristo para la salvación de almas y la ayuda para los necesitados. Organizaron la iglesia acorde con estos propósitos. Adoptaron reglas generales, una declaración de fe, una estructura basada en una superintendencia limitada, procedimientos para la consagración de diaconisas y la ordenación de presbíteros, y un ritual. (Manual de la Iglesia del Nazareno. Casa Nazarena de Publicaciones 6401 The Paseo Kansas City, Missouri, 64131, E.U.A:40)

En el ámbito nacional, el año 1946 iniciamos las actividades en área rural con las Escuelas Nazarenas donde se enseñaba a leer y escribir a los niños más pobres que no tenían la oportunidad de asistir a un centro de educación. Se inició en la ciudad de La Paz donde se contaba con treinta escuelas y se enseñaba también la Palabra de Dios, con el pasar de los años se fue entregando al estado, el pastor estaba encargado de la iglesia y también del centro educativo, hoy trabajamos en siete departamentos donde está extendida la Iglesia, no contamos con un estudio preciso a cerca de pastores y factores naturales y psicológicos para el ejercicio de liderazgo religioso, solo se recoge testimonios personales del llamado pastoral divino, la cual los mantiene en la labor pastoral, y gracias a los milagros que recibieron de Dios en sus vidas familiares, y personales. (Historia de la Iglesia en América del Sur 25)

En Tarija iniciamos nuestras actividades en el año 1990. Con la prevención al alcoholismo y la alfabetización de los que no saben leer y escribir, en especial con personas mayores y niños que están trabajando durante el día.

El ejercicio del pastor muestra diferentes riesgos ya que son los pastores quienes plasman de alguna manera el rostro social de la Iglesia y el acercamiento al pueblo de Dios. Es por esto que esta investigación pretende explorar e identificar el inicio de algunas carencias y deficiencias que el pastor manifiesta en las relaciones interpersonales; así también se evidenciaron las características de personalidad destacado el aspecto humano – psíquico de los sujetos que optan por este estilo de vida.

Dentro del campo científico es muy importante conocer y describir las características psicológicas necesarias para poder confirmar la coherencia en su elección de vida que

ratifique su vocación. También la importancia analizar la motivación vocacional del sujeto si está relacionada con la idea general de la iglesia que significa una vida de servicio, que implica abandono, desprendimiento, y compromiso desinteresado en el diario vivir del pastor, por lo cual, es que planteamos la siguiente pregunta de investigación: *¿Cuáles son las características psicológicas de los pastores cristianos en la ciudad de Tarija?*

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

La Iglesia cristiana fue objeto de muchas investigaciones en el campo teológico y espiritual, pero muy poco en el campo del estudio de las personas que conforman la iglesia en especial los pastores, es así que la importancia de esta investigación radica en el estudio de un campo casi no explorado del cual existe un vacío de conocimientos debido a la reserva de la Iglesia Cristiana.

En nuestros días, vemos como el ejercicio del pastor muestra diferentes riesgos, ellos son quienes forman de alguna manera el rostro social de la iglesia y el acercamiento al pueblo de Dios. Es por esto que esta investigación pretende explorar e identificar el inicio de algunas carencias y deficiencias que el pastor manifiesta en las relaciones interpersonales; así también se mostrará las similitudes de personalidad destacado el aspecto humano – psíquico de los sujetos que optan por este estilo de vida.

Dentro del campo científico es muy importante conocer y describir las características psicológicas necesarias para poder confirmar la relación en su elección de vida que ratifique su vocación, es decir con seguridad, deleite y certeza, buscando la realización particular.

A través de este trabajo investigativo se busca también analizar la motivación vocacional del sujeto si está relacionada con la idea general de la iglesia que significa una vida de servicio, que implica abandono, desprendimiento, y compromiso desinteresado en su diario vivir del pastor.

El presente trabajo de investigación, se realizó para brindar un aporte teórico – práctico. Teórico porque ayuda a determinar las características psicológicas y motivación vocacional de los pastores en la ciudad de Tarija, con el fin de obtener nuevos conocimientos

referentes al tema contextualizado en nuestro medio y claridad sobre sus efectos específicamente sobre la población objeto de estudio.

El aporte práctico se orienta a brindar a las autoridades eclesiales, pastorales, formadores y psicólogos, datos fidedignos de las fortalezas y debilidades en relación a su accionar y compromiso pastoral. Datos que permitirán el desarrollo de futuras propuestas investigativas frente a la problemática encontrada. También que permita a los pastores que cuenten con una propuesta para vivir con satisfacción en su vocación y misión en nuestro pueblo.

En base a todas estas consideraciones resulta importante elaborar esta investigación que aborda las características psicológicas y motivaciones vocacionales de los pastores en nuestro medio. Esta investigación orientada desde el campo de la psicología clínica, intenta ser una pequeña contribución al vacío existente sobre el tema, por lo que el contenido del trabajo aporta datos e información relevantes según la población de estudio.

CAPÍTULO II
DISEÑO TEÓRICO

I. PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Hoy, el ser humano vive un tiempo apresurado de cambios a todo nivel: político, sociocultural, científico, religioso, ideológico y de valores. En este sentido se generan peligros y ataques donde se gastan la imagen del ser humano, su relación con el mundo y con Dios; surge hoy con gran fuerza, la subjetividad individual. Los cambios han modificado los roles cotidianos en la sociedad buscando desarrollar nuevas actitudes y estilos de conducta con sus respectivas semejanzas.

Luego de un largo periodo de formación, y un recorrido de crecimiento cristiano humano y pastoral, el candidato después del llamado especial de Dios, se presenta en esta tierra a los la Junta de Superintendentes Generales para ser ordenado presbítero para el servicio de Cristo y de la Iglesia.

En el ámbito internacional, dentro de nuestra institución no contamos con un dato general a nivel Internacional, solo tenemos estadísticas que nos muestran que un 90 % de los pastores permanecen en la labor pastoral, los que a temprana edad aceptaron a Dios en sus corazones, es decir quienes recibieron su formación cristiana en hogar de cristianos fieles a la Palabra de Dios.

La Iglesia del Nazareno. En octubre de 1895, el reverendo Phineas F. Bresee, D.D., el Dr. Joseph P. Widney y otras 100 personas aproximadamente, organizaron la Iglesia del Nazareno en Los Ángeles, California. Desde el principio vieron a esta iglesia como la primera de una denominación que predicaba la realidad de la entera santificación recibida mediante la fe en Jesucristo. Los pastores sostuvieron que los cristianos santificados por fe deberían seguir el ejemplo de Cristo y predicar el evangelio a los pobres. Consideraron haber sido llamados especialmente para este trabajo. Los pastores creyeron que la elegancia y ornamentación innecesarias en las casas de adoración no representaban el espíritu de Cristo sino el espíritu del mundo y que su inversión de tiempo y dinero debería darse a ministerios a la semejanza de Cristo para la salvación de almas y la ayuda para los necesitados. Organizaron la iglesia acorde con estos propósitos. Adoptaron reglas

generales, una declaración de fe, una estructura basada en una superintendencia limitada, procedimientos para la consagración de diaconisas y la ordenación de presbíteros, y un ritual. (Manual de la Iglesia del Nazareno. Casa Nazarena de Publicaciones 6401 The Paseo Kansas City, Missouri, 64131, E.U.A:40)

En el ámbito nacional, el año 1946 iniciamos las actividades en área rural con las Escuelas Nazarenas donde se enseñaba a leer y escribir a los niños más pobres que no tenían la oportunidad de asistir a un centro de educación. Se inició en la ciudad de La Paz donde se contaba con treinta escuelas y se enseñaba también la Palabra de Dios, con el pasar de los años se fue entregando al estado, el pastor estaba encargado de la iglesia y también del centro educativo, hoy trabajamos en siete departamentos donde está extendida la Iglesia, no contamos con un estudio preciso a cerca de pastores y factores naturales y psicológicos para el ejercicio de liderazgo religioso, solo se recoge testimonios personales del llamado pastoral divino, la cual los mantiene en la labor pastoral, y gracias a los milagros que recibieron de Dios en sus vidas familiares, y personales. (Historia de la Iglesia en América del Sur 25)

En Tarija iniciamos nuestras actividades en el año 1990. Con la prevención al alcoholismo y la alfabetización de los que no saben leer y escribir, en especial con personas mayores y niños que están trabajando durante el día.

El ejercicio del pastor muestra diferentes riesgos ya que son los pastores quienes plasman de alguna manera el rostro social de la Iglesia y el acercamiento al pueblo de Dios. Es por esto que esta investigación pretende explorar e identificar el inicio de algunas carencias y deficiencias que el pastor manifiesta en las relaciones interpersonales; así también se evidenciaron las características de personalidad destacado el aspecto humano – psíquico de los sujetos que optan por este estilo de vida.

Dentro del campo científico es muy importante conocer y describir las características psicológicas necesarias para poder confirmar la coherencia en su elección de vida que ratifique su vocación. También la importancia analizar la motivación vocacional del sujeto si está relacionada con la idea general de la iglesia que significa una vida de servicio, que

implica abandono, desprendimiento, y compromiso desinteresado en el diario vivir del pastor, por lo cual, es que planteamos la siguiente pregunta de investigación: *¿Cuáles son las características psicológicas de los pastores cristianos en la ciudad de Tarija?*

1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

La Iglesia cristiana fue objeto de muchas investigaciones en el campo teológico y espiritual, pero muy poco en el campo del estudio de las personas que conforman la iglesia en especial los pastores, es así que la importancia de esta investigación radica en el estudio de un campo casi no explorado del cual existe un vacío de conocimientos debido a la reserva de la Iglesia Cristiana.

En nuestros días, vemos como el ejercicio del pastor muestra diferentes riesgos, ellos son quienes forman de alguna manera el rostro social de la iglesia y el acercamiento al pueblo de Dios. Es por esto que esta investigación pretende explorar e identificar el inicio de algunas carencias y deficiencias que el pastor manifiesta en las relaciones interpersonales; así también se mostrará las similitudes de personalidad destacado el aspecto humano – psíquico de los sujetos que optan por este estilo de vida.

Dentro del campo científico es muy importante conocer y describir las características psicológicas necesarias para poder confirmar la relación en su elección de vida que ratifique su vocación, es decir con seguridad, deleite y certeza, buscando la realización particular.

A través de este trabajo investigativo se busca también analizar la motivación vocacional del sujeto si está relacionada con la idea general de la iglesia que significa una vida de servicio, que implica abandono, desprendimiento, y compromiso desinteresado en su diario vivir del pastor.

El presente trabajo de investigación, se realizó para brindar un aporte teórico – práctico. Teórico porque ayuda a determinar las características psicológicas y motivación vocacional de los pastores en la ciudad de Tarija, con el fin de obtener nuevos conocimientos referentes al tema contextualizado en nuestro medio y claridad sobre sus efectos específicamente sobre la población objeto de estudio.

El aporte práctico se orienta a brindar a las autoridades eclesiales, pastorales, formadores y psicólogos, datos fidedignos de las fortalezas y debilidades en relación a su accionar y compromiso pastoral. Datos que permitirán el desarrollo de futuras propuestas investigativas frente a la problemática encontrada. También que permita a los pastores que cuenten con una propuesta para vivir con satisfacción en su vocación y misión en nuestro pueblo.

En base a todas estas consideraciones resulta importante elaborar esta investigación que aborda las características psicológicas y motivaciones vocacionales de los pastores en nuestro medio. Esta investigación orientada desde el campo de la psicología clínica, intenta ser una pequeña contribución al vacío existente sobre el tema, por lo que el contenido del trabajo aporta datos e información relevantes según la población de estudio.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

En la investigación es muy importante esta parte, porque constituye el sustento de todo el proceso de la misma, sirve como factor fundamental en la formulación del problema, análisis de la información y la interpretación psicológica del conjunto de variables.

La investigación, focaliza las características psicológicas y motivación vocacional de los pastores en el Sur de Bolivia. La estructura del marco teórico está constituida en función de los tres elementos importantes de la investigación que ayuda a comprender el tema.

En primer lugar se describe la Iglesia Cristiana, la jerarquía y el pastorado; segundo las características psicológicas, motivación vocacional, autoestima, intereses; y por tercero las aptitudes. Tales elementos se describen en los párrafos que se detallan a continuación.

3.1. LA IGLESIA CRISTIANA

“Creemos en la Iglesia, la comunidad que confiesa a Jesucristo como Señor, el pueblo del pacto de Dios renovado en Cristo, el Cuerpo de Cristo llamado a ser uno por el Espíritu Santo mediante la Palabra. Dios llama a la Iglesia a expresar su vida en la unidad y la comunión del Espíritu; en adoración por medio de la predicación de la Palabra de Dios, en la observancia de los sacramentos y el ministerio en su nombre; en la obediencia a Cristo, *la vida santa* y la mutua rendición de cuentas. La misión de la Iglesia en el mundo es *compartir* la obra redentora y *el ministerio reconciliador de Cristo en el poder del Espíritu*, mediante una vida santa, la evangelización, el discipulado y el servicio. *La Iglesia cumple su misión haciendo discípulos mediante el evangelismo, la educación, mostrando compasión, trabajando por la justicia y dando testimonio al reino de Dios*”. (Manual de la Iglesia del Nazareno. Casa Nazarena de Publicaciones 6401 The Paseo Kansas City, Missouri, 64131, E.U.A:36)

La Iglesia es una realidad histórica que se organiza en formas culturalmente adaptadas; existe tanto como congregaciones locales y como cuerpo universal; aparta a personas llamadas por Dios para ministerios específicos. Dios llama a la iglesia a vivir bajo su gobierno en anticipación de la consumación en la venida de nuestro Señor Jesucristo. (Éxodo 19:3; Jeremías 31:33; Mateo 8:11; 10:7; 16:13-19).

La Iglesia del Nazareno se compone de aquellas personas que voluntariamente se han asociado de acuerdo con las doctrinas y gobierno de dicha iglesia, y que buscan la santa comunión cristiana, la conversión de los pecadores, la entera santificación de los creyentes, su edificación en la santidad y la simplicidad y poder espiritual manifestados en la iglesia primitiva del Nuevo Testamento, junto con la predicación del evangelio a toda criatura. (Manual de la Iglesia del Nazareno. Casa Nazarena de Publicaciones 6401 The Paseo Kansas City, Missouri, 64131, E.U.A:45).

Declaración convenida de fe

Reconociendo que el derecho y el privilegio de las personas a la membresía de la iglesia se basan en que sean regeneradas, sólo requerimos las declaraciones de fe que son esenciales en la experiencia cristiana. Por lo tanto, consideramos que es suficiente creer en las siguientes declaraciones breves. Creemos:

En un solo Dios el Padre, el Hijo y el Espíritu Santo. Que las Escrituras del Antiguo y Nuevo Testamentos, dadas por inspiración plenaria, contienen toda la verdad necesaria para la fe y la vida cristiana. Que el hombre nace con una naturaleza caída y, por tanto, está inclinado al mal y esto de continuo. Que los que permanecen impenitentes hasta el fin, están perdidos eternamente y sin esperanza. Que la expiación por medio de Jesucristo es para toda la raza humana; y que todo aquel que se arrepiente y cree en el Señor Jesucristo es justificado, regenerado y salvado del dominio del pecado. Que los creyentes deberán ser enteramente santificados, subsecuentemente a la regeneración, mediante la fe en el Señor Jesucristo. Que el Espíritu Santo da testimonio del nuevo nacimiento y también de la entera santificación de los creyentes. Que nuestro Señor volverá, que los muertos resucitarán que se llevará a cabo el juicio final. Espíritu Santo da testimonio del nuevo nacimiento y también de la entera santificación de los creyentes. Que nuestro Señor volverá, que los muertos resucitarán y que se llevará a cabo el juicio final. (Manual de la Iglesia del Nazareno. Casa Nazarena de Publicaciones 6401 The Paseo Kansas City, Missouri, 64131, E.U.A:50).

PASTOR PRESBITERO.

El presbítero es pastor, es un ministro que, bajo el llamamiento de Dios y de su pueblo, dirige una iglesia local. El pastor a cargo de una iglesia local es un ministro asignado.

Los deberes principales de un pastor son: Orar Predicar la Palabra. Capacitar a los santos para la obra del ministerio. Administrar los sacramentos. Cuidar la grey del Señor por medio de visitas pastorales, en particular a los enfermos y menesterosos. Consolar a los afligidos. Corregir, reprender y animar con gran paciencia y cuidadosa instrucción. Procurar, por todos los medios posibles, la conversión de los pecadores, la entera santificación de los convertidos y la edificación del pueblo de Dios en la santísima fe. Administrar el sacramento de la Santa Cena y el Bautismo. Cultivar su propio llamado al ministerio a través de los años, mantener una vida de devoción personal que enriquezca su propia alma, y, si es una persona casada, proteger la integridad y la vitalidad de su relación conyugal.

Los deberes administrativos del pastor. El deber del pastor es recibir a las personas que deseen afiliarse como miembros de la iglesia local. Supervisar la obra de todos los departamentos de la iglesia local. Designar a los maestros de la Escuela Dominical estudios bíblicos grupos pequeños. Leer a la congregación la Constitución de la Iglesia del Nazareno y el Pacto de Conducta Cristiana contenidos en los párrafos 1- 27, 33-39, ambos inclusive, cada año. Supervisar la preparación de todos los informes estadísticos de todos los departamentos de la iglesia local y entregar puntualmente todos los informes por medio del secretario de distrito a la asamblea de distrito. (Manual de la Iglesia del Nazareno. Casa Nazarena de Publicaciones 6401 The Paseo Kansas City, Missouri, 64131, E.U.A:60).

ÁREAS PRINCIPALES QUE CUMPLE EL PASTOR

El pastor predica con poder espiritual. La palabra de Dios nos dice: *Pero recibiréis poder cuando el Espíritu Santo venga sobre vosotros; y me seréis testigos en Jerusalén, en toda Judea y Samaria, y hasta los confines de la tierra.* Hechos 1:8

No somos empleados de alguna empresa secular. Somos ministros de Dios llamados y autorizados para proclamar su Santa Palabra, una Palabra que Dios describe como "...viva

y eficaz, y más cortante que cualquier espada de dos filos; penetra hasta la división del alma y del espíritu, de las coyunturas y los tuétanos, y es poderosa para discernir los pensamientos y las intenciones del corazón” (Hebreos 4:12). El trabajo espiritual demanda poder espiritual.

El apóstol Pablo un guerrero probado por Dios, dice: *“Pues aunque andamos en la carne, no luchamos según la carne; porque las armas de nuestra contienda no son carnales, sino poderosas en Dios para la destrucción de fortalezas”* (2 Corintios 10:3–4).

Nuestro Dios es un fuego que consume, impresionante en poder. Cuando Él habla, la tierra tiembla. Si vamos a sacudir los corazones de los hombres, debemos ser canales a través de los cuales Dios pueda llegar a esos corazones. Debemos ser vasos listos y preparados para ejecutar la voluntad de Dios. Cuando estamos apasionados por Dios.

3.3.1. Dimensiones del pastor

El objetivo de la formación pastoral exige que sus miembros cuenten con una preparación integral como ser: Humana, psicológica, intelectual, espiritual.

- **Dimensión Humana:** Esta dimensión es sumamente importante en la formación del pastor, ya que, libremente de su experiencia individual y comunitaria previa, debe desarrollar un profundo sentido humano y que le permita conocerse a sí mismo, aceptarse y de ese modo comprender la naturaleza humana con profundidad, intuir los valores y dificultades del hombre concreto y facilitar su acceso a la fe.
- **Dimensión Espiritual:** La formación espiritual es el fundamento que sustenta el trabajo en todas las demás dimensiones y objetivos de la formación y vida del pastor, ya que mediante una solidez espiritual el hombre puede alcanzar plenamente su sentido humano; a la vez le permite mantenerse en la búsqueda de la verdad e identificarla cuando la encuentre; igualmente.

La formación espiritual consiste en la educación de la vida según los dones del Espíritu; busca desarrollar en el pastor el deseo de cultivar su gracia hacia la perfección, así como las virtudes más valoradas entre los hombres; en este sentido, este proceso pretende que para el pastor sea cada vez más clara y certera su vocación, lo cual lo dispone con mayor aptitud a adquirir las virtudes y los hábitos de la vida pastoral.

- **Dimensión Intelectual:** La formación intelectual de los pastores debe adherirse las exigencias de nuestro tiempo actual, comprendiendo un profundo conocimiento humano, social y cultural. Estamos viviendo, tiempos de gran avance científico, de sabiduría humana, terrenal. Es importante tener conocimiento filosófico y teológico, como base de todas las demás ciencias como la administración, psicología pastoral, historia eclesiástica y otras de complementación.
- **Dimensión Pastoral:** El proceso de formación, por su carácter integral, relaciona la preparación específicamente pastoral con el resto de las dimensiones, y encuentra unidad y armonía en cada una de ellas. La formación pastoral implica dos niveles complementarios, que pueden ser considerados como teóricos y prácticos. El aspecto teórico comporta la preparación doctrinal en todas aquellas disciplinas y materias teológicas en que se sustentan la labor pastoral, entre las que destaca la Teología Pastoral, pero también comprende aquellas que están más directamente vinculadas con el ejercicio pastoral, como es el caso de las disciplinas sociales.

3.3.2. Las funciones principales del pastor

Las funciones principales de los pastores son: Predicar la Palabra de Dios y dirigir a los fieles a las cosas que se refieren a Dios.

- **Celebración de los sacramentos:** Bautismo y Santa Cena, de una forma especial del Sacerdocio de Cristo, en la celebración de las cosas sagradas.

- **Predicación:** De la Palabra de Dios vivo que será anunciado por boca de los pastores; la obligación principal de anunciar a todos el Evangelio de Cristo, para constituir e incrementar la fe en el Pueblo de Dios; cumpliendo el mandato del Señor: “Vayan por todo el mundo a predicar el Evangelio a toda la humanidad”.
- **Gobierno pastoral:** Los pastores ejerciendo la autoridad de Cristo Cabeza y Pastor, conducen a Dios Padre por medio de Cristo en el Espíritu. Conforme a las enseñanzas de la Biblia y el Manual de la Iglesia.

3.4. CARACTERÍSTICAS DE LA PERSONALIDAD.

La personalidad es única, compuesta de características diferentes dentro de una organización singular. Así también es constante, es decir, que el sujeto actúa o reacciona casi siempre de un mismo modo.

A continuación se presenta una revisión bibliográfica respecto a las características psicológicas que fueron consideradas como necesarias para la investigación:

3.4.1. PERSONALIDAD

En la actualidad, uno de los temas más investigados dentro del ámbito de la psicología es el relacionado a la personalidad, su estabilidad y cambios que puedan darse en el transcurso del tiempo.

Surge la dificultad si la personalidad puede o no cambiar; al respecto William James en 1890 llegó a la conclusión de que alrededor de los 30 años de edad, la personalidad de un individuo se ha hecho tan sólida que es difícil modificarla después.

Sin embargo, no todos los psicólogos han estado de acuerdo con la afirmación de este autor, por ejemplo, Erickson (1963), considera que los adultos maduran y cambian a medida que van atravesando por diferentes etapas; igualmente, los psicólogos clínicos suelen partir del supuesto de que los individuos son capaces de realizar cambios importantes que afectan en muchos aspectos de la vida.

Aunque la personalidad cambia a lo largo de la vida, se halla determinada por periodos en los cuales los cambios que se experimentan son mayores y tienen más repercusión en el presente y futuro de los individuos; desarrollo progresivo que atraviesa por la infancia, adolescencia y la adultez de los individuos.

Es necesario señalar algunas definiciones que nos ayudarán a comprender mejor:

“La personalidad es identidad individual formada por patrones de relativa consistencia y durabilidad de percepción, pensamiento y comportamiento”. (Canda, F., 2002:256)

3.4.1.1. Teoría de los rasgos de la Personalidad

Los rasgos de personalidad, son de mucha importancia en el individuo, ya que estos van construyendo su identidad a lo largo de la vida, proyectando deseos personales, miedos y esperanzas; estos rasgos se van adquiriendo en el transcurso de la vida a través de la educación, el afecto, y el cuidado que proporcionan los padres de familia en el desarrollo de las etapas evolutivas de sus hijos.

En función a las características de la temática es importante hablar sobre la teoría de la personalidad de Raymond B. Cattell, la misma que está fundada en la técnica estadística del análisis factorial, y sirve de puente de unión entre las teorías clínicas y las experimentales. Para Cattell, la personalidad es el determinante de la conducta en una situación dada y el componente básico de la personalidad son los rasgos.

El rasgo se constituye en el elemento estructural básico de la teoría de Cattell; es definido como una tendencia permanente y amplia, a reaccionar de una determinada forma. Supone una cierta regularidad de la conducta a lo largo del tiempo y de las situaciones. Al respecto podemos establecer una distinción entre los rasgos profundos (constitucionales), y superficiales (reaccionales).

3.4.1.2. Categorías de la Personalidad

En la historia se han puesto diversas clasificaciones de rasgos; no obstante, en los últimos tiempos existe unanimidad entre los distintos investigadores en considerar como objeto de interés fundamental la denominada clasificación de los cinco grandes rasgos de la personalidad. De

acuerdo con esta clasificación, se puede hablar de cinco rasgos fundamentales, aunque con diversas variaciones en la terminología empleada para designarlos: extroversión, afabilidad, dependencia, estabilidad emocional, cultura o inteligencia. Se ha considerado que estos factores o dimensiones poseen validez transcultural.

- **La extroversión;** se refiere a la cantidad e intensidad de las interacciones interpersonales como: lo locuaz, atrevido, activo, bullicioso, vigoroso, positivo, espontáneo, enérgico, entusiasta, comunicativo, franco, llamativo, ruidoso, dominante, sociable
- **La afabilidad;** recoge la cualidad de interacción social y se asocia con las respuestas características hacia otras personas.
- **La responsabilidad;** hace referencia a la forma en que se realizan las tareas; organizado, dependencia, escrupuloso, responsable, trabajador, eficiente, planeador, capaz, deliberado, esmerado, preciso, práctico, concienzudo, serio, ahorrativo y confiable.
- **La estabilidad emocional;** está relacionada con la vida emocional de las personas; es una dimensión descriptiva muy importante para las personas que tienen problemas psicológicos como: Impasible, no envidioso, relajado, objetivo, tranquilo, calmado, sereno, bondadoso, estable, satisfecho, seguro, imperturbable, poco exigente, constante, placido y pacífico.
- **La apertura mental;** vinculada a características como: Inteligente, perceptivo, curioso, imaginativo, analítico, reflexivo, artístico, perspicaz, sagaz, ingenioso, refinado, creativo, sofisticado, bien informado, intelectual, hábil, versátil, original, profundo y culto.

3.4.1.3. Los 16 factores de Personalidad de Cattell

Los trabajos de Cattell, desembocan en la elaboración de un cuestionario de personalidad, publicado por primera vez en Francia el año 1950 y denominado “16 PF”. A continuación aparece una breve descripción de cada uno de los 16 factores de la personalidad.

- **Factor “A”**

Sizotimia: El individuo que recibe una calificación baja, tiene la tendencia a ser estirado, frío, rígido, reservado. Le gusta trabajar solo o en compañía de personas que él considera intelectuales. Le agradan las cosas materiales y la discusión cuando se expone puntos de vista diferentes. Son personas precisas y rígidas en la manera de hacer las cosas y con relación a la generosidad de las gentes, algunas veces puede ser criticón, obstructivo y excluyente.

Afectomia: El individuo que recibe un puntaje alto en este factor, tiene la tendencia de ser de buen genio, fácil de tratar, cooperador, amable con la gente y adaptable. Le gustan las ocupaciones que tiene que ver con las gentes y poco con las cosas materiales. Tienen la tendencia de formar o integrarse en grupos activos y es generoso en las críticas y ligeramente menos responsable y preciso en sus obligaciones y en su trabajo.

- **Factor “B”**

Menos inteligente: El individuo que obtiene una baja calificación en este factor tiende a ser lento o despacioso en sus actos en su percepción y en su actividad mental. Es de poca energía y demora para aprender. Tiene poco gusto y poca capacidad para las formas altas de los conocimientos y tiende a ser en forma rústico y burdo.

Más inteligente: El individuo que recibe una calificación alta en este factor posee actitud para percibir y comprender las cosas con rapidez, es inteligente y aprende pronto. Generalmente es persona culta y de carácter, y poseedora de una actividad mental rápida.

- **Factor “C”**

Poca fuerza del yo: El individuo que posee un puntaje bajo, tiende a ser emocionalmente inmaduro e impulsivo, débil para tolerar las frustraciones, evasivo, rehúye la toma de decisiones, de nervios fatigados, que fácilmente se enoja con las cosas y la gente. Generalmente es insatisfecho y poseedor de varios síntomas neuróticos, tales como fobias, perturbaciones del sueño o problemas psicósomáticos.

Mucha fuerza del yo: El que tiene un puntaje alto en este factor, tiende a ser maduro, firme, persistente desde el punto de vista emocional, calmado, flemático, realista en cuanto a la vida y sus problemas y sus posibilidades, poseedor de una gran fuerza moral, generalmente posee explicaciones complejas o una filosofía íntegra sobre la vida. Es capaz de mantener una moral alta en un grupo.

- **Factor “E”**

Sumiso: El individuo cuyo puntaje es bajo, tiende a ser un seguidor de los demás, a depender de otras personas, a ir con el grupo, a someterse, es suave, complaciente, manso, tranquilo, obediente, es tierno y expresivo, dócil y humilde, impunitivo, pero se disgusta con facilidad.

Dominante: El que obtiene una alta puntuación en este factor tiende a ser progresista, seguro de sí mismo, positivo, agresivo, polémico, jactancioso, valiente en su manera de afrontar las situaciones extra positivo. Algunas veces puede llegar a ser solemne y estricto.

- **Factor “F”**

Resurgencia: Un bajo puntaje en este factor, indica que el individuo tiende a ser taciturno, reticente, introspectivo, sobrio, retraído. A veces es comunicativo, melancólico, lánguido, suave, preocupado e incapaz de relajarse.

Surgencia: El individuo que obtiene una alta calificación en este factor, es alegre, charlatán, franco, animoso, enérgico, expansivo. Con frecuencia se le elige como líder o dirigente de grupos por su buen humor e ingenio.

- **Factor “G”**

Súper yo bajo: El individuo que obtiene una calificación baja, tiene la tendencia a ser caprichoso, irresoluto, inconstante, denunciador, voluble, frívolo. A veces es indolente y falta de normas interiores de conducta, negligente en el deber social, inmaduro y relajado.

Súper yo alto: Un puntaje alto indica que se trata de un individuo de carácter fuerte, responsable, decidido, enérgico, bien organizado. Generalmente es muy consciente y emocionalmente maduro y estable. Tiene un gran respeto por los principios morales y prefiere a la gente eficiente, es atento con sus compañeros.

- **Factor “H”**

Tímido: El individuo que obtiene calificación baja tiene la tendencia a ser tímido, retraído, aislado, cauteloso, fugitivo, generalmente tiene complejo de inferioridad. Tiene la tendencia a expresarse con lentitud, prefiere uno a dos amigos íntimos y no muchos, y no es capaz de mantenerse en contacto con todo lo que está sucediendo a su alrededor.

Audaz: El individuo que obtiene un puntaje alto, tiene la tendencia ser sociable, gregario, cordial, arriesgado, dinámico, espontáneo. Es poseedor de respuestas emocionales en abundancia. Se entiende fácilmente con la gente en todas las circunstancias y soporta situaciones emocionales sin fatigarse. Tiene la inclinación a ser sentimental y a tener interés en el sexo opuesto.

- **Factor “I”**

Racional: Una baja calificación indica que el individuo posee la inclinación a ser práctico, masculino, lógico, independiente y autosuficiente. A veces es duro y cínico. Tiene actitudes para mantener a un grupo, para operando sobre bases prácticas y realistas. Domina sus sentimientos y no demuestra ansiedad.

Emocional: El individuo que obtiene una alta calificación en este factor, tiene la tendencia a ser muy tierno, imaginativo, artístico, soñador, dependiente, inmaduro. Algunas veces exigente y práctico. Le chocan las personas ordinarias y los trabajos pesados. Tiene la tendencia a alterar la moral del grupo de trabajo con comentarios negativos. Se angustia fácilmente.

- **Factor “L”**

Confiado: El individuo que recibe un puntaje bajo tiene la tendencia a estar libre de dudas, celos y envidias, es respetuoso de los demás, muy bohemio para trabajar en grupo, tolerante de los errores de las personas, comprensivo y de fácil adaptación.

Desconfiado: El individuo que tiene una calificación alta, posee la tendencia a ser poco fiable, esta frecuentemente interesado en si mismo. Es presumido y piensa demasiado en su vida anterior. Generalmente no le importa los demás, es inadecuado para trabajar en grupos.

Factor “M”

Práctico: Quien tiene una calificación baja tiene la tendencia a ser práctico y ansioso de hacer las cosas como deben hacerse. Se preocupa por todo y es capaz de mantener el control de sí mismo en momentos críticos. Es bastante correcto y cuidadoso.

Imaginativo: El individuo que obtiene un alto puntaje, tiende a ser un poco convencional y no importarle la demás gente. A veces hace escenas emocionales y llega a tener cierto grado de irresponsabilidad. Es bohemio, carente de sentido práctico con elucubraciones imaginativas.

- **Factor “N”**

Simple: El individuo que tiene una calificación baja, tiene la tendencia a ser demasiado sencillo, poco estilizado, muy simple. Es ingenuo, no es brillante, se satisface fácilmente. A veces es rudo y vulgar.

Sofisticado: El que tiene una alta calificación tiene la tendencia a ser cuidadoso, experimentado, mundano, desafiante. Es terco y analítico. Es intelectualmente calculador y poco inclinado a encontrar soluciones a las situaciones difíciles.

- **Factor “O”**

Seguridad: Quien recibe una baja calificación posee la tendencia a ser placido, de nervios inalterables, muy confiado en sí mismo y en sus habilidades para manejar situaciones y personas. Afronta con tranquilidad las situaciones y se siente siempre seguro de sí mismo.

Inseguro: La persona que ha recibido un puntaje alto en este factor posee la tendencia a padecer depresiones, a estar preocupado, a evitar a la gente. Generalmente vive muy preocupado de los cambios de su estado de ánimo. Está inclinado a tener sentimiento de ansiedad. No se siente aceptado por los grupos ni con espíritu para participar de ellos.

- **Factor “G1”**

Conservadurismo: El individuo que tiene una baja calificación tiende a ser demasiado moderado, tradicionalista, conservador. No le gusta las situaciones nuevas y se opone a cualquier cambio. No es imaginativo y se encuentra siempre demasiado satisfecho de sí mismo y de las cosas y situaciones que le rodean.

Radicalismo: El individuo que obtiene puntajes altos, se interesa en cuestiones intelectuales. Con frecuencia resulta defendiendo ideas nuevas. Siempre está bien informado y le gusta experimentar. No tiene tendencia a moralizar y es tolerante con las cosas que no están bien del todo.

- **Factor “Q2”**

Dependiente: Quien recibe una baja calificación, prefiere trabajar dependiendo de alguien. No le gusta tomar decisiones sino junto con otras personas. Le agrada mucho la aprobación de los demás y de la sociedad. Goza que le admiren. No es individuo muy resuelto y es indeciso.

Autosuficiente: La persona que recibe un puntaje alto, está acostumbrada a hacer las cosas como le parece que deben hacerse. Es independiente, toma decisiones personales y actúa por sí mismo. Sin embargo no es necesariamente un individuo dominante en cuanto a sus relaciones con los demás.

- **Factor “Q3”**

Descontrolado: El que recibe un bajo puntaje, tiende a ser poco controlado y de un carácter disparejo. No es demasiado respetuoso con los demás. Es explosivo y poco cuidadoso.

Controlado: El individuo que recibe una alta calificación tiene la tendencia a poseer un gran control sobre sí mismo, a dominar sus emociones. Tiende a ser muy considerado con los demás y muy cuidadosos. Sin embargo, algunas veces es demasiado obstinado. Un verdadero líder tiene un alto puntaje en este factor.

- **Factor “Q4”**

Poca tensión: La persona que obtiene una calificación baja posee una buena estabilidad. Está por consiguiente libre de tensiones emocionales, de impaciencia nerviosa.

Tensión alta: La persona que obtiene un alto puntaje, tiende a ser excitable, desasosegado, irritable, impaciente, con frecuencia se siente demasiado fatigada, pero es incapaz de mantenerse inactivo. No tiene una buena visión del grupo.

Personalidad del pastor

La personalidad del pastor está centrada en la oración, centrado en su intervención como hombre, con una fe sensible, una disciplina práctica, es una persona amante, gozosa, pacífica, paciente, bondadosa, fiel, tolerante. Escuché a un pastor decir: “Así soy yo. Toda la vida me ha costado dominar el genio. Tendrán que aceptarme tal como soy o perder mucho tiempo preocupándose por mí.” Las primeras dos declaraciones pueden ser ciertas, pero la tercera no da lugar a todas las opciones. El apóstol Pablo nos señala la posibilidad de ser otro tipo de persona. El pasado y el presente no tienen por qué restringir nuestro futuro. El Espíritu Santo puede producir el fruto del dominio propio en nosotros y podremos celebrar esta nueva libertad. Podemos ser personas dignas de ser escuchadas pero no dignas de ser seguidas. Entonces las contradicciones dentro de nosotros echan leña al

fuego de la repugnancia y del odio a sí mismo, estorbando nuestro gozo del amor de Dios en nuestra vida. (“Así soy yo”, expresión de un pastor en el retiro de pastores 2015)

3.4.2. AUTOESTIMA.

En la sociedad actual la autoestima ha ido recogiendo mayor interés. Las personas han incluido la palabra dentro de su vocabulario y en diferentes conversaciones cotidianas, todo esto hace evidente la importancia que este tema representa.

La autoestima es definida como el sentimiento de aceptación y aprecio hacia uno mismo, que va unido al sentimiento de competencia y valía personal. El concepto que tenemos de nosotros mismos es aprendido de nuestro alrededor, mediante la valorización que hacemos de nuestro comportamiento y de la asimilación e interiorización de la opinión de los demás respecto a nosotros.

A continuación observemos diferentes conceptos que ofrecen los autores sobre lo que es la autoestima: para Reasoner está constituida por todas *“las características que el sujeto se atribuye a sí mismo; es decir lo que siente, piensa, y la valoración que atribuye a este concepto de sí mismo”*. (Reasoner, R., 1992:190)

Una forma clara para entender el concepto de autoestima es: una sensación fundamental de eficacia y un sentido inherente de mérito lo explica como la suma integrada de confianza y de respeto hacia sí mismo, nos impulsa a actuar, a seguir adelante y motiva para seguir nuestros objetivos

La autoestima es la suma de juicios que una persona tiene de sí misma, es decir la dimensión afectiva de la imagen personal. La autoestima es el grado de satisfacción consigo mismo, la valoración de uno mismo por acto de introspección y auto contemplación del yo espiritual, de las realizaciones y de las sinceras e íntimas proyecciones de futuro, así como un poderoso auto análisis del pasado.

3.4.2.1. Componentes de la Autoestima

La autoestima posee tres componentes que operan íntimamente correlacionados de manera que una modificación entre ellas influirá en los otros.

- **El componente cognitivo:** “Lo que se piensa” indica idea, opinión, creencias y apreciamiento de la información referente a uno mismo. Es un conjunto de auto esquemas que organizan las experiencias pasadas y son usados para interpretar y utilizar estímulos relevantes en el ambiente social.
- **El componente afectivo:** “Lo que siento” este elemento, es considerado el núcleo de la autoestima, donde se formula la ley principal que gobierna su dinámica, a mayor carga afectiva positiva mayor potencia de autoestima.
- **El componente conativo:** “Lo que hago” significa intención y decisión de actuar, de llevar a la práctica un comportamiento consecuente y coherente. Es la autoafirmación dirigida al propio yo, condiciona el aprendizaje, ayuda a superar las dificultades personales, fundamenta la responsabilidad, apoya la creatividad, posibilita una relación social saludable, garantiza la autonomía personal.

Las áreas de la autoestima se constituyen en elementos que representan tanto el crecimiento como desarrollo personal del individuo; son consideradas como elementos de la llamada “pirámide de la autoestima”, estas áreas son las siguientes:

Autoconocimiento: Comprende la habilidad que desarrolla el individuo para conocerse tal como es; tanto en lo que respecta al mundo exterior (físico), como el interior (sentimientos y pensamientos)

Auto concepto: Esta área se forma a través de las conversaciones, comentarios, actitudes de la familia, amigos. Y consiste en una serie de valores y creencias que el individuo tiene de sí mismo y que se reflejan en su conducta teniendo como base la opinión de los demás.

Autoevaluación: Comprende la autocrítica que la persona hace de sí misma, elaborando a partir de ello juicios valorativos concernientes a las propias capacidades.

Auto aceptación: Consiste en identificar las potencialidades y debilidades de uno mismo; la autoestima es imposible de concebir sin auto aceptación.

Autorespeto: Auto respetarse es atender las propias necesidades para satisfacerlas, vivir según los propios valores, y expresar los sentimientos y emociones, sin provocar daño si sentir culpa por las malas decisiones o errores.

3.4.2.2. Importancia de la Autoestima

La autoestima es importante porque:

- **Condiciona el aprendizaje:** Las críticas de los padres de los profesores y de los propios compañeros, hacen que el sujeto se forme un auto concepto, que influye posteriormente en el rendimiento escolar.
- **Supera las dificultades personales:** Cuando una persona posee una autoestima alta puede superar cualquier problema que se le presenta, lo cual lo lleva a un progreso en madurez y competencia personal.
- **Fundamenta la responsabilidad:** Una persona sólo se compromete cuando tiene confianza en sí misma y normalmente encuentra en su interior los recursos requeridos para superar las dificultades.
- **Apoya la creatividad:** Una persona creativa sólo puede surgir si tiene fe en sí misma, en su originalidad, en su capacidad.
- **Determina la autonomía personal:** permite la formación del individuo autónomo, autosuficiente, seguro de sí mismo, capaz de tomar decisiones, y de aceptarse a sí mismo.
- **Posibilita una relación social saludable:** El respeto y aprecio hacia uno mismo son la base para relacionarse con las demás personas, estos aspectos permitirán forjar un ambiente positivo en el entorno del individuo. Como consecuencia. *“La persona será capaz de disfrutar con las más diversas actividades, como trabajar, leer, jugar, charlar, caminar, holgazanear”*. (Bonet, J., 1997:29)

3.4.2.3. Autoestima Positiva

Las personas con una autoestima apropiada tiende a analizar las situaciones, confiados en los actos que realizan aun cuando estos no resulten como se esperaba, sus valores y principios los mantienen fuertes ante los desafíos de la vida. La persona con autoestima positiva suficiente posee en mayor grado las siguientes características: “*Aprecio, aceptación, afecto, atención, autoconciencia y afirmación*”. (Bonet, J., 1997:23)

Este nivel de autoestima es el deseado y al que todas las personas deben tratar de llegar para así lograr realmente una vida feliz, la cual traerá muchas satisfacciones en las diferentes etapas de la vida. Resaltando siempre algo que la salud mental se encuentra sujeta a la calidad de los sentimientos que una persona tenga de sí mismo.

3.4.2.4. Baja Autoestima

La baja autoestima desvirtúa todo cuanto se presenta ante uno, aumenta los errores y resta los logros; muestra los puntos débiles, y lo más vulnerable de cada ser humano; en lo referido a la inteligencia a partir de la autoestima baja se podrá constantemente en tela de juicio los logros y hasta la capacidad intelectual.

La persona con autoestima negativa posee en mayor grado las siguientes características: “*Autocrítica rigurosa, hipersensibilidad a la crítica, indecisión crónica, deseo excesivo de complacer, perfeccionismo y tendencias depresivas*”. (Bonet, J., 1997:31)

Las personas con baja autoestima interpretan con suspicacia a los halagos y reconocimientos que alguien les pueda hacer, porque no creen ser dignas de merecerlos. Aceptan la crítica, la corrección y el regaño como resultado lógico de su poca valía personal, suelen ser por lo general seres que no tienen plena confianza en las posibilidades propias.

Autoestima de los pastores

Algunos pastores sufren cuando tiene que dejar la iglesia en cualquier momento, sufren una autoestima baja, y dejan el ministerio por necesidades materiales, alimentos, estudio, salud de los hijos. Otros pastores son como comandante, señalan algunas tareas, y los miembros tienen que cumplir.

Otros pastores se dedican mucho tiempo a la oración personal, a la música, preparan sus mensajes en forma metódica, mayor énfasis al bautismo y la Santa Cena visitas para aconsejar a sus miembros y orar. Algunos se dedican solo administrar con todo lo señalado por sus superiores, son hombres de acción (Apuntes Pastorales N° 10, 2001:7)

3.5. MOTIVACIÓN VOCACIONAL

Algunas definiciones sobre la motivación:

“La motivación, es el motor de la conducta humana, la motivación funciona en todas las actividades en que actúa el ser humano. La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación”. (Agreda, R., 2002:78)

A la motivación se la puede definir como un conjunto de factores biológicos, instintivos y psicológicos que se presenta al impulso interno o externo con la capacidad de dirigir al individuo hacia una meta específica; entre otras definiciones, a la motivación se la considera como: *“tensión que pone en movimiento el organismo hasta que este le haya reducido y haya recabado su integridad”.* (Lagache, D., 1971:251)

3.5.1. La evolución de la Motivación Vocacional

La llamada (Vocación), se manifiesta en variados momentos en las diferentes edades de la vida humana; es indispensable respetar la gradualidad con la cual cada persona llega a comprender y acoger el plan de Dios. Ayudar a la persona en la capacidad de hacer una elección vocacional siempre más comprometida hasta llegar a la opción personal en armonía de sus motivaciones profundas y con el plan de Dios. Cada elección es fruto de un camino de crecimiento personal que involucra diversas fases:

- **Estado motivación vocacional (Primera fase)**

Es el periodo en el cual el joven al llegar al encuentro de su vida se interroga sobre las direcciones por seguir, sobre la vocación por optar, sobre el estado de vida por programar; el sujeto vive una fase de búsqueda en la cual: se interroga sobre qué quiere hacer de su vida, se interpela; se escucha para dar una respuesta a la llamada que le urge dentro. “En esta etapa el candidato necesita una ayuda de acompañamiento para que sea capaz de descubrir su auténtica motivación vocacional”. (Proyecto Pastoral Vocacional, 199:47)

- **Proyecto de vida (Segunda fase)**

Es el periodo en el cual el sujeto se orienta hacia la considerable multiplicidad de profesiones posibles en la sociedad de hoy e intenta situarse en relación a los diversos estados de vida existentes en la Iglesia, en la búsqueda de una vocación personal, existe un oscilar entre la profesión por desarrollar y el estado de vida. En esta fase el sujeto siente muy fuerte el problema de la orientación profesional y personal. “La vocación antes de llegar a ser un estado de vida, es un proyecto de vida, en este proyecto los elementos de la vocación adulta se encuentra: en manera confusa, no integrada y no jerarquizada, yuxtapuestas y en oposición”. Este proceso hecho de largo camino conducirá al joven candidato, al encuentro con los valores y con Cristo como modelo de vida a la invitación a la cual será capaz de responder y de entregar su propia existencia. (Ibíd.:48)

- **Opción vocacional (Tercera fase)**

En el periodo en el cual el candidato al pastorado da consistencia a la elección y la asume gradualmente; la opción inicial se hace siempre, más, el núcleo determinante de su persona en su comportamiento y en su vida profunda hasta convertirse en opción fundamental. Verifica los valores vividos y las reales capacidades que tiene para vivirlos a través de un examen de las propias posibilidades. “Comienza a percibir que la opción comporta la capacidad de aceptar las obligaciones de la vocación elegida y de acuerdo a ella gradualmente”. (Documento Sobre la Formación, 2009:80)

Las motivaciones comprenden factores conscientes, inconscientes, internos y externos, por esta razón es necesario subrayar que ciertos defectos de la motivación, egoísmo, falta de sinceridad, obstinación, espíritu de contradicción, inciden negativamente en el crecimiento personal. Por lo tanto es importante la formación para ayudar a desarrollar y clarificar las motivaciones profundas en un camino de maduración humana, psicológica y espiritual.

3.5.2. Indicadores de contenido de la motivación

Los indicadores de contenido se refieren a qué tipo de motivación están orientadas predominantemente en el individuo en la profesión. Se refieren a dos tipos de motivación: la motivación intrínseca y la motivación extrínsecos simultáneamente, lo importante es conocer cuál es el tipo de motivos predominantes en una formación motivacional.

- **Motivos intrínsecos:** Son aquellos motivos que expresan la orientación de la personalidad del individuo hacia el contenido esencial del compromiso.
- **Motivos extrínsecos:** Son aquellas motivaciones que expresan la orientación del individuo hacia aspectos superficiales, ajenos al contenido esencial de la función, son motivos de satisfacción de otras necesidades deberes familiares, deseos de realización, búsqueda de status.

El interés vocacional constituye una formación motivacional predominante intrínseca que ha demostrado ser más efectiva en la regulación de actuación profesional del sujeto en que otras formaciones motivacionales predominantemente extrínsecas.

3.5.3. Los niveles de integración de la motivación

Para la conceptualización nos basamos en las investigaciones de V. Gonzales Maura en el campo de la motivación profesional.

- **Nivel superior**

El **nivel superior** de la motivación profesional se caracteriza por la existencia de una formación motivacional específica que se denomina interés profesional, en cuya base motivacional predominan motivos intrínsecos y extrínsecos al contenido de la profesión que se manifiesta en intención profesional; los sujetos de este nivel tienen como indicadores la orientación hacia el contenido esencial de la profesión, satisfacción en la actuación profesional, perspectiva motivacional mediata, actuación volitiva, elaboración personal de contenido profesionales y posición activa. (Gonzales M. 1997:54)

- **Nivel medio**

El **nivel medio** se caracteriza por el interés cognitivo hacia el ejercicio de la profesión, a este nivel pertenecen sujetos que tienen una orientación hacia el contenido esencial de la profesión, satisfacción en la actuación profesional, perspectiva motivacional inmediata, actuación no volitiva, posición reactiva y la no elaboración personal de contenidos esenciales, igual que el nivel superior, estos sujetos manifiestan intereses profesionales con objetivos que evidencia una temporalidad más inmediata, no puede asegurarse que exista una situación reflexiva, como tampoco existe una búsqueda de información profesional que se expresa en un nivel de independencia relativa al contenido de la profesión. (Ibíd., 1997:54)

- **Nivel Inferior**

Los sujetos de este nivel no se plantean objetivos profesionales, relativos a su contenido esencial, no hay interés. La profesión se manifiesta a través de aspiraciones, deseos que expresan una intencionalidad o a través de objetivos relativos a sus resultados inmediatos centrados en atributos externos a la profesión: expresan incertidumbres y preocupación con relación al futuro profesional, manifiesta una actitud irreflexiva y no volitiva en el análisis y búsqueda de soluciones a los problemas relativos a la profesión, es evidente la insatisfacción con la profesión elegida, hay un discurso bipolar contradictorio. (Ibíd., 1997:54)

3.5.4. Indicadores de funcionamiento de la motivación

Los indicadores de funcionamiento responde al cómo los motivos regulan la actuación del sujeto, con qué intensidad, perseverancia, iniciativas, proyección temporal, de modo que expresan en su integración con los indicadores de contenido, diferentes niveles de desarrollo de la motivación profesional.

- a) **Perspectiva temporal.-** Se refiere a la temporalidad con que se expresan los objetivos profesionales que se plantea el sujeto. En este sentido la motivación profesional puede ser mediata o inmediata.

- b) **Actuación Volitiva.-** Actuación volitiva o no volitiva en la consecución de los objetivos profesionales mediatos.

- c) **Posición del Sujeto.-** Este indicador se refiere a la disposición manifestada por el sujeto en el desarrollo de su actuación profesional, la cual puede ser activa o reactiva.

- d) **Satisfacción Profesional.-** Satisfacción o insatisfacción en la lucha por alcanzar los objetivos profesionales.

- e) **Elaboración personal de contenidos.-** La reflexión personalizada se manifiesta a través de la elaboración personal del sujeto respecto a los contenidos y juicios relativos a la profesión.

3.5.5. Niveles de desarrollo de interés personal

A partir de los 6 indicadores, se realiza una evaluación, para conocer el nivel de motivación hacia el oficio o profesión que ejerce la persona.

- **Nivel superior (Interés profesional)**

Orientación hacia el contenido: La orientación hacia el contenido de la profesión se la define, como la formación motivacional que expresa la orientación afectiva cognitiva de un individuo hacia el contenido esencial de una profesión en diferentes niveles de manifestación funcional a través de la intención profesional (afectivo) porque el individuo manifiesta sentimiento de agrado y felicidad al practicar su profesión y el interés cognoscitivo hacia el contenido de la profesión.

Satisfacción profesional: La expresión vivencial del sujeto en la actuación profesional se refiere a la manifestación de vivencias afectivas que el sujeto experimenta en la lucha por alcanzar los objetivos y la actuación profesional. Estas pueden expresar: Satisfacción, insatisfacción. Hablamos de satisfacción profesional cuando el sujeto se siente a gusto en el desarrollo de su actividad profesional, independientemente de los obstáculos que tenga que vencer.

Perspectiva temporal: La perspectiva temporal se refiere a un sistema de objetivos profesionales mediatos o inmediatos que regulan la conducta del sujeto. Hablamos de una perspectiva mediata cuando los objetivos profesionales se proyectan a largo plazo, al futuro de la persona a su proyecto de vida. En cambio es inmediata cuando los objetivos profesionales se proyectan a corto plazo.

Actuación volitiva: La actuación volitiva es la persistencia en la actuación profesional, se refiere a la consecución de los objetivos profesionales mediatos. Existe una actuación volitiva cuando el sujeto lucha por lograr los objetivos profesionales que se ha planteado, independientemente de los obstáculos que se presenta.

En cambio no existe actuación volitiva, cuando el sujeto no es capaz de luchar por los objetivos profesionales que se ha propuesto. En síntesis, la actuación volitiva es la capacidad de analizar, visualizar e implementar por parte del individuo las conductas que son necesarias para poder llegar a conseguir sus objetivos profesionales.

Elaboración activa reactiva: La reflexión personalizada se refiere a la elaboración personal de los contenidos relativos a la profesión, existe elaboración personal de contenidos cuando

el sujeto es capaz de argumentar con criterios propios sus decisiones profesionales, sus valoraciones, puede hacer una reflexión o carrera u oficio que está ejerciendo, y además valorar la carrera u oficio en distintos niveles.

Posición activa reactiva: La posición del sujeto en la actuación profesional es un indicador que se refiere a la disposición manifestada por el sujeto en el desarrollo de su actuación profesional. La posición puede ser activa o reactiva por parte del individuo en la búsqueda de información profesional. La activa se manifiesta, cuando el sujeto manifiesta iniciativas, busca información en relación con su actuación profesional. Es reactiva, cuando el sujeto asume una actitud profesional.

- **Nivel medio (Interés cognitivo)**

El nivel medio de integración de la motivación profesional: Se manifiesta a través de la existencia de intereses cognitivo hacia el estudio de la profesión, se expresa a través de la existencia de objetivos profesionales relativos al contenido de la profesión con un carácter menos mediático y en orden profesional pueden manifestarse en diferentes niveles de desarrollo mencionados anteriormente.

En este nivel las personas tienen interés cognitivo hacia la profesión que ejerce, lo cual quiere decir que existe un interés cognitivo hacia la tarea que ejerce, es decir que trabaja de una forma relativa con sus actividades, tareas, conocimientos y roles.

Orientación hacia el contenido: La persona sabe lo que quiere y hacia donde está dirigido principalmente cuando este ha captado el contenido de cada una de las situaciones y se encuentra capacitado para utilizarlo.

Satisfacción profesional: Las personas se sienten con agrado con lo que respecta al trabajo o profesión que practican, por lo que se puede afirmar que existe un cierto grado de motivación personal.

Perspectiva temporal inmediata: Las metas planeadas por el sujeto sólo son de orden inmediato; es decir, por ejemplo, lo que prima en la persona es el deseo de cumplir determinadas tareas, culminar satisfactoriamente su trabajo en el que se encuentra actualmente, sus planes no van más allá por lo menos en este momento no ha pensado en ellos.

Atención no volitiva: No muestra la voluntad del sujeto para aquel que significa la profesión, que esta es personal, que sus deseos no obedecen a cumplir con el deseo de otras personas que no sea él mismo.

No elaboración personal: La persona no introduce esos conocimientos adquiridos para un conocimiento personal y que estos no solo le sirvan como una escala social, cultural y académica sino que también le sirva para ser conocido como una persona capaz de utilizar esos conocimientos para sí mismo.

Posición reactiva: Que la persona va en busca de la información requerida y que no sólo espera recibirla, tiene un interés personal y que la búsqueda de la información no es conflictiva para él.

- **Nivel inferior (Sin interés profesional)**

El nivel inferior de la motivación profesional: Se presenta en la persona, cuando no existe una motivación orientada al contenido de la profesión y en el orden funcional; expresa diferentes niveles de complejidad, esto significa que no se encuentran motivados profesionalmente hacia el trabajo que realizan y que no sienten agrado por las distintas tareas y roles de la profesión que ejercen.

Objetivos de contenido orientados a atributos externos a la profesión: La persona no solo ejerce su profesión para sí, sino que lo hace por aceptación social o para satisfacer motivaciones externas, como por ejemplo: son motivos de satisfacción de otras necesidades familiares, deseos de realización búsqueda de estatus.

Orientación hacia el contenido no esencial de la profesión: La persona ha captado muy superficialmente las distintas tareas o roles de su profesión, lo que quiere decir que no logró captar el fondo de la información, por lo que mucho menos podrá utilizarlo para su transcurrir en la vida profesional.

Insatisfacción: La persona no se siente con agrado frente a la profesión que ejerce, que si lo hace es por obligación o para satisfacer a otras motivaciones.

Perspectiva motivacional mediata o inmediata: Para la persona le es indiferente si culmina satisfactoriamente cualquier actividad, es decir el tiempo para él no es importante y mucho menos lo es la forma en que lo logre.

Elaboración personalizada o no elaboración: No le importa a la persona lograr interiorizar los contenidos de las tareas o roles de la profesión y los que estas pueden otorgarle.

Actuación volitiva o no volitiva: Conseguir sus objetivos para la persona no significa mucho, es decir, la voluntad que pone para ello, el empeño con que plantee determinados objetivos no necesariamente puedan ser los mejores, pero el logro final es lo que le interesa, no los medios con que los obtenga. (Gonzales, M. 1997:89)

MOTIVACIÓN DE LOS PASTORES: Los informes externos muestran a los ganadores aquellos que pueden dar informes de logros que figuran muy altos en los gráficos para medir el éxito. Reciben las bendiciones del aplauso y la admiración. Los perdedores, si llegan a dar informes, describen logros que no llegan muy altos en los gráficos tradicionales para medir el éxito. Reciben oraciones preocupadas o la vergüenza del silencio. Los ganadores se sienten bien. Los perdedores se sienten mal. Los ganadores se sienten aceptados y afirmados. Los perdedores se sienten rechazados y menospreciados. En algunas iglesias se hacen informes orales anuales. Los escritos en forma trimestral. Los pastores, al igual que la gente en otros tipos de trabajo, necesitan maneras de medir el crecimiento en su vida y en su trabajo. Tiene el deseo de motivarse sentirse triunfante.

Su motivación es más interno, vienen de adentro, de la conciencia iluminada por el Espíritu Santo. Estas evidencias internas de éxito son de mucha mayor importancia que los juicios externos. En algunas áreas visibles que son fácilmente medibles pueden hacer que el público aplauda el trabajo del pastor mientras su vida se está deteriorando y cayéndose a pedazos. Los juicios externos pueden obligarlo a mantener un frente y a anunciar cada ganancia para esconder el dolor de la pérdida personal interna. El pastor puede errar el blanco al medir el éxito con la misma facilidad con que el rico insensato de quien habló Jesús se equivocó en cuanto al propósito de la vida ¿Qué aprovechará al hombre si liderare toda la denominación o la nación en alguna categoría estadística y perdiere su propio ser o su esposa o sus hijos o su integridad?

Algunos pastores confesaron que estaban a punto de darse por vencidos, y otros lo hicieron. Otro pastor dijo que se sentía como un jugador en un equipo perdedor llegando al final de la temporada. Se hacía cada vez más difícil llegar al próximo partido. Estas declaraciones y cientos más representan el temor de tener recursos inadecuados, o la realidad del agotamiento espiritual. El temor y el cansancio hacen que los ministros olviden que Jesús controla todo el poder en el cielo y en la tierra. El prometió darnos todo el poder que necesitamos. Por lo tanto, podemos alistarnos espiritualmente para la tarea. (Manual de la Iglesia del Nazareno. Casa Nazarena de Publicaciones 6401 The Paseo Kansas City, Missouri, 64131, E.U.A:55)

3.6. LOS INTERESES.

El interés acompaña a una atención especial hacia un contenido determinado y surge a raíz de una preferencia especial por determinada actividad.

Los intereses se hacen presentes cuando tomamos conciencia de un objeto y disposición hacia él, Strog (1955), citado por Zsekely (1966), deduce que *“los intereses miden un complejo de actividades que agradan y desagradan seleccionados con el fin de diferenciar a los miembros de una ocupación de aquellos que no lo son”*

Siguiendo esta línea de investigación, Técnicos Especialistas Asociados (1974), realizaron una descripción de intereses ocupacionales de la siguiente manera:

- ***Interés de Trabajo al aire libre:*** Son aquellas personas que prefieren actividades que tienen lugar en el campo, en los bosques o en el mar. Por lo general a estas personas les agrada trabajar en oficinas, laboratorios y fábricas.
- ***Interés Mecánica:*** Son aquellas personas que manifiestan un empeño especial en la compostura y el manejo de maquinaria y herramientas. El interés mecánico no se aprecia sólo en relación con la maquinaria y los objetos mecánicos, sino también se refiere a actividades donde se diseñan y construyen.
- ***Interés de Cálculo:*** Se revela este tipo de interés en el grado en que las personas se dedican, con empeño y satisfacción a resolver problemas numéricos.
- ***Interés Científico:*** Este interés se manifiesta en el agrado con que se pone empeño en investigar la razón de ser de las cosas y de los hechos, en descubrir las causas que los producen y los principios y reglas que los explican.
- ***Interés Persuasivo:*** Este tipo de interés se revela en el grado en que se tiene la capacidad de tratar a las personas, y de persuadir en ellas, al respecto procuramos convencerlas en relación con algún proyecto, idea o artículo determinado.
- ***Interés Artístico plástico:*** Se manifiesta cuando se siente agrado al realizar algún trabajo creado con las manos, como dibujar, decorar, modelar, esculpir y agrada tomar fotografías artísticas.
- ***Interés Literario:*** Son aquellas personas a quienes le agrada leer y expresarse oralmente o por escrito.

- ***Interés Musical:*** Son aquellas personas que sienten una afición especial por la música o por tocar algún instrumento musical.
- ***Interés de Servicio Social:*** Este se manifiesta en el grado en que la persona se preocupa por ayudar a los demás.
- ***Interés de trabajo de oficina:*** Son personas a quienes les agrada realizar trabajos de taquigrafía, mecanografiar, archivo, escribir cartas, mejorar su letra y ortografía.
- ***Interés en ser evangelista:*** Apoyar a una iglesia establecida por tres días o una semana solamente, predicando.
- ***Interés en ser misionero:*** Trabajar con la iglesia fuera del departamento si es posible fuera de nuestro país.

3.7. APTITUDES.

La aptitud ha ido cobrando mayor interés en la sociedad actual, como esa capacidad y buena disposición para ejercer o desempeñar una determinada tarea o función. Toda actitud hacia el trabajo debe ir acompañada por la aptitud caracterizada como la predisposición de un individuo para adquirir, con una instrucción previa, habilidades y conocimientos.

El autor Bigam (1968), define la aptitud como: “*Condición o conjunto de características consideradas como sintomáticas de la capacidad de un individuo para adquirir mediante capacitación algún conocimiento o destreza o conjunto de respuestas tales como la capacidad para hablar un idioma, para producir música...*” (Documento sobre Formación, 2009:58)

Existe el mito de considerar a la aptitud como una cuestión hereditaria, la aptitud es el resultado de la interacción entre la herencia y el medio; un individuo nace dotado de ciertas cualidades potenciales e inmediatamente empieza a aprender.

La aptitud es entendida como la capacidad o disposición para el buen desempeño o ejercicio de un negocio, arte o una determinada tarea; de ahí que comprende una fusión entre rendimiento y destrezas especiales. La aptitud destaca el aspecto cualitativo, y una mayor percepción de las cosas.

- **Razonamiento Verbal:** La evaluación del razonamiento verbal implica medir la capacidad para entender conceptos formulados en palabras. Se evalúa la capacidad del estudiante para abstraer o generalizar y pensar constructivamente antes que simple fluidez verbal o de reconocimiento de un vocabulario.

En función a esto se tiene que el test de razonamiento verbal permite pronosticar con razonable exactitud el posible éxito en campos donde tiene importancia la complejidad de las relaciones verbales y los conceptos. Sin duda el éxito en la mayoría de las esferas de estudio tiene relación directa con esta capacidad.

- **Cálculo:** La evaluación del cálculo apunta examinar la comprensión de las relaciones numéricas y la facilidad para conceptos numéricos; los problemas del test del cálculo han sido formulados en el tipo de ítems que habitualmente se denomina “computo aritmético”; el test ha sido ideado de modo que requiera el manejo inteligente de los conceptos y las respuestas son evaluadas de acuerdo con este principio.

El test del cálculo ofrece una medida de la capacidad del estudiante para razonar con números, manejar relaciones numéricas y trabajar inteligentemente con materiales cuantitativos, en distintos grados de capacidad de cálculo.

- **Razonamiento abstracto:** La evaluación del razonamiento abstracto tiene por fin la medición verbal de la capacidad de razonamiento; la serie presentada en cada problema exige al estudiante comprender el principio que actúa en los cambiantes diagramas; la complejidad se deriva de la creciente dificultad conceptual. El ejercicio intelectual consiste en discernir porqué las figuras difieren.

En la medición del razonamiento abstracto se pone en acción la capacidad para notar relaciones en esquemas de figuras abstractas o sea para generalizar y deducir principios a partir de esquemas no verbales.

- **Velocidad y precisión:** Al evaluar la velocidad y la precisión se mide la rapidez de respuesta en una tarea perceptual sencilla. Con la aplicación del test de velocidad y precisión lo que se procura medir es la velocidad de percepción, la retención momentánea y la velocidad de respuesta.

El test de velocidad y precisión ha sido ideado de manera que permita medir la velocidad y precisión del estudiante mediante combinaciones sencillas de números y letras.

- **Razonamiento mecánico:** La persona que se destaca en esa aptitud le resulta fácil aprender los principios de funcionamiento y preparación de dispositivos complejos. Sobre el puntaje influye la experiencia anterior del sujeto pero no tanto como para que determine dificultades de interpretación.
- **Relaciones Espaciales:** El test de relaciones espaciales mide la capacidad para manejarse con materiales concretos por medio de la visualización. Existen muchas orientaciones profesionales en que es necesario imaginar qué aspecto tendría un objeto construido a partir de un padrón determinado o cómo se presentaría un objeto específico si se lo hicieran girar en determinada forma.
- **Ortografía y Lenguaje:** Evaluados juntamente, estas aptitudes pueden proporcionar una estimación acertada de la capacidad de un estudiante para distinguir entre el uso correcto del idioma y el incorrecto. Se trata de una aptitud necesaria en taquigrafía y otros aspectos de la correspondencia comercial, en periodismo, corrección de pruebas, publicidad; en suma en toda actividad donde se maneje el lenguaje escrito. (Bennett, K. G., 1999:14)

Los test de Aptitudes Diferenciales han sido diseñados para medir la capacidad de los estudiantes para aprender o para actuar eficazmente en un cierto número de áreas, como para evaluar el potencial de un candidato a un puesto para el desarrollo exitoso de su profesión.

Todas las personas tenemos aptitudes que vamos descubriendo y desarrollando a medida que pasan los años. Estas aptitudes y capacidades son las que utilizaremos en la vida para trabajo y mejorar a diario en el ámbito personal. Entre las aptitudes que se describe y que ha observado la psicología a su investigación y estudio, nos encontramos con las siguientes:

- **Verbal:** Habilidad para entender, utilizar y definir palabras, se refiere al manejo adecuado del lenguaje oral y escrito, permitiendo la comunicación efectiva entre los individuos y la producción de textos dando paso al análisis, contrastación y evaluación de la información escrita.
- **Numérico:** Habilidad en las operaciones numéricas, para usar y entender los números: conocer sus valores relativos, cómo usarlos para hacer juicios, cómo usarlos en formas flexibles cuando se suma, resta, multiplica y divide, como desarrollar estrategias útiles cuando se cuenta, se mide o se estima.
- **Mecánica y construcción:** Habilidad para operar mentalmente con objetos, para percibir, imaginar y realizar formas en dos o tres dimensiones, para razonar sobre mecanismos y movimientos; hábil para comprender la transmisión de movimientos y sus disfunciones.
- **Artístico plástico:** Habilidad y gusto para captar y apreciar formas, la armonía de los elementos o colores de un objeto, dibujo, escultura o pintura; para crear méritos artísticos en pintura escultura o grabado y desarrollar formas, aplicar colores y apreciar formas estéticas.

- ***Música:*** Capacidad de sonidos en sus diversas modalidades, para imaginarlos, a fin de reproducirlos en forma creadora, sensibilidad para armonizarlos, memorizar notas musicales, generar arreglos y crear música.
- ***Científico:*** Habilidad para inferir, comprender principios, comprensión de relaciones causales y para resolver problemas; entender principios y teorías que no están inscritos en la naturaleza.
- ***Social:*** Habilidad para tratar personas, para cooperar y persuadir, saber hacer lo adecuado en situaciones sociales novedosas y para comprender e interactuar con el prójimo.
- ***Ejecutivo:*** Habilidad de iniciativa, confianza en sí mismo, ambición, capacidad de dominar en situaciones sociales y en las relaciones de personas a personas. Capacidad para planificar y dirigir grupos de trabajo.
- ***Para el trabajo de oficina:*** Exactitud y rapidez en el manejo de nombres, números, documentos, sistemas y sus detalles. Habilidad para clasificar, ordenar y sistematizar una fuente de información.
- ***Destreza manual:*** Habilidad en el uso de las manos y los dedos en el manejo de herramientas, precisión y coordinación de movimientos.
- ***Fundar Iglesias*** Establecer nuevas iglesias, bajo la guía del Espíritu Santo, en las áreas urbanas y rurales.
- ***Administrador*** Administrar instituciones preferentemente cristianas de tipo educativo, religioso y de ayuda social.

CAPÍTULO IV
DISEÑO METODOLÓGICO

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

Esta investigación se enmarca en el área de la Psicología Clínica. *“La psicología clínica es una forma aplicada de la psicología, la cual apunta a definir las capacidades del comportamiento y las características conductuales de un individuo, mediante el uso de métodos de observación, de medición y análisis, los cuales con base en una integración de estos hallazgos y con los datos obtenidos a partir de las exploraciones físicas, y de las historias sociales, proporcionan sugerencias y recomendaciones para el ajuste adecuado del individuo”*. (Compas, B., 2000:5)

Es así que, los objetivos de este estudio están dirigidos a desarrollar una evaluación diagnóstica para identificar, analizar y determinar las características psicológicas y motivación vocacional de los pastores en la ciudad de Tarija, para así elaborar un perfil psicológico real de las fortalezas y debilidades de los mismos en el ejercicio del pastorado.

4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio de investigación tiene el carácter de ser:

- **Diagnóstico**, porque establece una caracterización psicológica de los pastores de la ciudad de Tarija y analiza la motivación vocacional orientando a determinar cuál es la situación y cuáles son sus tendencias; esta determinación se realiza sobre la base de los datos recogidos y ordenados sistemáticamente que permite predecir qué es lo que está pasando con la dicha población de estudio.
- **Descriptivo**, su objetivo es describir fenómenos y situaciones del objeto de investigación. En este sentido en un estudio descriptivo, se selecciona una serie de aspectos y se mide, cada uno de ellos de forma independiente. En el presente estudio se

busca especificar y describir cómo es y cómo se manifiesta las características psicológicas y motivación vocacional de los pastores.

- **Exploratorio**, tiene como objetivo examinar un tema o problema de investigación desconocido o poco estudiado o que no se ha abordado en estudios anteriores. De esta manera la presente investigación concierne a un tema no estudiado en nuestro medio, lo que se constituye en una novedad, ya que no existen estudios referentes a los pastores en la ciudad de Tarija, tampoco un diagnóstico que de pautas respecto a lo que piensan o sienten.
- **Cuantitativa**, es cuando los datos recogidos se expresan en escalas numéricas, se aplica las operaciones aritméticas (suma, resta, etc.), se saca promedios y se saca promedios y se presenta los resultados en tablas estadísticas.
En la presente investigación se recurrió a la utilización de la dimensión cuantitativa, para estudiar los hechos más objetivamente y de manera cuantificable. Los datos son presentados en cuadros y gráficos porcentualizados que reflejan los resultados obtenidos.
- **Cualitativo**, es cuando no se recurre a la estadística; se hace un tratamiento individual de los datos (estudio de casos) y sólo se expresan las tendencias o elementos estudiados. Las dimensiones cualitativas, para describir los rasgos de personalidad a profundidad, y realizar un análisis más profundo del objeto de estudio, de manera crítica y reflexiva. Así también el nivel de motivación, interés y aptitudes de la población de estudio.

4.2. POBLACIÓN

La población también universo, es la totalidad de organismos, variedades o grupos. Que ocupan una región geográfica, de la cual en la investigación se obtendrá la fracción de la muestra. La población objeto de estudio está constituida por los pastores de la ciudad de Tarija que pertenecen a alguna congregación religiosa, son treinta pastores, realizado el ejercicio de sus actividades.

4.3. MUESTRA

Por las características de la investigación y el fin que persigue, se utilizó un ejemplo de muestreo *no pro balístico intencional*, el cual permitió que todos los pastores tengan la misma posibilidad de ser parte activa del estudio. Se eligieron unidades de análisis que el investigador consideró más representativos o de mayores posibilidades de brindar información dentro la población. En este sentido, la muestra cumplen el requisito de estar consagrados como Pastores haciendo un total de 30 del 100 % del total de la población de pastores de la gestión 2012.

Cuadro de Población Muestra pastores en la ciudad de Tarija

PASTORES	Ciudad	Área rural	TOTAL
Pastores	25	5	30
TOTAL	25	5	30

4.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

En el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes métodos:

- **Método teórico:** Que consiste en el análisis de documentos, la deducción generalización y síntesis, los cuales se utilizan principalmente en la construcción del marco teórico y en la interpretación de los datos, aunque están presentes en todo el momento de la investigación. Este método permite profundizar en el conocimiento esencial de las características psicológicas de los pastores en la ciudad de Tarija.
- **Método empírico:** Son aquellos que se usan en la recolección de datos dentro de una investigación, en este caso se utilizaron el test de motivación profesional, cuestionario de auto estima 35B, intereses, aptitudes e inventario de los 16 factores de personalidad “16PF” de Cattell, los cuales permitieron obtener datos para analizar, interpretar y

lograr la transformación de la realidad en el proceso de investigación, acerca de las características psicológicas de los pastores en la ciudad de Tarija.

- **Método estadístico:** Son los que permiten volcar la información a través de la estadística descriptiva o inferencial, en particular se recurrió a la estadística descriptiva, para la elaboración de frecuencias y porcentajes de los datos obtenidos, a partir de la aplicación de los diferentes instrumentos.

Las técnicas que se utilizaron (psicométricas y proyectivas) son las siguientes:

Cuestionario: *“Instrumento de evaluación para recopilar información rápidamente y a bajo coste respecto a la forma de pensar y a la conducta de muchos individuos, Su uso es habitual entre los científicos sociales”*. (Canada, F.: 2002:67)

Test: *“Prueba definida idéntica para todos los sujetos que se examinan, para la valorización del éxito o del fracaso o para la calificación del resultado, en una situación experimental en la cual se provoca una conducta, se estudia y se mide”*. (Ibíd.: 315)

Test proyectivos: *“Las pruebas proyectivas presentan el material de tal manera, que al organizar, interpretarlo, el individuo va proyectando sus contenidos psicológicos sin advertir la intención del examinador”*. (Szekely B.; 1966:111)

Los instrumentos: implementados en la recolección de datos, fueron los siguientes:

- **Inventario de los 16 factores de personalidad “16PF”:** (Autor Raymond B. Cattell, 1950)

Se trata de un cuestionario que identifica los rasgos sobresalientes de la personalidad de un individuo. La administración puede ser aplicada de forma individual o colectiva; en la aplicación no hay un tiempo límite; en el ámbito de aplicación abarca a adultos, a partir de los 18 años en adelante, mujeres y hombres de diferentes niveles educativos y profesionales.

El inventario consta de 187 items, que examina 16 factores bipolares de la personalidad, que pasamos a describir a continuación.

Número	Factor	Rasgos
1	A	Sizotimia - Afectotimia
2	B	Inteligencia Baja – Inteligencia Alta
3	C	Poca fuerza del yo – Mucha fuerza del yo
4	E	Sumisión - Dominación
5	F	Desurgencia - Surgencia
6	G	Poca fuerza súper yo – Mucha fuerza súper yo
7	H	Timidez - Audacia
8	I	Dureza - Ternura
9	L	Confiable - Suspicious
10	M	Practicidad - Imaginatividad
11	N	Sencillez - Astucia
12	O	Seguridad - Inseguridad
13	Q1	Conservadurismo - Radicalismo
14	Q2	Dependencia social – Independencia personal
15	Q3	Falta de control – Dominio de si
16	Q4	Poca tensión – Mucha tensión

Para la calificación de las respuestas dadas del sujeto se puntea con 1 o 2 de acuerdo a la “clave de valoración”, cada factor tiene un puntaje diferente, dichos puntajes se anotan en la hoja de respuestas en los casilleros correspondientes a cada uno de los factores. Para determinar los niveles se realiza la interpretación de los resultados en sus dos polos, en el nivel bajo están los puntajes 1, 2, 3, en el nivel medio 4, 5, 6 y nivel alto del 7, 8, 9. Por último se establece el perfil personal (Informe Gráfico) y se realiza la interpretación de los resultados a partir de la significación de los niveles bajos y de los niveles altos en cada uno de los factores.

- **Cuestionario de Autoestima 35B (Autor Rogers)**

El test explora los componentes de la autoestima: cognitivo, afectivo y connotativo o intencional, indagando los distintos cambios emocionales, consigo mismo, entorno social y familiar de las personas. Este inventario consta de 50 ítems a los que el individuo responde con cuatro alternativas con un rango de 0 – 3. “0” = Es mentira; “1” = Tiene algo de verdad; “2” = Creo que es verdad; “3” = Estoy convencido de que es verdad.

Para realizar la obtención del indicador de autoestima se realiza la sumatoria de los resultados individuales de todos los ítems de las preguntas con números par, de este total se resta la sumatoria de los resultados individuales de todos los ítems con números impares. El resultado que se obtiene de esta prueba es el indicador de autoestima.

La escala de autoestima comprende 10 rasgos cada uno con sus determinados niveles: Óptimo 61 a 75; Excelente 46 a 50; Muy bueno 31 a 45; Bueno 16 a 30; Regular 0 a 15; Baja -1 a -15; Deficiente -31 a -45; Muy naja -31 a -60; Extrema -46 a - 60; Nulo - 61 a - 75.

- **Test de motivación personal (Mira y López, 2003)**

Se trata de un instrumento proyectivo, que contiene cinco técnicas abiertas (la composición, completamiento de diálogos, los diez deseos, completamiento de frase y el cuestionario), cuyo objetivo es saber cuál es el nivel de motivación hacia la profesión que realizan los individuos.

- **La composición:** Es una técnica abierta, de gran valor para el estudio de las formas más complejas de manifestación, en la medida que permite evaluar de forma indirecta, el carácter activo del sujeto en la expresión de contenidos relevantes para la personalidad, se utilizará una sola composición, con el título de: “Qué significa la iglesia cristiana en tu vida”

- **Completamiento de diálogos:** Es una técnica abierta a través de la cual se induce a la persona a expresar sus criterios, a hacer una valoración con relación a determinadas situaciones, además esta técnica permite valorar el nivel de reflexión del sujeto en situaciones de conflicto profesional.
- **Los diez deseos:** Permite conocer en el sujeto la expresión de deseos, aspiraciones con contenido relativo a la profesión y poder analizarlos desde una perspectiva temporal mediata e inmediata.
- **Completamiento de frases:** Permite conocer la fuerza motivacional, su posible expresión de satisfacción en objetivos concretos.
- **El cuestionario:** Permite conocer mediante una escala valorativa del 1 al 9 la posición activa o reactiva del sujeto en una determinada situación de conflicto profesional.

La escala del instrumento mide:

- **Nivel superior** (Interés profesional) 1. Orientación hacia el contenido esencial 2. Satisfacción 3. Perspectiva temporal mediata 4. Actuación Volitiva 5. Elaboración activa reactiva 6. Posición activa reactiva.
- **Nivel medio** (Interés cognitivo) 1. Orientación hacia el contenido esencial 2. Satisfacción en la actuación 3. Perspectiva temporal inmediata 4. Actuación no volitiva 5. Actuación no reactiva 6. No hay elaboración.
- **Nivel de inferior** (Sin interés profesional) Ausencia de los 6 indicadores.
- **Cuestionario de aptitudes (Bela Szekely, 1933)**

Se trata de una prueba vocacional que consigue caracterizar en las personas,

las aptitudes que tienen para una profesión: verbal, numérica, mecánica, artística, musical, científica, social, destreza manual, práctico, ejecución, trabajo de oficina. Todo esto con el fin de orientar vocacionalmente a estudiantes, asesoramiento educacional y selección de personal.

El cuestionario se compone, de 11 sesiones, cada una con 5 preguntas de aptitudes, habilidades o capacidades que la persona tiene. Por ejemplo: “Qué tan apto se considera para cada una de ellas”. Para indicar su elección debe anotar un número del 1 al 4.

- a) Un 1 si se considera incompetente para esa actividad
- b) Un 2 si se considera medianamente apto
- c) Un 3 si se considera bastante apto
- d) Un 4 si se considera muy apto.

La sumatoria de los resultados permitirá obtener el indicador de aptitudes, es decir, que tan apta se considera la persona en cada sección para luego ubicar en la escala de aptitudes: primer lugar, segundo lugar, tercer lugar.

4.5. PROCEDIMIENTO

Para la realización de la presente investigación se ejecutaron distintas fases, las cuales se describen a continuación:

Primera fase: Revisión bibliográfica

Esta fase consistió básicamente en la investigación, recopilación y actualización bibliográfica respecto a la temática, para fundamentar el tema a investigar y la elaboración del marco teórico.

Segunda fase: Contacto con la población y definición de la muestra

En esta fase se realizó el contacto inicial con la muestra, es decir con los pastores de la ciudad de Tarija. Estableciendo el rapport, los horarios, las normas, la duración de la aplicación de los instrumentos.

Tercera fase: Preparación de instrumentos

En esta fase se realizó la elaboración, adecuación de los instrumentos para la recolección de la información y la prueba piloto. Por lo tanto se prepararon los protocolos y registros de las pruebas para la aplicación a cada uno de los individuos.

Cuarta fase: Prueba Piloto

Para la recolección de la información mediante los instrumentos mencionados, se recurrió una prueba piloto, y así poder tener mayor dominio de los instrumentos, el tiempo de aplicación, dificultades, que puedan ser subsanadas al momento de aplicarlos con la población de estudio.

Quinta fase: Aplicación de los instrumentos

Esta fase es la más importante de todo el proceso de la investigación porque consistió en la recolección de la información mediante los distintos instrumentos preparados para tal fin. El procedimiento para la aplicación de los test psicológicos y cuestionarios fue de forma individual, porque se acudió al domicilio o lugar donde ejercen su ministerio pastoral

Sexta fase: Procesamiento de los datos

En esta fase se realizó la corrección e interpretación de los cuestionarios y pruebas psicológicamente con su análisis correspondiente. También se realizó:

- a) **Tabulación de los datos;** Que consistió en ordenar y sistematizar los datos obtenidos, categorizar en las distintas variables de estudio.

- b) **Presentación y descripción de los datos;** Que consistió en presentar y describir los datos en cuadros de frecuencia y gráficas.

Séptima fase: Análisis e interpretación de los datos

Esta parte del proceso consistió en el análisis cualitativo y cuantitativo de la información presentada, basada en los objetivos planteados.

Octava fase: Elaboración del informe final

En esta fase final se realizó la elaboración de las conclusiones y recomendaciones a las que se pudo llegar a través del análisis de los datos obtenidos, con los diferentes instrumentos que se utilizaron en la presente investigación.

CAPITULO V
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DE LOS RESULTADOS

V. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se cumple el análisis e interpretación de los resultados, obtenidos durante el tiempo de cogida de datos a través de las pruebas empleadas a cada sujeto de estudio, con la finalidad de mostrar resultados objetivos del proceso de investigación, aplicado en este caso a los pastores en la ciudad de Tarija.

Los datos fueron organizados en cuadros y gráficos de acuerdo a los objetivos específicos planteados en la investigación, así en primer lugar se caracterizan los rasgos de personalidad, se establece el nivel de autoestima, se identifica el nivel de motivación hacia el trabajo pastoral, se describen los intereses vocacionales y finalmente se describen las aptitudes vocacionales, lo que permitió realizar un análisis descriptivo de las características psicológicas de los pastores en la ciudad de Tarija, haciendo referencia a la parte estadística, ya que los datos están expresados en frecuencias de respuestas y porcentajes, que fueron calificados de acuerdo a criterios específicos de cada prueba.

Cada cuadro y gráfica se realiza la descripción de los datos y la interpretación de los resultados de forma cualitativa, tomando en cuenta aquellos más sobresalientes. Paralelamente a este análisis se contrastan las hipótesis, es decir las respuestas tentativas al problema planteado, en relación a los resultados obtenidos, con el fin de confirmarlas o rechazarlas. Por lo que con el análisis de todos los datos recogidos y en función de cada uno de los objetivos específicos, se determinaron las características psicológicas de los pastores en la ciudad de Tarija.

5.1. RASGOS DE PERSONALIDAD

Para realizar el análisis de los rasgos de personalidad se va a considerar los datos más importantes que se obtuvieron de la aplicación del Inventario “16 PF”, donde se consideran exclusivamente los niveles altos y bajos, tomando en cuenta que cada factor está sujeto a un 100%.

En este sentido y con el fin de responder al primer objetivo específico que dice: *“caracterizar los rasgos de personalidad predominante de los pastores”*, se presenta la siguiente información.

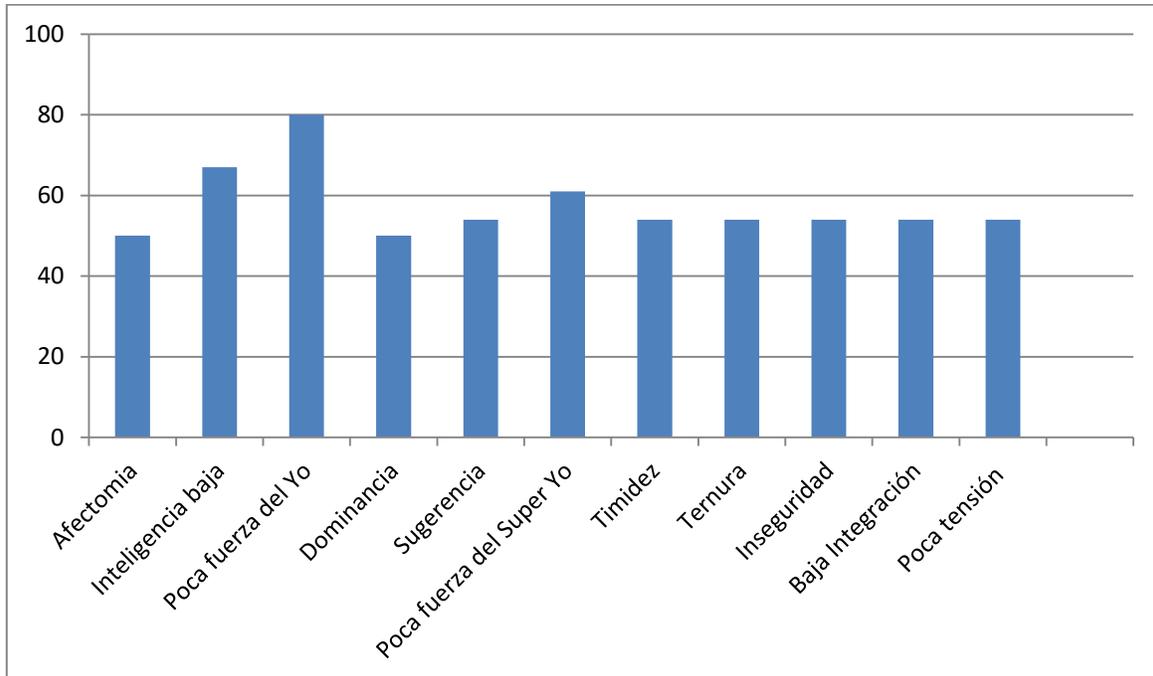
Cuadro N° 1 2222?

Rasgos de personalidad

FACTORES		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
A	Sizotimia – Afectotimia	3	9	12	41	15	50	30	100
B	Inteligencia Baja – Inteligencia Alta	20	67	8	27	2	6	30	100
C	Poca fuerza del yo – Mucha fuerza del yo	24	80	5	17	1	3	30	100
E	Sumisión – Dominación	3	9	12	41	15	50	30	100
F	Desurgencia – Surgencia	1	3	13	43	16	54	30	100
G	Poca – Mucha Fuerza súper yo	18	61	10	33	2	6	30	100
H	Timidez – Audacia	16	54	12	40	2	6	30	100
I	Dureza – Ternura	3	9	11	37	16	54	30	100
L	Confiable – Suspiciacia	12	41	15	50	3	9	30	100
M	Practicidad – Imaginatividad	6	20	14	47	10	33	30	100
N	Sencillez – Astucia	4	13	18	60	8	27	30	100
O	Seguridad – Inseguridad	2	6	12	40	16	54	30	100
QI	Conservadurismo – Radicalismo	3	9	15	50	12	41	30	100
QII	Adhesión – Autosuficiencia	6	20	14	47	10	33	30	100
QIII	Baja integración – Mucho control	16	54	2	6	12	40	30	100
QIV	Poca – Mucha tensión	16	54	2	6	12	40	30	100

Gráfico N° 1

Rasgos de Personalidad



La personalidad es única en cada ser humano, si bien hay quienes tienen muchos rasgos en común con otros, estas expresan características o formas de ser de una persona en tanto es diferente de todos los demás, ya que es la síntesis de la forma más habitual de conducir física, psicológica y socialmente en las distintas circunstancias de la vida.

A continuación se analizan los rasgos de personalidad predominantes en los pastores en la ciudad de Tarija, para esto se toman en cuenta en primer lugar los puntajes bajos, para posteriormente continuar con los altos.

En el *nivel bajo* se tiene:

Existe *poca fuerza del yo* (80 %). Por lo que tienden a ser emocionalmente inmaduros, impulsivos, inexpertos en sus relaciones personales, se sienten afectados por los sentimientos, son confusos, se afligen con facilidad, evitan a la toma de decisiones, fácilmente se enojan con las cosas que no les salen como ellos las idearon.

Es decir, son personas afectadas emocionalmente lo que en el caso de los pastores pueden estar ocasionando por la práctica de las actividades que sí o si se tienen que realizar al día, como los cultos matutinos se muestran estables, pero después de varias horas de desempeñarse en práctica del trabajo de su condición, muchas veces tienden a alterarse, presentando una pérdida en la atención a estímulos externos y encontrándose en su mayoría distraídos.

Inteligencia baja (67 %). Que corresponde a la medición de la inteligencia en base al predominio del pensamiento abstracto o del pensamiento concreto, considerando el predominio del razonamiento abstracto como característico de una persona de inteligencia mayor y el concreto como indicador de una inteligencia menor. En este sentido el nivel bajo, que los pastores presentan como poco inteligentes, en captar, analizar y comprender rápidamente y con facilidad las ideas, conceptos que se les presentan, de igual manera tienden a estar muy lentos.

Poca fuerza del súper yo (61 %). El cual mide la internalización de los valores morales, por lo que al puntuar bajo, indica que los pastores son personas con tendencias a no comportarse de acuerdo a las reglas, es decir que no aceptan las reglas del manual pues no se someten por completo a ellas, no las toman en cuenta al momento de vivir su vida y que responden a una serie de valores distintos a los que establece la sociedad o la cultura. Esto podría darse por las creencias religiosas, las cuales son conocidas y practicadas por los pastores a otro nivel de la población general, manifestando cierta indiferencia y despreocupación hacia las situaciones que se puedan dar, las que pueden estar lejos de su interés, así también se observa que no aceptan las normas del manual pues están regidos por otro tipo de normas, las especificadas desde su institución, es decir desde la “Iglesia del Nazareno”.

Timidez (54 %). Indica que algunas veces prefieren estar aislados; se aíslan de las personas que los rodean, se expresan con lentitud cuando tienen que hablar sobre algún tema, optan por tener pocos amigos en quien confiar para hablar sobre temas privados, no son capaces de mantenerse en contacto con todo lo que está sucediendo a su alrededor.

Este efecto se ha logrado observar en la actualidad, donde al parecer esta tendencia a aislarse de las personas que los rodean están provocadas precisamente como consecuencia de un intensa dedicación vocacional, la gran responsabilidad expresada en el servicio social, que de cierta manera puede generar en los pastores cierto deseo de aislamiento.

Otro elemento central en la convivencia de los pastores con los demás, es que suelen mostrarse reservados en cuanto a su vida personal, familiar, social con los demás, puesto que no comentan su vida personal a cualquier persona y si lo hacen optan por tener pocos amigos en quienes confiar y hablar sobre situaciones privadas y particulares.

Baja integración (54 %). Explora las fuerzas del individuo por mantener una congruencia entre su yo ideal y su yo real, moldeándose de acuerdo a patrones establecidos y aprobados por la sociedad.

Al obtener un nivel bajo, indica que en su mayoría los pastores tienden a ser poco controlados cuando se presenta una situación problemática, en algunas ocasiones son explosivos cuando no salen las cosas como las habían calculado, no se esfuerzan por controlarse y disciplinarse para lograr igualar los ideales de conducta, por lo que no le dan importancia alguna a las reglas para establecer la sociedad.

Poca tensión (54 %). Que corresponde a la medición de sensaciones desagradables que tienden a acompañar la excitación del sistema nervioso autónomo comúnmente conocido como tensión nerviosa.

Al encontrarse en un nivel bajo, es indicativo de que los pastores tienden a experimentar niveles extremos de baja tensión nerviosa, no padecen de incomodidad subjetiva, son estables, pacientes, la mayor parte del tiempo se sienten tranquilos, son capaces de mantenerse activos ya que les agrada estar en constante movimiento y realizando varias actividades; en su manera de actuar, de ver la vida, son intranquilos, no tienen una buena referencia de trabajar en grupo, prefieren trabajar de manera individual en varias actividades

En el *nivel alto* se tiene:

Afectomia (64 %). Que corresponde a la expresividad de la persona por lo cual mide el carácter del individuo, el grado en que la persona busca establecer contacto con otras personas porque encuentra satisfacción en cooperar, con la gente, y tiene la tendencia de formar grupos para colaborar, es generoso con los necesitados.

Dominancia (50 %). El pastor es progresista, positivo, agresivo, valiente, en desafiar a la Iglesia, para realizar proyectos pequeños, en beneficio de los más necesitados, algunas veces tiene que tomar medidas de extrema necesidad. Este rasgo, permite a los pastores desarrollar sus actividades cotidianas estableciendo una relación más amigable, agradable con las personas que los necesitan.

Surgencia (54 %). Son alegres, sinceros, con frecuencia son elegidos como líderes o dirigentes de grupos por su buen humor e ingenio, son sociables les agrada hacer nuevas amistades.

Este rasgo demuestra la empatía que se genera en las relaciones que establecen con los demás, pues al demostrar gozo, satisfacción, júbilo, como a su vez al mostrarse francos, abiertos, espontáneos y sencillos demuestra la consagración pastoral en el mundo para el servicio de los hombres.

Ternura (54 %), hace referencia a la probabilidad de que los pastores tengan una sensibilidad blanda, tierna, agradable; sean imaginativos, soñadores y poco prácticos, algunas veces son exigentes, no les agradan las personas ordinarias, comunes, tampoco les gusta los trabajos pesados o largos. En este sentido, son dependientes de las personas que los rodean.

Debido a las actividades sociales que tiene que desempeñar tanto fuera como dentro de la Iglesia. A su vez es indudable que el trato que reciben de la sociedad, especialmente de los feligreses es de respeto, simpatía, agrado; por lo que no se podría dar de otro modo, existe una igual retribución en la consideración, estima, etc., que proporcionan, es decir, que retribuyen de igual manera estos afectos.

Inseguridad (54 %). Indica que tienden a ser personas inseguras de sí mismas; están preocupados, tratan de evitar el contacto con la gente desconocida, se preocupan de los cambios de estado de ánimo que tienen ya que en un momento están alegres y de por sí se sienten tristes.

Esta situación corresponde a que los pastores tienen la impresión de que su labor no llega a ser reconocida por los demás, por la pérdida de la fe en la sociedad, ya que se considera que carece de sentido y de utilidad lo que realiza la Iglesia, al mismo tiempo le exigen tomar decisiones en cuanto a su trabajo diario o desempeño de sus actividades, que definitivamente se contraponen con las actividades comunes que realizan las demás personas en su interrelación diaria.

En síntesis, los pastores en la ciudad de Tarija presentan rasgos de personalidad de inteligencia baja, poca fuerza del yo, poca fuerza del super yo, timidez, baja integración, poca tensión, afectotimia, dominación, surgencia, ternura e inseguridad.

Estos resultados en los factores, puede expresar que algunos de ellos pueden estar producidos por las tensiones provocadas precisamente como consecuencia de una intensa dedicación vocacional, cuando la persona tiene la impresión de que su labor no llega a ser reconocida, pero la Palabra de Dios dice: *“Porque Dios no es injusto para olvidar vuestra obra y el trabajo de amor que habéis mostrado hacia su nombre, habiendo servido a los santos y sirviéndoles aún”*. (Hebreos 6:10)

Se debe precisar que la personalidad se adquiere desde el nacimiento, es dinámica y con el paso del tiempo puede ir cambiando, lo cual se puede dar en un momento determinado en la vida, por lo que a medida que va pasando el tiempo estos rasgos de personalidad manifiestos en los pastores que pueden ir cambiando, debido a una serie de factores como las actividades diarias, la interrelación con los demás, obligaciones y responsabilidades.

5.2. AUTOESTIMA

La autoestima es una importante variable psicológica, que se entiende según Rosemberg (1996) como una apreciación positiva o negativa hacia el sí mismo, que “*se apoya en una base afectiva y cognitiva, puesto que el individuo siente de una forma determinada a partir de lo que piensa sobre sí mismo*”. (Steiner B., D., 2005:17)

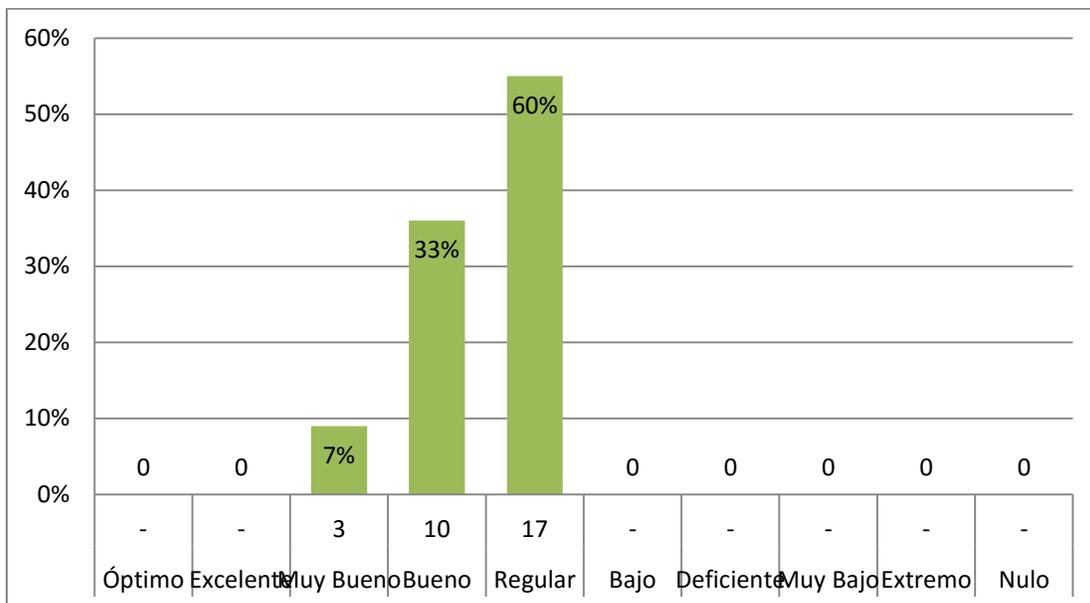
Así, en esta área se presentan los datos de los niveles de autoestima, que ayudan a caracterizar a los pastores de la ciudad de Tarija, en este sentido y en base al segundo objetivo específico que dice “*establecer el nivel de autoestima de los pastores*”, se presenta la siguiente información:

Cuadro N° 2
Nivel de Autoestima

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Óptimo	-	-
Excelente	-	-
Muy Bueno	2	7
Bueno	10	33
Regular	18	60
Bajo	-	-
Deficiente	-	-
Muy Bajo	-	-
Extremo	-	-
Nulo	-	-
TOTAL	30	100

Gráfico N° 2

Nivel de Autoestima



La autoestima no es innata, se genera como resultado de la historia de cada una de las personas, lo cual dependerá de las relaciones interpersonales y de la comunicación que existe entre los miembros de una familia en el contexto social que rodea al individuo, como ser en el trabajo, Iglesia, amigos, etc. Los conceptos que los otros tengan hacia una persona influirán en la formación de la autoestima, que es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quien somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad.

De acuerdo a los datos obtenidos, se tiene que:

Los pastores en su mayoría presentan una **autoestima regular** (60 %) Es decir que se autovaloran, se aceptan tal cual son, se respetan a sí mismos y por lo tanto valoran el trabajo que realizan, aunque muchas veces este llegue a ser extenuante.

A su vez, poseen una tendencia a ser optimistas, expresivos y capaces de aceptar la crítica, a ser más seguros en sus autoestimaciones de valía personal y tiende a depender esencialmente de la aceptación social. Por lo general, son personas que en los encuentros

sociales toman una posición activa buscando aprobación y experiencias que enriquezcan su auto evaluación.

Por otra parte, los pastores presentan un nivel de autoestima buena (33 %) Lo cual indica que se encuentran satisfechos emocionalmente consigo mismos, que además de ser valorados por sus amigos y entorno, consideran su desempeño laboral al nivel de cualquier otra profesión.

Suele ser mucho más expresivos, asertivos, con éxito en las actividades sociales que realizan, confían en sus propias percepciones y esperan siempre el éxito, por lo que consideran su trabajo de calidad y mantienen expectativas con respecto a nuevas actividades a realizarse en su quehacer cotidiano.

Son ciertamente creativos, se autorespetan y se sienten orgullosos de sí mismos y de lo que realizan, enfocándose en metas realistas, en lo que realmente pueden conseguir.

Es decir, que los pastores se encuentran satisfechos emocionalmente consigo mismos, además de ser valorados por su entorno, sociedad, compañeros, autoridades eclesiales; consideran que en el desenvolvimiento de sus diferentes actividades diarias son buenas, por lo que se encuentran satisfechos consigo mismos.

Se debe tomar en cuenta que para un pastor una mala autoimagen implicaría que no se puede ayudar a sí mismo y tampoco puede encontrar respuesta a sus problemas, si este no se daría tampoco podría ayudar a otros a encontrar la respuesta a sus problemas, en este sentido, se debe observar que de acuerdo a los resultados prevalece un nivel bueno es decir que los pastores aplican de cierta manera lo que se indica en las escrituras: *“Dios había dicho al pueblo de Israel, por lo tanto si quieren obedecerme y guardar mi alianza, serán mi propiedad sobre todos los pueblos... ustedes serán para mí un pueblo sagrado un reino sacerdotal”*, es decir, que se considera a los cristianos como un pueblo comprado con la sangre preciosa de Jesucristo, es decir son su especial tesoro, y como tal, gozan de sus bendiciones, pero ninguno de esos títulos deben hacerles sentir arrogantes, pues se han ganado esos títulos por haber puesto la fe en Cristo. (La Biblia, Éxodo. 19:5-6).

Finalmente, en menor cantidad los pastores presentan un nivel de *autoestima muy buena* (7 %), es decir que son personas que aceptan y reconocen sus capacidades, viven de acuerdo a sus propias necesidades personales, les agrada asumir retos, toman decisiones acerca de su vida personal, productiva, tiene una buena comunicación con todos, son amables, pacientes con muchas ganas de amar, son menos sensibles a las críticas pues las toman como críticas constructivas, tienden a valorar su independencia, su libertad, ya que son autosuficientes para realizar cualquier cosa que quieran hacer, no necesitan saber la opinión de las demás personas para establecer cómo se va a sentir consigo mismos.

Aunque en mínima proporción, los pastores alcanzan un logro personal, lo que posibilita superar sus dificultades, generando una relación social saludable, a su vez, les permite determinar una autonomía personal y hacer que tenga una proyección futura buena, como pastor a nivel social y personal, es decir que la realización personal se alcanzaría al ser valorados por los que lo rodean y por la propia Iglesia.

Es decir, este nivel marca la manera en cómo se ven los pastores, lo valiosos que se sienten a los ojos de Dios y de los demás (sociedad), por lo que esto también implica una alta responsabilidad de “anunciar las virtudes del que nos llamó de las tinieblas a su luz admirable”, por lo que ser pastor implica a su vez tener una buena autoestima, que designa lo importante y valioso que es, pues se consideran a sí mismos y deben ayudar a los demás a creer en que “son el linaje escogido de Dios”. (Perfil del pastor hoy, s/f))

Para concluir, es importante tomar en cuenta de que existen diversos elementos o variables psicológicas que intervienen en la autoestima. Entre ellas se encuentran los valores, que se traducen en guías conductuales que promueven experiencias positivas o negativas que afectan la autoestima, Así también la motivación al beneficio y la necesidad de logro están vinculadas a la autoestima, puesto que los individuos que cuenten con una inclinación hacia la búsqueda de éxito, contarán con experiencias positivas a nivel de metas, status y roles que les facilitara un determinado desarrollo de la autoestima. (Steiner B., D., 2005:35)

Las relaciones con otros que nos rodean implican las interacciones en términos de comunicación y respeto, influyen en la medida en que el individuo se valora a sí mismo en su relación con el entorno, los pastores mantienen interacciones adecuadas con los demás

pero tienden a aislarse, esto como nos marca la teoría puede estar influyendo en el logro de un nivel intermedio de autoestima.

Finalmente, también se destaca el comportamiento en general, incluyendo que la tolerancia a la frustración afecta la autoestima, puesto que la manera de responder ante diversas situaciones puede constituir un factor importante que contribuya o limite la autoestima, pudiendo minimizar o maximizarla, por lo cual también se ha demostrado que los pastores manejan un grado alto de tensión, lo cual puede afectar su tolerancia a la frustración, dañando por consiguiente su autoestima.

Además la autoestima *“resulta de una experiencia subjetiva que el individuo transmite a otros a través de reportes verbales y otras conductas expresadas en forma evidente que reflejan la extensión en la cual el individuo se cree valioso, significativo, exitoso, por lo cual implica un juicio personal de su valía”*, lo cual no siempre suele presentarse en los pastores, pues se manifiestan de manera reservada ante los demás y lo que socialmente se transmite es precisamente la divulgación de la palabra de Dios, por lo que no se manifiesta o no se consigna un valor personal a nivel social al pastor como persona, sino más bien como un servidor de Dios, que tiene la obligación porque así lo ha decidido de servir a los demás. (Ibid.)

5.3. MOTIVACIÓN

Con el fin de responder al tercer objetivo específico que dice **“identificar el nivel de motivación hacia el ejercicio del pastorado”**, se presenta la siguiente información:

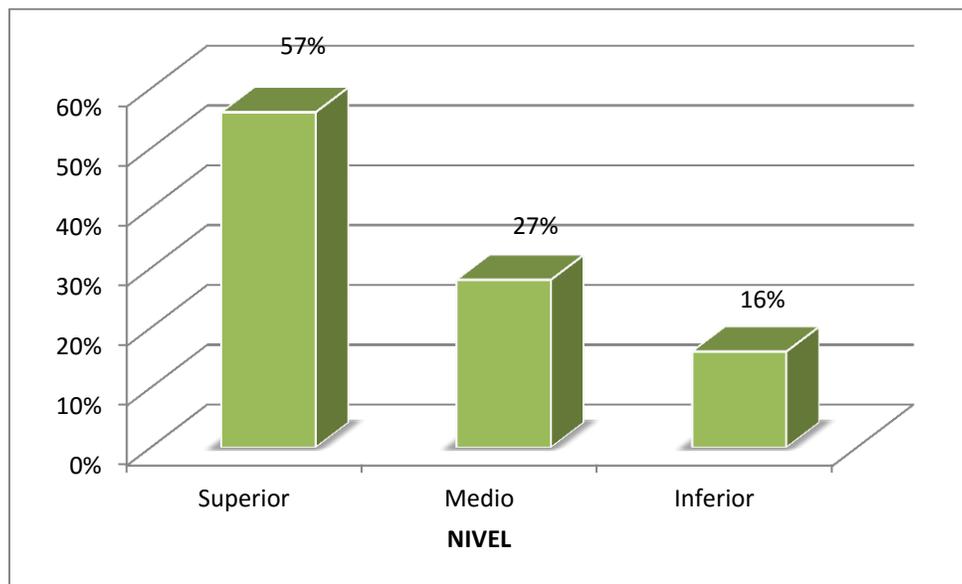
Cuadro N° 3

Motivación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Superior	15	57
Medio	10	27
Inferior	5	16
TOTAL	30	100

Gráfico N° 3

Motivación



La motivación se la puede definir como un conjunto de factores biológicos, instintivos y psicológicos que se presentan al impulso interno o externo con la capacidad de dirigir al individuo hacia una meta específica, así la motivación es una *“tención que pone en movimiento al organismo”* hasta que este logra lo propuesto. (Lagache, D., 1991:251)

También se considera la motivación como el *“motor de la conducta humana que funciona en todas las actividades en que actúa el ser humano. La motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación”*. Agreda, R., 2002:78)

En la motivación existen diferentes indicadores la función motivacional los cuales permiten determinar la variedad de situaciones que son generadoras de motivación, en este caso en función del ejercicio del pastorado, se tiene:

Que los pastores dedicados presentan un nivel alto de motivación vocacional hacia el ejercicio del pastorado, expresado en un 57 % del total de la muestra, con una cierta tendencia a ubicarse en un nivel medio de motivación (27 %), finalmente se encuentra el nivel inferior de motivación con un 16 %.

Este ***nivel alto de motivación vocacional*** expresado hacia el ejercicio del pastorado, denota que los pastores manifiestan un interés profesional y cognoscitivo hacia la función religiosa.

Es importante indicar que algunas investigaciones han demostrado que *“cuando el interés profesional se expresa con iniciativa, perseverancia, elaboración personal y satisfacción, se alcanza un nivel superior de funcionamiento motivacional que garantiza la autonomía y compromiso del sujeto en el mejoramiento de la calidad de su desempeño”*. Lo cual de acuerdo a los datos reflejados en la motivación vocacional de los pastores, pues en ellos prevalece un interés hacia la función pastoral acompañada de un interés cognoscitivo por la misma, la cual se encuentra expresada en la obtención de un nivel alto de motivación. (Gonzales M. V, 1997:54).

Todo este proceso aparece en los evangelios como un seguimiento del Señor y se manifiesta en un ingreso a su escuela y en una vida de verdadero discípulo en la respuesta al Maestro y al servicio de la misión. Por lo que la Iglesia le permite al pastor asumir un trabajo personal de seguimiento fiel y decidido al Señor Jesucristo. (La Biblia, Mc. 3:14,15; Jn. 1:39)

En síntesis, *“el pastor es un hombre tomado de entre nuestro pueblo, llamado a vivir una profunda relación personal con Cristo y consagrado por el Espíritu Santo para ser enviado al mundo sin ser del mundo”*. (La Biblia, Jn 17:11-16)

Por otra parte, su motivación nace del *“Espíritu Santo que la envía a predicar el Evangelio hasta lo último de la tierra... el pastor es evangelizador de una iglesia misionera porque hace a la comunidad anunciadora y testigo del evangelio”*. El vela para que la iglesia sea servidora y trabaje por la extensión del Reinado de Dios, aún fuera de sus fronteras. Así mismo, contribuye con sus obras y palabras para que en el mundo crezca la justicia, la fraternidad y la paz.

Las autoridades eclesiales expresan inquietud en la misma, pues indican que *“surge dudas en lo que concierne a la propia motivación pastoral, la figura del pastor en la sociedad y la superficialidad con que se percibe y vive el propio pastorado, en servicios religiosos de rutina y en una forma de vida próspera”* lo cual podría ser una explicación para los datos obtenidos en los **niveles medios (27 %) y bajos 16 %) de motivación vocacional** que presentan los pastores. (Pastores, 2011)

Por otra parte, se debe tomar en cuentas que en el sentido teológico espiritual *“las motivaciones vocacionales son verdaderas inspiraciones vocacionales, pues toda vocación y discernimiento vocacional tiene como origen a Dios mismo, la persona con motivación percibe y siente la inspiración a seguir y encarnar una determinada vocación”*, situación que pone de relieve el interés cognoscitivo de la motivación vocacional en los pastores. (Ribera, P., 1990:31)

La Iglesia juega un papel decisivo y determinante en la valoración y aceptación de las motivaciones vocacionales, ella a lo largo de su historia las ha ido descubriendo y concretizando.

Es importante aclarar que el **nivel alto de motivación vocacional** obtenido por los pastores, está determinado por la presencia de ciertos indicadores positivos que lo caracterizan, así: Orientación hacia el contenido esencial, satisfacción en la actuación, perspectiva temporal mediata, actuación volitiva, elaboración del contenido y actuación activa – reactiva.

Por lo que a continuación se plasma los datos encontrados en cada una de las dimensiones que corresponden a un *nivel alto de motivación personal*, los cuales son los siguientes:.

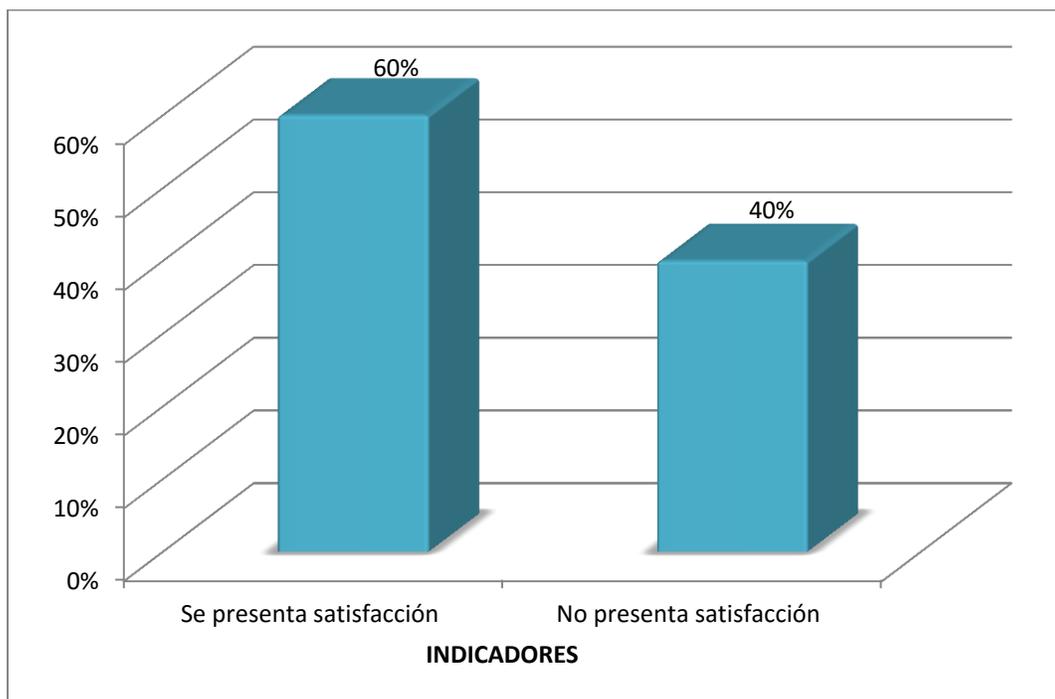
Cuadro N° 4

Orientación hacia el Contenido Esencial

Indicadores	Frecuencia	%
Se presenta orientación hacia el contenido	25	60
No presenta orientación hacia el contenido	5	40
TOTAL	30	100

Gráfico N° 4

Orientación hacia el Contenido Esencial



La importancia de la orientación hacia el contenido se da por la implicación que esta tiene en la motivación vocacional y que mediante la *técnica de la composición* se puede apreciar los motivos individuales que definen la presencia o no de orientación hacia el ejercicio del pastorado, evaluando el carácter activo del sujeto en la expresión de contenidos relevantes para la personalidad.

En este sentido y de acuerdo a la información obtenida, se puede indicar que un 60 % de pastores demuestran que *si tienen orientación hacia el contenido esencial*, lo cual indica que son pastores que tienen intereses desarrollados en cuanto al servicio social, la gracia de Dios, santidad pastoral, el amor, misericordia, compromiso con la gente, servicio a la comunidad, responsabilidad, hacer vida de evangelio.

Esta situación es expresada de manera textual de la siguiente manera:

. *“Mi vocación es el regalo de Dios, la gracia de servir a mi Iglesia y a Dios mismo”.*

. *“... la santidad, es el seguimiento el ejemplo de Jesús, recto y obediente hasta la muerte, es hacer visible el amor, la misericordia del Padre en medio de los hombres, que todos conozcan su amor”.*

. *“Implica compromiso de seguirle y hacer lo que Él nos mandó a hacer, un servicio que lo hacemos en el nombre de Jesús, un servicio que se siente feliz haciéndolo y compartiendo con todos la experiencia de Dios, por medio del Espíritu Santo.*

En este sentido se puede observar que los pastores entienden y conocen el sentido de su función pastoral y su rol esencial en la sociedad, donde hay conexiones de tipo religioso, afectivo, social, etc., manifestando una motivación intrínseca hacia su ejercicio religioso que expresa la orientación de la personalidad del individuo hacia el contenido esencial del compromiso en su puesto pastoral.

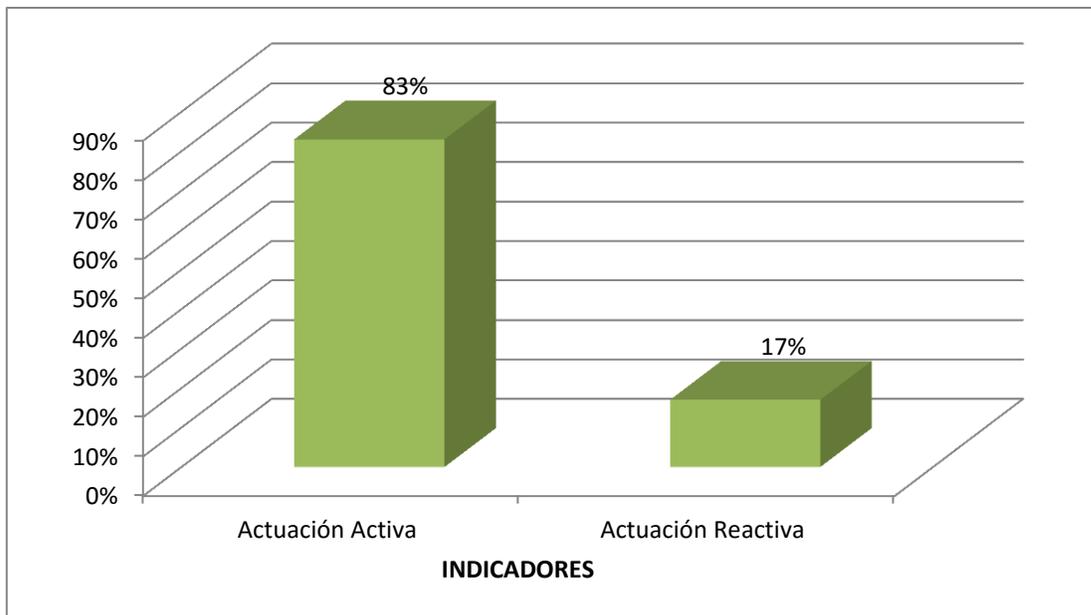
Cuadro N° 5

Satisfacción en la Actuación

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Se presenta satisfacción	18	63
No presenta satisfacción	12	37
TOTAL	30	100

Gráfico N° 5

Satisfacción en la Actuación



Los roles que desempeñan todos los sujetos en la sociedad están de acuerdo a sus intereses, los cuales se encuentran ligados a satisfacer sus necesidades, en este caso dentro del servicio pastoral.

Esta dimensión se evalúa a partir de la técnica de la composición, con la que han obtenido los siguientes resultados:

En este sentido y tomando en cuenta los datos obtenidos de los pastores, se tiene que un 60 % de ellos no manifiestan motivos relacionados a sus intereses, pues el desarrollo de la función pastoral pasa por una actuación que implica satisfacer necesidades del orden espiritual, así se expresa la misión encomendada a cada religioso, a partir del servicio a los demás, de los menos protegidos, de los pobres.

Esta situación es expresada de manera textual de la siguiente manera:

. “... doy gracias a Dios por el don precioso”.

. “Siento en mi corazón una gran gozo porque el Señor me ha llamado para compartir su misión con él”.

El mejor regalo que Dios me ha podido dar es la vocación pastoral... me ha hecho descubrir mis dones, estoy feliz”

. “Mi vocación pastoral es muy lindo... es algo humilde, sencillo... gracias a mi vocación pastoral soy una persona llena de amor...”

. “... es un llamado de él para servir a los hermanos más necesitados, esta tarea me da gozo”.

. “... amar a Cristo, es ayudar a los demás con alegría.

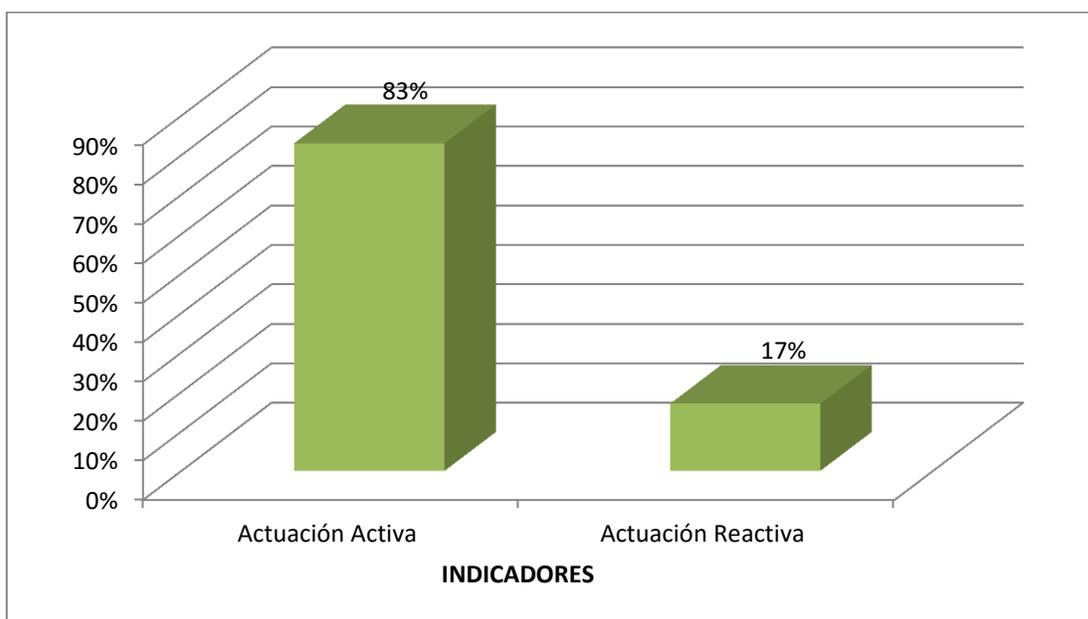
Cuadro N° 6

Perspectiva Temporal Mediata e Inmediata

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Perspectiva Temporal Mediata	25	83
Perspectiva Temporal Inmediata	5	17
TOTAL	30	100

Gráfico N° 6

Perspectiva Temporal Mediata e Inmediata



Se entiende como perspectiva temporal a la planificación a corto tiempo, lo cual es elemental para el desarrollo personal, que implica una serie de elementos que se manifiestan en deseos, metas, objetivos e intereses profesionales en la magnitud del tiempo y no como un simple deseo, más bien como una construcción de intereses personales,

postura no generalizada por todos, algunos al margen y solamente cargados de ilusiones superfluas que llevan a la desatención de los roles profesionales.

Así la *técnica de los diez deseos* presenta la siguiente información:

De acuerdo a los resultados se tiene un 83 % de pastores *presentan una perspectiva temporal mediata* a partir del cual se constata que los contenidos esenciales se expresan como aspiraciones de los pastores.

Es decir, que presentan planes y objetivos a largo plazo, con un gran valor motivacional de la función pastoral, la cual les permite proponerse en un plazo largo de tiempo acciones positivas para el logro de las mismas, es decir manifiestan la presencia de contenidos en el ejercicio pastoral a través de una visión en el tiempo de cómo ellos pueden lograr sus objetivos de manera concreta.

Es decir, que en cuanto a las aspiraciones de los pastores en el tiempo existen planes y objetivos concretos, así los deseos de los pastores están enmarcados dentro de un desarrollo eclesial tienen un fuerte componente motivacional y personal, por lo que denota una perspectiva temporal más positiva y activa dentro de sus planes.

En este sentido, los datos encontrados corresponden con el nivel de perspectiva visionaria que manifiestan los pastores, pues tienen claro que para su desarrollo personal están incorporados diferentes objetivos, metas, logros enmarcados en su dimensión eclesial, por lo que en la actualidad donde se presenta una creciente violencia, terrorismo, muerte drogadicción, el pastor tiene el ministerio profético de anunciar y promover el respeto a la vida cristiana integral, como parte de la Nueva evangelización, hasta la búsqueda de su santidad.

Situación a la que se llega por la expresión de deseos que manifiestan su jerarquía y los cuales están enmarcados dentro de un desarrollo pastoral, por lo que tienen un fuerte componente motivacional y personal, ya que denotan una actitud más positiva dentro de sus planes, ejemplos:

. “Algún día alcanzar la Santidad”

. "Alcanzar algún día la vida eterna"

. "Que todos se amen"

. "Un mejor mundo"

Por otra parte, se tiene a un 17 % de los pastores presenta perspectiva temporal inmediata (a corto plazo) lo que denota que si tienen planes y objetivos concretos, en el aquí y ahora que le permiten generar acción positiva sin esperar que pase demasiado el tiempo. Ejemplos:

. "Formar más grupos en la iglesia".

. "Santificar el día del Señor"

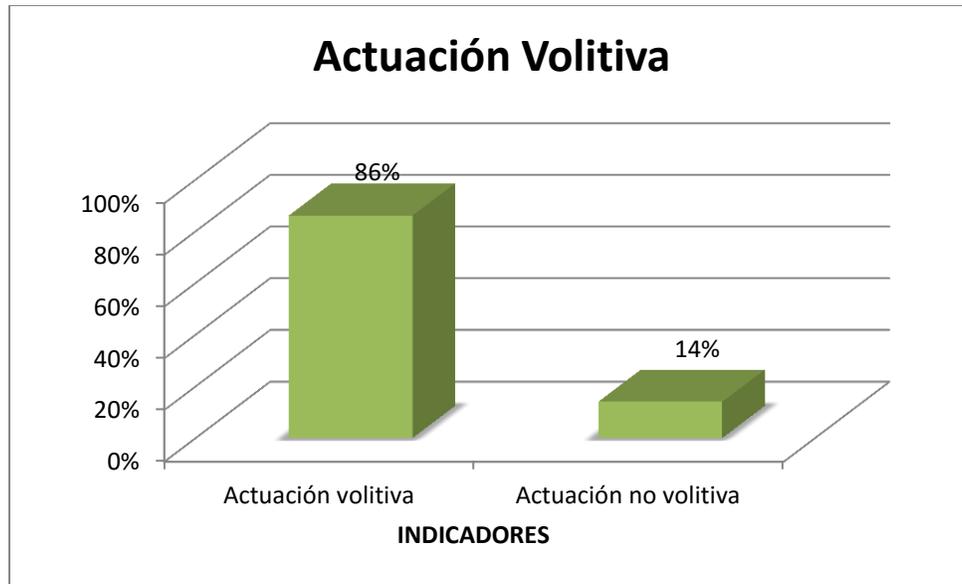
Cuadro N° 7

Actuación Volitiva

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Actuación volitiva	25	86
Actuación no volitiva	5	14
TOTAL	30	100

Gráfico N° 7

Actuación Volitiva



Se considera la actuación volitiva a la fuerza de voluntad, la vocación, la afición por la actividad que tienen las personas y de acuerdo a sus intereses profesionales, esta es motivadora de una práctica profesional con excelencia y calidad, puesto que es resultado de factores afectivos y de acuerdo a las exigencias, las personas desarrollan sus actividades para generar un servicio de calidad.

Esta dimensión es evaluada a partir de la *técnica de completamiento de frases*, a través de la cual se han obtenido los siguientes datos:

Se tiene que un 87 % de los pastores presentan un una *actuación volitiva*, es decir, que su fuerza de voluntad se encuentra aumentada, lo cual definitivamente influye en una buena práctica religiosa o en el desarrollo de sus actividades pastorales con la calidad que son requeridas.

Ejemplos:

. “me gustaría seguir ayudando a la sociedad”

- . “mi aspiración construir un templo”
- . “mi vocación es un regalo de Dios”
- . “mi futuro ser instrumento de Dios”
- . “lo peor que pasaría fuera no agradar a Dios”

Se debe tomar en cuenta en el análisis de estos datos, que los pastores como en todas las personas, se considera que *“la voluntad está herida en el origen. Es frecuente que se dé por supuesta la buena voluntad de todo humano, pero la realidad es que está sujeta a errores y presiones desde el inicio”*. (Cases, E., 2010:93)

En este sentido ya pesar de todas las influencias negativas que se puedan presentar en la vida pastoral, ellos mantienen una actuación volitiva frente a su función pastoral, orientada por su motivación vocacional, lo cual les permite tener fuerza de voluntad, desarrollando una práctica religiosa con excelencia y calidad.

En síntesis, se debe considerar que a nivel religioso se entiende que la revelación da una luz consoladora señalando que Dios tiene misericordia del hombre.

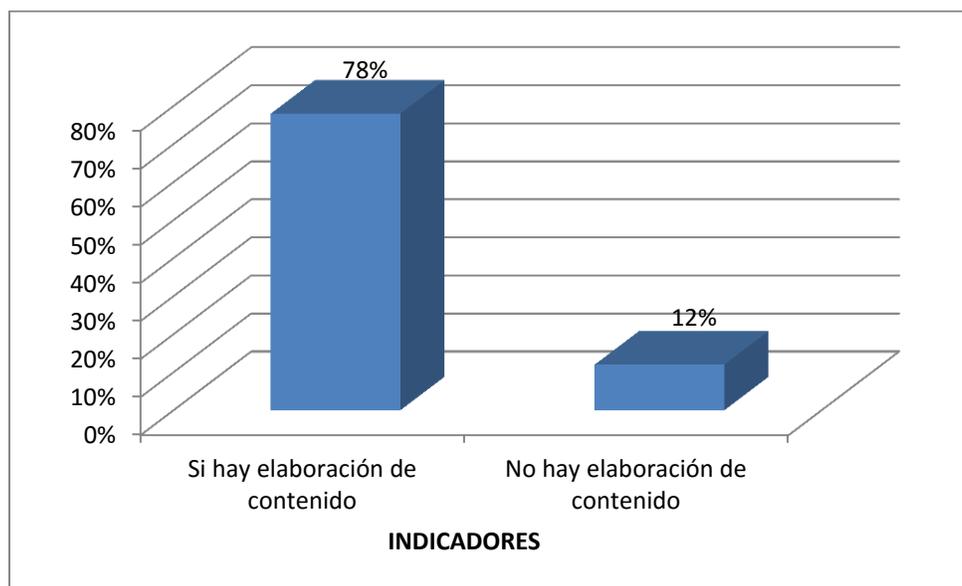
Cuadro N° 8

Elaboración Personal del Contenido

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Si hay elaboración de contenido	22	78
No hay elaboración de contenido	8	12
TOTAL	30	100

Gráfico N° 8

Elaboración Personal del Contenido



La elaboración personal de contenidos profesionales es determinado por la *técnica de completamiento de diálogos*, técnica que permite corroborar el interés y apego que se tiene a la profesión, a punto de tener elementos que resalten o den la razón a los diálogos planteados en la prueba y de acuerdo a la circunstancia.

En este sentido, se tiene un 78 % de pastores que *si presentan una elaboración personal de contenidos*, por lo que se puede apreciar respuestas altamente representativas sobre el interés y el afecto que le tiene al servicio pastoral. Así por ejemplo:

- . *“es un planteamiento erróneo... donde está tu tesoro allí está tu corazón”*
- . *“ninguno comprende realmente el valor de la religión”.*
- . *“la fe cristiana no es para ganar plata, es para crecer como persona”*
- . *“no se trata de ganar, sino de una misión que uno lleva en su dimensión transcendental”*

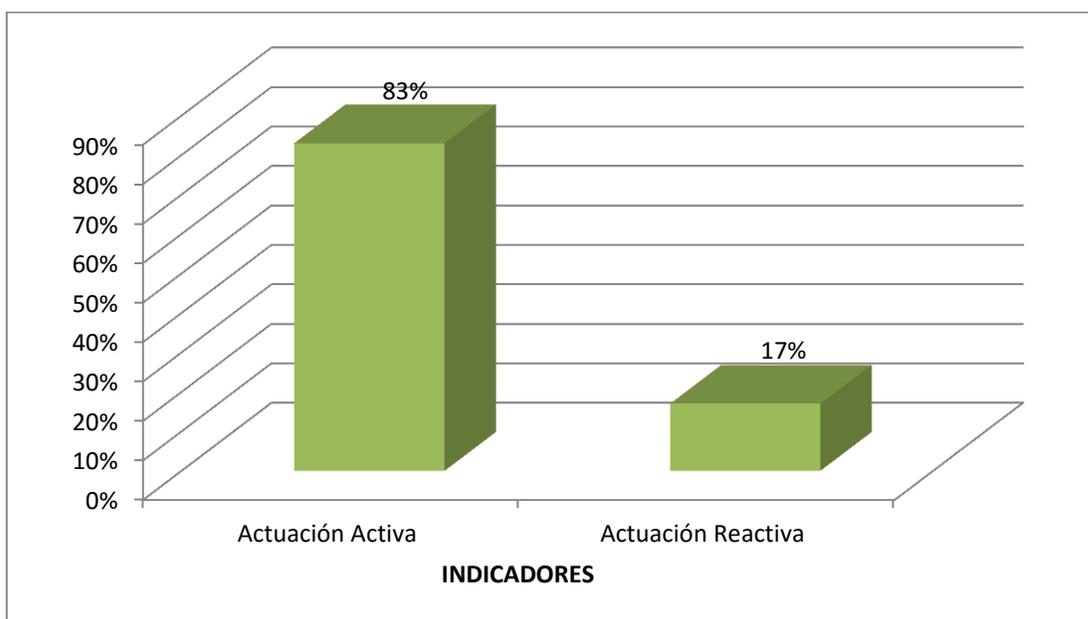
Cuadro N° 9

Posición Activa Reactiva

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Actuación Activa	25	83
Actuación Reactiva	5	17
TOTAL	30	100

Gráfico N° 9

Posición Activa Reactiva



La elaboración personal de contenidos profesionales es un elemento determinante para elaborar y determinar el desempeño profesional, por lo tanto el sujeto también adquirirá una determinada posición, sea activa o reactiva, que mediante la *técnica del completamiento de diálogos* se puede determinar esta posición del sujeto frente a las situaciones. Por lo que

trata del interés y apego que se tiene a la profesión, esta puede ser manifestada con criterios y aspiraciones de la personalidad.

En este sentido y de acuerdo a los datos encontrados, se tiene que en 83 % de pastores manifiesta una *actuación reactiva en la posición del sujeto*, es decir que en su servicio pastoral se concretan aspiraciones, intereses, amor, afecto, etc., con el fin de seguir el camino de Jesús, concretándose su actuación a partir de la palabra de Dios, en una misión de servicio a los demás. Ejemplos:

. *“... el ser pastor es una opción de vida que parte de una experiencia de encuentro con Cristo, que nuestra vida sea una ofrenda a Dios”.*

. *“les aclararía que la religión ayuda a ser libres y felices, dispuestos para todos”*

. *“les hablaría con paciencia... para que tome conciencia de lo que hacen”*

De esta manera, se considera que los pastores en la nueva evangelización son *“hombres con criterios equilibrados, afectivamente maduros, cristianos auténticos, capaz de comunión con sus hermanos, con los religiosos y laicos. Camina delante de las ovejas como guía. Hombre recio, de vida austera, generoso en la renuncia y en el sacrificio, capaz de compartir lo que es y lo que posee”.* (Perfil del pastor hoy s/f)

Por lo que la Iglesia parte de su contexto y les ofrece todo un trabajo formativo que les permite realizarse humanamente y los transforma en servidores de su pueblo.

5.4. INTERESES VOCACIONALES

Los intereses desempeñan un papel muy importante en las decisiones que toma las personas, son impulsores que nos mueven a tomar decisiones en situaciones determinadas y son excelentes motivadores. Cuando las personas realizan actividades que les interesan se muestran más atentas, con buena disposición y ánimo . Por esto, conocer los intereses que motivan a las personas es una herramienta muy importante que permite orientarlas debidamente en el desempeño de una carrera, profesión u oficio.

En este sentido y tomando en cuenta el cuarto objetivo específico que dice “*describir los intereses vocacionales de los pastores*”, se presenta la siguiente información:

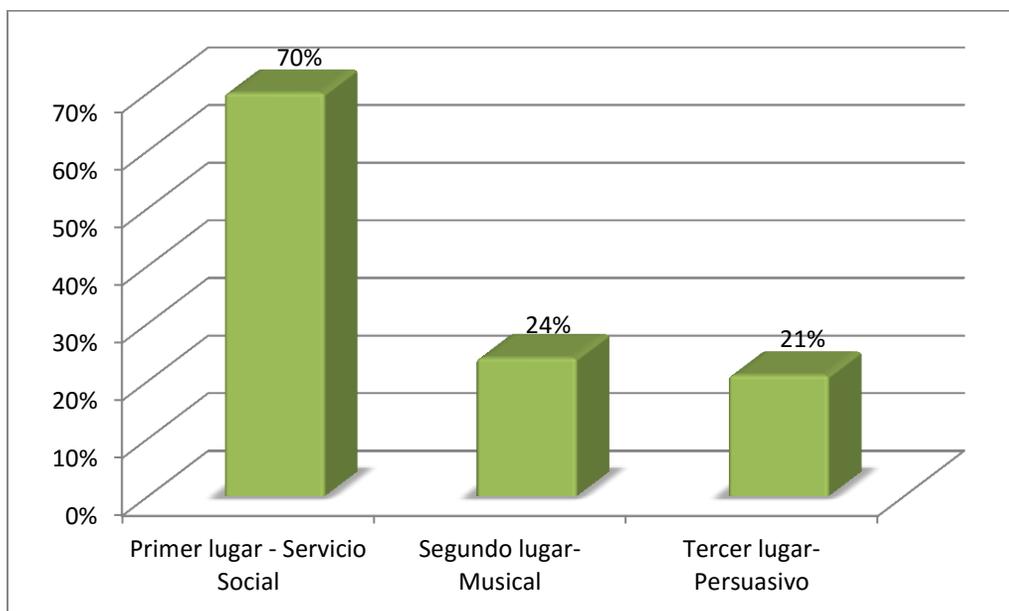
Cuadro N° 10

Intereses Vocacionales

Intereses	Primer lugar	Segundo lugar	Tercer lugar
Aire libre	3/9%	6/19%	5/15%
Mecánica	1/3%-	6/19%	5/15%
Cálculo	-	1/3%	1/3%
Científico	-	-	2/6%
Persuasivo	1/3%	2/6%	4/13%
Artístico Plástico	2/6%	-	7/21%
Literario	-	2/6%	2/6%
Musical	2/6%	8/24%	3/9%
Servicio Social	23/70%	4/14%	2/6%
Oficina	1/3%	3/9%	2/6%
TOTAL	30/100%	30/100%	30/100%

Gráfico N° 10

Intereses Vocacionales



Los intereses vocacionales se los puede apreciar en el trabajo que se desempeña, en los tiempos, actividades recreativas y en las preferencias profesionales, por lo que se considera como una tendencia a prestar atención a ciertos objetos y a orientarse hacia ciertas actividades, generalmente sus motivaciones son profundas y dirigen al individuo en cierto sentido, que se expresa por una concentración de un esfuerzo de tipo duradero hacia el ejercicio de actividades profesionales.

Al ser los intereses un conjunto de actividades que agradan o desagradan, es decir, aquellas acciones que complacen realizar o no, es importante señalar que específicamente los intereses vocacionales han sido definidos como patrones de agrados, indiferencias y desagradados respecto a actividades, ocupaciones relacionadas en este caso con el pastorado.

En este sentido y tomando en cuenta los datos expresados, se tiene que los pastores presentan los siguientes intereses vocacionales:

En primer lugar se encuentra el *interés vocacional hacia el servicio social* (70 %) que implica actividades que tienen como denominador común el servir a los demás, es esencial a los necesitados, sean niños, ancianos o enfermos.

En este sentido, este interés vocacional está relacionado con la solidaridad humana de los pastores, es decir que les agrada brindar ayuda a los demás sin esperar retribución alguna, ya que el hecho de servir a los otros o al que lo necesita es lo que realmente motiva su conducta.

Por lo que los pastores prefieren y predomina en ellos el desarrollo de actividades cuyo objetivo es ayudar y asistir al prójimo. Encuentran satisfactorio el servicio humanitario, ya sea a través de la concientización y divulgación de la palabra de Dios por ejemplo, así también están involucrados en el desarrollo de una sociedad de beneficencia, de grupos religiosos.

En segundo lugar, se presenta el *interés musical* (24 %), el cual agrupa aquellas actividades que se relacionan estrechamente con la música, ya sean tocar instrumentos, danzar, leer partituras musicales, asistir a conciertos o interesarse por la vida de los grandes músicos, así como componer obras musicales.

Es decir, manifiestan interés, de este tipo, encontrando satisfactorio escuchar, componer, criticar y apreciar la música, tocar algún instrumento como el piano, violín, etc.

Casi en igual porcentaje, en el tercer lugar se encuentra el *interés al artístico plástico* (21 %), el cual agrupa aquellas actividades que son realizadas generalmente en escuela dominical, tiempos especiales, como aniversario, fechas memorables etc.

En síntesis, les interesa algo cuando les agrada hacerlo, es decir que el interés nace de la experiencia, se adquiere, generalmente se llega a interesarse en algo porque surge una situación nueva o porque alguna persona lo demuestra, con lo que después la persona prosigue por su propia cuenta.

5.5. APTITUDES VOCACIONALES

La aptitud es de mayor interés en la sociedad actual y es entendida como la capacidad y buena disposición para ejercer o desempeñar una determinada tarea o función. Así toda actitud hacia el trabajo debe ir acompañada por la aptitud caracterizada como la predisposición de un individuo para adquirir, instrucción, habilidades y conocimientos.

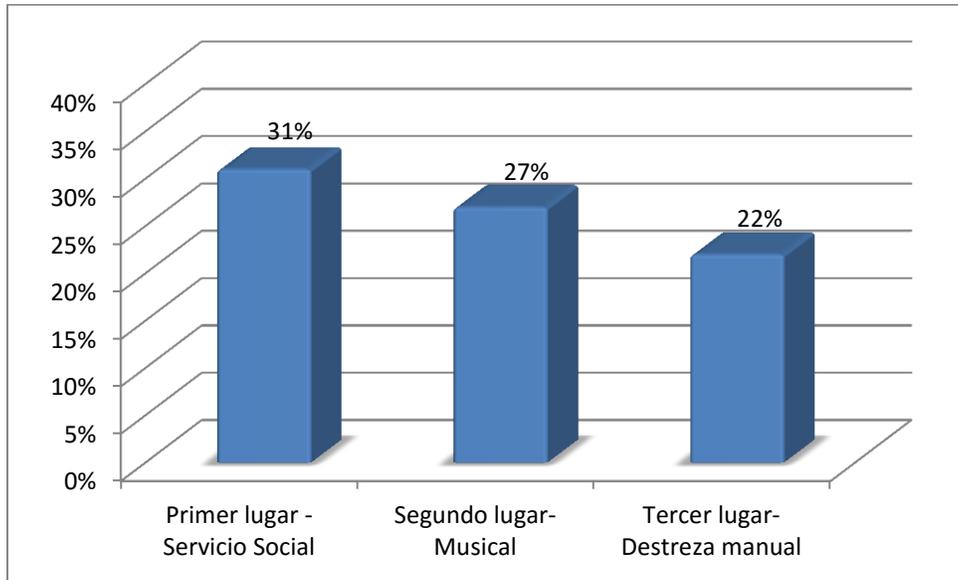
En este sentido y con el fin de responder al quinto objetivo específico que dice *“determinar las aptitudes vocacionales de los pastores”*, se presenta la siguiente información:

Cuadro N° 11
Aptitudes Vocacionales

Aptitudes	Primero	Segundo	Tercero
Verbal	5/15%	2/6%	3/9%
Mecánico	9/27%	3/9%	5/15%
Artístico plástico	2/6%	3/9%	3/9%
Musical	3/9%	9/27%	4/12%
Científico	-	-	1/3%
Social	10/31%	7/20%	5/15%
Destreza manual	3/9%	7/20%	7/22%
Numérico	1/3%	3/9%	5/15%
TOTAL	30/100%	30/100%	30/100%

Gráfico N° 11

Aptitudes Vocacionales



Una aptitud es cualquier característica psicológica que permite pronosticar diferencias interindividuales en situaciones futuras de aprendizaje, así las aptitudes son entendidas como la capacidad o disposición para el buen desempeño o ejercicio de un negocio, arte o una determinada tarea, de ahí que comprende una fusión entre el rendimiento y las destrezas especiales.

Las aptitudes son entendidas como la capacidad para hacer algo, pasado por la capacidad de llegar a ser algo, junto con otras potencialidades y capacidades de acción que integran la personalidad. Las aptitudes, por tanto, hacen referencia a una predisposición personal hacia determinados campos y están sujetas a evolución en el individuo. Las aptitudes están determinadas en cada persona de forma innata pero, también se puede producir un desarrollo de las mismas como consecuencia del aprendizaje.

En este sentido y tomando en cuenta los datos expresados, se tiene que los pastores presentan las siguientes aptitudes:

Aptitud social (31 %), que implica una predisposición de los pastores hacia el servicio social, trabajo social con los que lo necesiten.

Es decir, que a los pastores esta aptitud les permite comprender e interactuar con el prójimo, equivalente a lo que se aplica en el área de los psicólogos, maestros, trabajadores sociales, comunicadores, abogados.

Interés musical (27 %), el cual agrupa aquellas actividades que se relacionan estrechamente con la música, que es algo que practican su ministerio musical a diario tocan instrumentos, musicales entre jóvenes y algunos mayores que asisten para aprender a leer las partituras y preparar los programas dominicales y las fechas importantes de la Iglesia.

Destreza manual (22 %), agrupa aquellas actividades que son realizadas generalmente en la Iglesia en el mejoramiento de la propiedad, del templo, las clases de escuela dominical, los salones para cada ministerio, y los salones para las diferentes actividades que se realiza en el templo y parte del templo.

En suma, es una necesidad que el pastor tiene que afrontar con el apoyo de su junta oficial y les gusta hacerlo, es decir que el interés nace de la experiencia, se adquiere, generalmente se llega a interesarse en algo porque surge una situación nueva o cada año se muestra los cambios locales, departamentales, nacionales, y los cambios que se desafía del mundo exterior con la llegada de pastores extranjeros que los motiva a un adelanto en el servicio a la sociedad, en el uso de la música en la Iglesia y los mejoramientos que debe existir en el templo y las propiedades destinadas al esparcimiento de los creyentes.

5.6. ANALISIS DE HIPOTESIS

Primera Hipótesis: *“Los pastores en la ciudad de Tarija tienen una personalidad caracterizada por los rasgos de sociabilidad, poca fuerza del yo, y contacto social fácil”.*

De acuerdo a los datos obtenidos y presentados en el cuadro N° 1 del presente documento, afirma la hipótesis ya que los rasgos de personalidad que presentan los pastores coinciden con la hipótesis planteada.

Presentan rasgos de inteligencia baja (67 %), poca fuerza del yo (80 %), poca fuerza del super yo (61 %), timidez (54 %), baja integración (54 %), poca tensión (54 %), afectotimia (50 %), dominación (50 %), surgencia (54 %), ternura (54 %) e inseguridad (54 %).

Segunda Hipótesis: *“los pastores de la ciudad de Tarija presentan una autoestima baja”.*

De acuerdo a los datos presentados en el cuadro N° 2 del documento, se establece que la segunda hipótesis se rechaza, puesto que la autoestima de los pastores en la ciudad de Tarija presentan un nivel regular (60 %), bueno (33 %) y muy bueno (7 %) los datos obtenidos, superan el nivel pronosticado para los pastores.

Tercera Hipótesis: *“Los pastores de la ciudad de Tarija tiene una motivación baja”.*

De acuerdo a los datos obtenidos y presentados en el cuadro N° 3, se rechaza la tercera hipótesis, puesto que los pastores en la ciudad de Tarija presentan una motivación superior en el ejercicio del pastorado (57 %), por lo que los niveles de motivación encontrados en el estudio o investigación, superan a lo establecido en la hipótesis.

Cuarta Hipótesis: *“Los pastores de la ciudad de Tarija tienen intereses vocacionales en el área: servicio social”.*

De acuerdo a la información obtenida en el cuadro N° 9 del presente documento, se tiene que las puntuaciones en los intereses vocacionales de los pastores recaen en los intereses de servicio social (70 %), musical (24 %) y persuasivo (21 %).

Por lo que se acepta la hipótesis, puesto que los el interés de servicio social del pastor en la Iglesia es una de sus prioridades.

Quinta Hipótesis: “Los pastores de la ciudad de Tarija, tienen aptitudes: servicio social que se relacionan con la tarea de su pastorado”.

De acuerdo a los datos obtenidos y presentados en el cuadro N° 10, se acepta la quinta hipótesis, puesto que los pastores en la ciudad de Tarija presentan aptitudes vocacionales en el área de servicio social (31 %), musical (27 %), destreza manual (22 %).

Por lo que los intereses planteado en la hipótesis, si bien sólo coincide en uno de ellos es el área servicio social, por lo cual se acepta la quinta hipótesis.

CAPÍTULOS VI
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

De acuerdo a los datos obtenidos y análisis de la información, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los pastores en la ciudad de Tarija presentan rasgos de personalidad de inteligencia baja, poca fuerza del yo, poca fuerza del súper yo, timidez, baja integración, poca tensión, afectotimia, dominación, surgencia, ternura e inseguridad. los cuales pueden estar dados por las actividades diarias que desempeñan, interrelación con los demás, obligaciones, responsabilidades y otros.
- Los pastores en la ciudad de Tarija presentan un nivel de autoestima regular, es decir que son personas que se auto valoran, se aceptan tal cual son, se respetan a sí mismos, poseen una tendencia a ser optimistas, expresivos y capaces de aceptar la crítica: a ser más seguros en sus autoestimaciones de valía personal, por tanto valoran el trabajo que realizan, aunque muchas veces la función que desempeñan llegue a ser difícil.
- Los pastores presentan un nivel superior de motivación vocacional, por lo que encuentran su fuerza de voluntad ampliada, sienten que concretan de manera satisfactoria sus metas, objetivos, por lo cual se desarrollan con calidad en su práctica o en el desarrollo de sus actividades pastorales, también sienten el llamado interno que les hace cumplir con su misión.
- Los intereses vocacionales manifiestos por los pastores, se encuentran en el área de servicio social, musical y persuasivo, lo cual implica que el denominador común de sus actividades es servir a los demás, ser solidarios, ayudando y asistiendo al prójimo, a su vez relacionan y mantienen una afición por la música en las diferentes actividades que realizan: se observa en sus actividades diarias.
- Las aptitudes vocacionales presentadas en los pastores es servicio social, musical, destreza manual, una predisposición hacia el servicio y el trabajo social; indica la capacidad que tienen para el servicio, música, y la actividad manual.

6.2. RECOMENDACIONES

En base a los resultados y las conclusiones establecidas en la presente investigación, se realizan las siguientes recomendaciones.

- Que los responsables de la Iglesia Del Nazareno, en este caso las autoridades correspondientes puedan generar o desarrollar técnicas motivacionales no sólo durante la presentación de los futuros pastores sino también en el desempeño de sus funciones eclesiales, pues es de considerar que la motivación vocacional no sólo se debe fomentar en la formación de los pastores, sino durante toda su vida, la cual está dedicada al desempeño de sus funciones con la Iglesia.
- Que las autoridades eclesiales puedan usar y tomar en cuenta el conocimiento obtenido en el presente estudio, como también puedan identificar las debilidades y fortalezas que se encuentran presentes en los pastores, para generar procesos de apoyo que les permita obtener una mayor satisfacción y equilibrio personal.
- Desde la Universidad se debe considerar como una función más de la extensión universitaria el trabajo en espacios religiosos, donde se pueden apoyar en la educación y generar proyectos de trabajo coordinado con los responsables de cada una de las Iglesias.
- Para futuras investigaciones, tomar en cuenta los datos obtenidos de la presente investigación, que permiten conocer cómo se presentan las características de personalidad como la motivación vocacional de los pastores, con el fin de profundizar estos datos con otras variables no tomadas en cuenta, como por ejemplo niveles socioeconómicos previos al pastorado, tipo de familia, tipo de educación, número de hermanos etc.

- A su vez se pueden realizar estudios comparativos, tomando en cuenta las características de personalidad de los pastores en función de su edad, años de pastorado, cargo dentro de la Iglesia y otros.