



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL PERÚ

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**RELIGIÓN Y TRABAJO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SUBJETIVIDAD LABORAL EN
UN GRUPO DE LÍDERES RELIGIOSOS PROTESTANTES**

Tesis para optar el título de Licenciado con mención en Psicología Social que presenta
el bachiller

César Andrés Llanco Gonzales

Asesora:
Angela Vera Ruiz

Lima, 2018

Agradecimientos

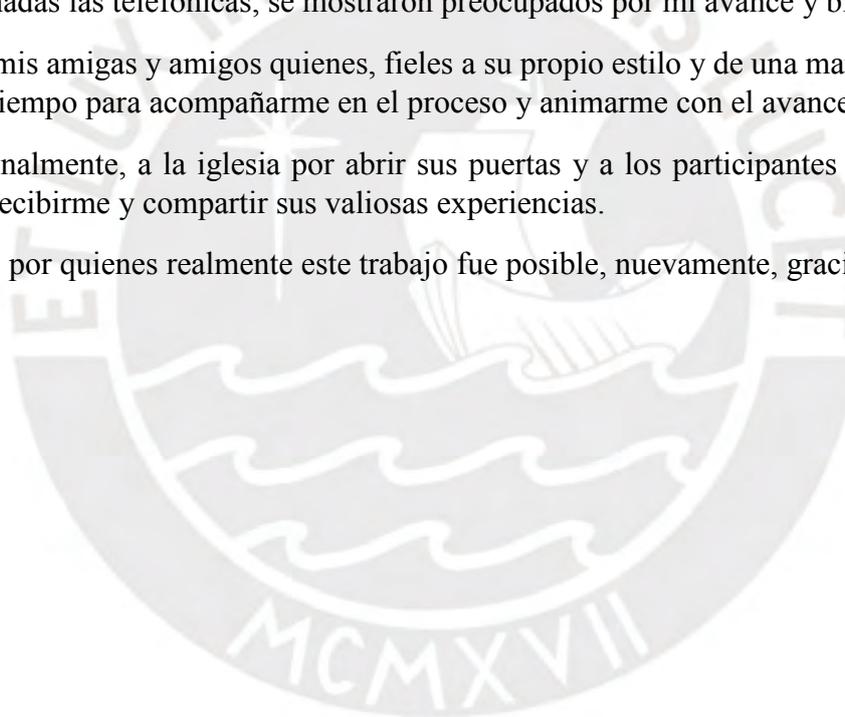
Agradezco de esta manera especial el apoyo, la dedicación, la comprensión y la paciencia de mi asesora Angela, quien me acompañó y estuvo separando espacios entre las mil responsabilidades que emergieron durante el año para guiarme y motivarme a avanzar la tesis.

Agradezco también el soporte de mi familia en cada momento. A mis padres y mi hermano, quienes siempre tuvieron tiempo para responder dudas y animarme, y a mis abuelos, quienes, a través de llamadas las telefónicas, se mostraron preocupados por mi avance y bienestar.

Agradezco a mis amigas y amigos quienes, fieles a su propio estilo y de una manera particular, se dieron un tiempo para acompañarme en el proceso y animarme con el avance de mi trabajo.

Agradezco, finalmente, a la iglesia por abrir sus puertas y a los participantes que estuvieron dispuestos a recibirme y compartir sus valiosas experiencias.

A todos ellos, por quienes realmente este trabajo fue posible, nuevamente, gracias.



Religión y trabajo: cultura organizacional y subjetividad laboral en un grupo de líderes religiosos protestantes

Resumen: El objetivo de la presente investigación es estudiar la forma en que un grupo de líderes religiosos protestantes, quienes son trabajadores asalariados dentro de su institución religiosa, articulan en su experiencia laboral los conceptos de religión y trabajo. Para este fin se utilizó una metodología de investigación cualitativa con un diseño de análisis temático, mediante el cual se analizaron los conceptos de religión y trabajo, teniendo presente la forma en que los participantes construyen significados de sus labores posicionándose como un tipo de sujeto trabajador acorde con las características de la cultura de su iglesia como centro laboral. Los resultados arrojaron que los participantes describen su trabajo como marcadamente diferenciado de otros tipos de trabajo, por la presencia de un sentido de trascendencia y la percepción de un llamado divino, lo que se ha denominado como: *Trabajo Sagrado*. Esta articulación carga con significados y demandas percibidas por los participantes que se constituyen como líderes religiosos escogidos, validados individual y socialmente, y sujetos de servicio que tienen una función formativa sobre las personas que están bajo su cargo. La cultura promueve el desarrollo de la percepción de familia (clan) y abarca prácticas como las visitas que le dan sentido a sus autoridades. Los participantes se describen como agentes activos de su propia zona de influencia, a la que dirigen en base a sus propias constituciones subjetivas.

Palabras clave: Religión, Trabajo, Subjetividad laboral, Cultura organizacional, líderes religiosos

Abstract: The aim of this research is to study the way in which a group of Protestant religious leaders, who are, at the same time, salaried workers within the religious institution, articulate, in their work experience, the concepts of religion and work. In order to that, a qualitative research methodology was used with a thematic analysis design, through which the concepts of religion and work were analyzed, keeping in mind the way in which the participants construct meanings of their work, positioning themselves as a kind of worker according to the characteristics of church culture as a workplace. The results showed that the participants describe their work as markedly differentiated from other types of work by the presence of a sense of transcendence and the perception of a divine call, which has been denominated as: Sacred Work. This articulation carries with meanings and demands perceived by the participants that constitute themselves as chosen religious leaders, validated individually and socially, and subjects of service that have a formative function on the people who are under their charge. The culture promotes the development of family perception (clan) and includes practices such as visits that give meaning to its authorities. The participants describe themselves as active agents of their own zone of influence, which they direct based on their own subjective constitutions.

Keywords: Religion, Work, Organizational culture, work subjectivity, religious leaders

Tabla De Contenidos

Introducción	1
Religión, organizaciones religiosas y estudios de cultura organizacional	4
El trabajo y su vínculo con elementos religiosos	7
Subjetividad laboral, cultura organizacional y líderes religiosos	10
Método	17
Participantes	17
Técnicas de recolección de información	18
Procedimiento	18
Análisis de la información	19
Resultados y Discusión	21
Cultura Organizacional	21
Subjetividad Laboral	28
Trabajo Sagrado	35
Conclusiones	47
Referencias bibliográficas	51
Anexos	59
Anexo A: Consentimiento Informado	59
Anexo B: Ficha sociodemográfica	61
Anexo C: Guía de Entrevista	63

Introducción

El Perú es un país altamente religioso. Un estudio reciente (Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2017), realizado con una muestra de 1174 personas, destaca la presencia de un alto porcentaje de peruanos (89.1%) que se consideran creyentes, independientemente de la religión que profesen; el 20% de ellos se ha autodenominado como “muy religioso”. Estos altos porcentajes se han mantenido en la últimas tres décadas. Los datos del censo nacional del 2007 reportaban que el 97.1% de los peruanos profesaban alguna religión, de los cuales, el 93.6% se identificaban dentro del amplio espectro del cristianismo (INEI, 2008), cuyas tres grandes ramas son la Protestante, Católica y Ortodoxa (Webb, Bopp & Fallon, 2013). Para el año 2007 un 81.3% de la población peruana profesaba la religión Católica y un 12.3% se encontraba dentro del grupo protestante (INEI, 2008). En estos datos se resaltan dos hechos particulares: 1) Un aumento en la población protestante con respecto al censo de 1993 (diferencia de 5.7%) y 2) Entre los departamentos con mayor población protestante estaban Huancavelica (21.8%), San Martín y Amazonas (18.1%) que también presentan los mayores índices de pobreza a nivel nacional (INEI, 2008).

El grupo protestante en el Perú es una población en crecimiento y gran parte de sus miembros actuales (66%) nació en una cuna católica y luego hizo la transición hacia el protestantismo (Pew Research Center, 2014). Las estadísticas señalan que la población católica peruana se estaría reduciendo, siendo ahora un 76%, mientras que los protestantes estarían aumentando, alcanzando porcentajes entre el 17% (Pew Research Center, 2014) y 20% (IOP, 2017) de la población total de creyentes peruanos, cifra que habría de continuar en incremento.

El término “protestante” se usa en sentido amplio para hacer referencia a un diverso grupo de iglesias que, proviniendo y compartiendo cierto conjunto de creencias con el catolicismo, difiere del mismo, en principio, en tres aspectos fundamentales: la autoridad de la biblia en materia de fe sobre la tradición humana, la noción de la salvación a través de la fe (la iglesia católica incluye las buenas obras como causa de la salvación), y el énfasis en las manifestaciones y experiencias vinculadas al testimonio del espíritu santo (Maestro, 2015). Las prácticas religiosas alternativas (bautismo de niños, santa cena, etc.) y requerimientos a sus miembros (cuidado del cuerpo, diezmo, celibato, etc.) varían de acuerdo a cada denominación (Pew Research Center, 2014).

Entre el diverso conjunto de grupos de miembros de iglesias protestantes, se identifican distintas clasificaciones, como las iglesias protestantes históricas, reconocidas por su vínculo con

los primeros movimientos protestantes de carácter nacional (p. ej., anglicanos, metodistas, luteranos o presbiterianos); las iglesias pentecostales, caracterizadas por el énfasis en las manifestaciones del espíritu santo como el 'hablar en lenguas' y el 'don de profecías' (p. ej., Asambleas de Dios, Iglesia Pentecostal de Dios o Iglesia Evangélica Cuadrangular). y otras iglesias protestantes con prácticas y simbologías particulares en las que a veces se incluyen denominaciones como los Testigos de Jehová, los Mormones, etc. (Maestro, 2015, Pew Research Center, 2014).

En Latinoamérica, pese a ser aún una minoría, las iglesias protestantes, particularmente algunas de las denominaciones eclesiales como la iglesia evangélica, metodista y pentecostal, se han caracterizado por desempeñar un papel activo y liberacionista, insertándose en el mundo público con el objetivo de sentar una voz contra las condiciones políticas, sociales y económicas de desigualdad, luchar por la democracia y asumir una postura pacífica y no violenta frente a contextos políticos adversos (Mansilla, Sepúlveda y Orellana, 2015).

En el caso particular peruano, la primera iglesia protestante hispano-hablante en el país fue fundada en 1889 en Callao, Lima, por misioneros estadounidenses (World Methodist Council, 2017). Desde entonces, en las primeras décadas del siglo XX, la iglesia protestante tuvo un crecimiento significativo y una participación importante en diferentes eventos históricos de gran relevancia en el Perú. En el ámbito de la educación, gracias a personajes significativo como Diego Thompson, se estableció la escuela normal para preparación de maestros y la posterior fundación de los colegios Lima High School (1906) y la Escuela Angloamericana (1950). Por otro lado, en el ámbito de la salud, grupos religiosos protestantes promovieron la fundación de la red hospitalaria protestante que incluía hospitales como la clínica de Monjastapa en cuzco (1906) y el Hospital Angloamericano de Bellavista en 1922 (Fonseca, 2002). La iglesia protestante se ha distinguido, además, por la actividad de servicio social como parte de sus principios doctrinales (Bruno-Joffre, 1988). Se destaca el apoyo en las primeras ligas anti-alcohol (1904), los primeros movimientos feministas (1912), la gestión de la laicización de los cementerios para personas no católicas (1915) y la instauración del matrimonio civil en 1921 (Amat & Pérez, 2009, Fonseca, 2002).

Es tal el nivel de crecimiento y presencia de la rama religiosa protestante que, a pesar de estar conformada por diferentes denominaciones eclesiales, pueden llegar a tener incidencia en aspectos políticos. Por ejemplo, durante las últimas elecciones presidenciales (2016), se destacó la importancia del voto protestante y distintos partidos electorales buscaron alianzas con estos movimientos a través de la convocatoria de líderes para sus campañas políticas (El Comercio,

2016). Algunas de las denominaciones eclesiales (Alianza Cristiana, Movimiento misionero mundial, Asambleas de Dios) también destacaron por su fuerte presencia en las marchas de los movimientos anti-ideología de género “Con mis hijos no te metas” por respuesta al cambio el Currículo escolar del Ministerio de educación (Perú 21, 2017). Estudios recientes resaltan que, en el Perú, hay un mayor nivel de compromiso religioso (oraciones diarias, asistencia semanal a servicios religiosos, etc.) reportado en los feligreses protestantes (51%) en comparación con los católicos (19%). Esto sucede, también, en el hecho de compartir y profesar su fe con otros (evangelizar), donde un 38% de protestantes reporta hacerlo por lo menos una vez a la semana en contraste con un 7% reportado por católicos (Pew Research Center, 2014).

En cuanto a su funcionamiento institucional, las iglesias protestantes se organizan de una manera claramente jerárquica, de abajo hacia arriba, pero con una perspectiva democrática, con la congregación local nombrando a sus líderes que tienen así puntos de vista compatibles con la mayoría de los miembros (Ruijs, Hauvast, Kerrar, Van der Velden & Hulscher, 2013). En la mayoría de los casos, las iglesias protestantes asumen ciertas características de gestión de sus procesos internos, equiparables a los que se realizan en centros de trabajo seculares. Además de las reuniones y elecciones de las autoridades, con un alto componente político, entre las acciones de gestión se encuentra la retribución económica (salarios), elaboración de contratos y desarrollo de capacitaciones para sus líderes religiosos, quienes asumen una responsabilidad no solo espiritual sino laboral con la institución (Fonseca, 2002). La iglesia como entidad auto sostenible también puede manejar diferentes instituciones sin fines de lucro como colegios, hospedajes, etc., los cuales administra y, en su calidad de propietaria, influencia respecto a los lineamientos institucionales y la elección de sus directivos. Esta situación lleva a que las autoridades también tomen parte de las decisiones legales de estos centros, por lo que tener una estructura organizacional jerarquizada, se vuelve necesario para garantizar la buena administración y gestión de las actividades e instituciones que se articulan en torno a la organización religiosa protestante (Amat & Pérez, 2009).

La presencia creciente de la iglesia protestante en Perú, así como el auge de diferentes nuevas denominaciones en su interior, cumplen, como se ha señalado, un rol activo social, más allá del meramente religioso. Este hecho, sumado al reconocimiento de sus modelos de gestión interna equiparables a organizaciones laborales seculares, lleva a plantear si es posible integrar de una manera coherente las implicancias o dimensiones que el ámbito de la religión tiene en relación con el ámbito del trabajo y de los procesos productivos.

Esta reflexión es compleja, dado que hablar, por un lado, de religión y, por otro, de trabajo, partiendo de definiciones simplistas, pero también presentes en el imaginario social, lleva a pensar, en primera instancia, que se trataría de dos ámbitos opuestos e incluso irreconciliables desde su propia naturaleza. Entender la religión relacionada con aquello más allá de lo físico, la creencia en seres sobrenaturales (Tylor, 1871) o la búsqueda de un sentido final que trasciende lo individual (Pärna, 2010) y, en contraste, el trabajo como el empleo de la fuerza física e intelectual para la producción de riqueza (Jardim, 2008), reafirma la idea de que el estudio de estos temas está enmarcado en dimensiones diferentes.

Sin embargo, es posible facilitar la búsqueda de un primer acercamiento entre ambos, más allá de asociaciones simplistas o forzosas, a través de la conceptualización detallada de ambos constructos, y encontrar elementos que aporten a pensar de manera sustentada otros vínculos existentes entre trabajo y religión, sobre todo cuando los dos coexisten de manera explícita en una experiencia laboral y trascendental que los integra, como podría ser el caso de los miembros-trabajadores de una institución religiosa protestante.

Esta investigación se interesa, entonces, en indagar por los procesos de articulación entre la religión y el trabajo que se pueden dar en una denominación eclesial dentro del grupo de iglesias de la rama protestante en el Perú y busca analizar las vivencias que, como trabajadores y a la vez guías espirituales, tendrían sus líderes religiosos. Para dar sustento a este estudio, a continuación, se revisarán diferentes definiciones generales de religión (no solamente protestante), compatibles con conceptos del ámbito laboral y organizacional y se revisarán estudios de cultura organizacional realizados en diferentes instituciones religiosas. Posteriormente, se desarrollará el concepto del trabajo en términos de categoría identitaria abastecedora de sentido y significado personal y se describirán estudios donde se manifieste la influencia de la religión en el ámbito laboral, para finalmente, revisar el concepto de subjetividad laboral y vincularlo con estudios realizados con líderes religiosos quienes son específicamente la población de interés de esta investigación.

Religión, organizaciones religiosas y estudios de cultura organizacional

Definir la religión se ha vuelto una tarea complicada cuando se busca trascender una mirada meramente occidental (Hood, Hill & Spilka, 2009, Sota, 2005). Las posturas que han tomado diferentes autores para describirla están marcadamente divididas en una orientación o bien *sustancialista*, que se concentra en describir los elementos contenidos en la religión, o bien

funcionalista, que se enfoca en estudiar el efecto, consecuencia, función de la religión sobre las personas y la sociedad (Hak & Jansma, 2013).

Desde la postura sustancialista, se puede encontrar que diversos autores definen la religión reconociendo sus características particulares (Hak & Jansma, 2013). Entre estas, la religión es tomada como una fuente de significado (Clark, 1958, Argyle, 1959) o un fenómeno colectivo que comprende creencias particulares (Tracey, 2012). La mirada sustancialista ha sido cuestionada por tener una orientación “excluyente” que limita la conceptualización de la religión a características muy específicas (Sota, 2005). Por su parte, desde la postura funcionalista, se considera que la religión es capaz de inspirar nociones sobre la existencia de fuerzas que trascienden lo individual ayudando a superar la incertidumbre (Pärna, 2010). A esta segunda postura se le critica por ser muy “incluyente”, pues, basándose solo en su efecto, muchos fenómenos podrían catalogarse como religiosos sin llegar a serlo (Sota, 2005).

En una búsqueda más completa por definir la religión, algunos autores clásicos han tomado posturas funcionalistas que incluyen elementos sustantivistas o viceversa. Un primer ejemplo de ello, podría ser la definición de Geertz (1996), que considera la religión como un sistema de símbolos que establece en las personas fuertes y duraderos estados anímicos y motivacionales caracterizados por una percepción de realismo único. Otro caso podría ser la definición de Durkheim (1976) que considera la religión como un sistema solidario de creencias y prácticas relativas a las cosas sagradas, es decir, prohibidas y separadas, que unen a todos aquellos que configuran una comunidad moral única llamada iglesia.

Lo sagrado, es decir, aquello que está separado de lo cotidiano y banal, es procesual, se construye en un contexto, forma parte de las bases de un sistema de significados compartidos por la comunidad y tiene como papel fundamental aportar en la búsqueda de lo trascendente: aquello que está más allá del individuo (Durkheim, 1976, Tracey, 2012).

Es necesario tener en cuenta que las religiones son constituidas en las interacciones de personas que tienen como meta en común la búsqueda de lo trascendente y que, en la medida que comparten ideas, valores y un sentido de lo sagrado, se organizan para estructurar una serie de prácticas, rituales, creencias y conocimientos sobre cómo lograr el objetivo trascendente común (Pärna, 2010). Esta mirada de la religión puede encajar, por sí misma, en una definición ampliada de *organización*, la cual consiste en una unidad social coordinada en forma consciente, que incluye dos o más personas y que funciona con relativa continuidad en el tiempo para lograr una meta

común o un conjunto de ellas (Robbins & Judge, 2013). Desde esta perspectiva, es posible considerar a las agrupaciones religiosas como organizaciones en sí. Al igual que otro tipo de organizaciones humanas (empresariales, comunitarias, educativas, etc.), algunas organizaciones religiosas, al incrementar su alcance, crecen, se complejizan y eventualmente se institucionalizan adquiriendo cualidades de gestión propias y estableciendo mecanismos de tareas y trabajos (Tracey, 2012, Robbins & Judge, 2013).

De hecho, existen estudios que asumen esta condición organizacional de las instituciones religiosas y se proponen medir o evaluar indicadores en términos del funcionamiento y operación de la institución, de la misma manera en que se llevaría a cabo el estudio de procesos de gestión en otro tipo de organizaciones, bien sean públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro. Uno de los constructos que más suele estudiarse dentro de este tipo de investigaciones en organizaciones religiosas, es el de *cultura organizacional*, entendiendo la misma como un sistema de significados, aprendizajes y valores compartidos y transmitidos por los miembros de la organización, que dará como resultado nociones de estructura y función de la misma, permitiéndole diferenciarse de las demás y demarcando su propia identidad (Gutiérrez, 2007, Robbins & Judge, 2013, Shein, 2010).

Uno de los modelos de cultura organizacional trabajado en estudios con instituciones religiosas es el de Cameron y Quinn (1999) que define cuatro tipos de cultura: 1) Cultura de clan, donde predomina la preocupación por la gente, la sensibilidad hacia los consumidores y se evoca la imagen de familia extendida; 2) Cultura emprendedora, en la que existe un enfoque en el impacto a la comunidad externa, alto grado de flexibilidad individual la promoción de procesos dinámicos y creativos por parte de los trabajadores; 3) Cultura burocrática, la cual resalta la presencia de una estructura jerárquica marcada y la búsqueda de la estabilidad y control de los procesos internos y 4) Cultura de mercadeo, que está orientada a los resultados y el cumplimiento de sus objetivos.

Boggs y Fields (2010) recolectaron datos cuantitativos de 53 iglesias de Carolina del Norte y, utilizando el modelo mencionado, correlacionaron los cuatro tipos de cultura organizacional con “indicadores de éxito” de las iglesias (finanzas, número de miembros aportantes, procesos comerciales internos, aprendizaje, innovación, soporte de misiones, número de ministros nuevos, etc.). Los resultados del estudio identificaron a la cultura emprendedora como aquella que logra mayor efecto en la mejora de indicadores económicos, mientras que la cultura burocrática es la que asegura la permanencia y crecimiento de los miembros de la institución religiosa. Ershova y Hermelink (2012), por su parte, realizaron un estudio mixto con 38 autoridades religiosas acerca

de las diferencias en la cultura organizacional en tres denominaciones eclesiales: Romana-católica en República Checa y Eslovaquia; y Luterana y Reformada en Alemania. Bajo el modelo de los cuatro tipos, lograron identificar que la denominación de la iglesia católica demostró tener una mayor tendencia a una cultura de clan, mientras que las dos restantes a una cultura burocrática.

Otro modelo utilizado en este tipo de estudios de cultura organizacional es el de Deninson y Neale (2000) que incluye cuatro áreas: 1) Involucramiento, relacionado al sentido de agencia y responsabilidad que deriva en compromiso de los trabajadores; 2) Consistencia, entendida como el alcance que tienen los valores, creencias y símbolo en los miembros de la organización para dirigir actividades coordinadas; 3) Adaptabilidad, orientada al sistema de normas y creencias que promueven la capacidad de la organización de convertir las señales del ambiente en procesos de crecimiento y desarrollo y 4) Misión, la cual, a partir de su difusión, provee dirección y claridad a la organización. Valiéndose de este modelo, Givens (2012) realizó un estudio cuantitativo con el equipo pastoral de 43 iglesias cristianas, correlacionando las dimensiones de cultura organizacional con indicadores de éxito (número de asistentes, ingresos económicos, aprendizaje e innovación, etc.). Se encontró que sólo la dimensión de misión de la cultura organizacional tenía efectos significativos en el incremento en los indicadores de éxito de las iglesias.

El estudio de la cultura organizacional, inserta en las investigaciones señaladas, refleja un primer vínculo entre el trabajo y la religión: la posibilidad de estudiar las instituciones religiosas en los mismos términos que otros ámbitos organizacionales y laborales, en donde la noción del trabajo y productividad está presente de manera más explícita. En esa línea, resulta necesario desarrollar el concepto de trabajo y describir sus propias características para observar nuevos acercamientos posibles desde éste hacia la religión.

El trabajo y su vínculo con elementos religiosos

El trabajo no es una categoría universal ni algo invariante de la naturaleza humana (Rovetto, 2011). El concepto simplista de trabajo, limitado a la producción de un bien económico, fue, por mucho tiempo, la principal definición del mismo (Jardim, 2008). Poco a poco se añadieron elementos y la definición fue enriqueciéndose: esfuerzo en el individuo, sacrificio físico y mental que se despliega para realizar intercambios a nivel del mercado (Castillo & Agulló, 2012, Jardim, 2008). Con el paso del tiempo y con las intervenciones de comunidades y movimientos sociales, el trabajo deja de limitarse solamente a la producción económica/asalariada (Rovetto, 2011) y se abre hacia una población mayor y hacia el desarrollo de un bien o un fin que trasciende lo remunerativo.

Desde un abordaje contemporáneo, el trabajo empieza a ser visto como un elemento básico en la vida cotidiana actual y una fuente para satisfacer necesidades vitales más allá de la supervivencia económica (Jardim, 2008). El trabajo tiene una carga ética (Zangaro, 2011), recreacional (Castillo & Agulló, 2012) y un efecto psicológico y trascendental (De Sousa Fernández & Valdés, 2014). Trabajar implica una relación consigo mismo donde se pone a prueba la resistencia, el conocimiento y la experiencia. A su vez, el individuo conoce los límites y el alcance de sus capacidades (Dejours, 2000). El trabajo se convierte en una fuente de sentido, identidad y un factor desencadenante de socialización (Escobar, 2005, Longo 2012). La asignación de sentido viene dada por la identificación del sujeto con el producto de su trabajo (Ávila, 2013, Schvarstein & Leopold, 2005) el cual no solo desarrolla la sensación de esfuerzo y dignidad, sino que queda como prueba posterior de su existencia (Morín, 2004).

Ahora bien, la vinculación entre el sujeto y el trabajo es resultado de una interacción contextual (Zangaro, 2011). Es decir, este proceso se da al momento de socializar con y en el trabajo, donde el individuo interactúa con elementos como el ambiente, las relaciones jerárquicas, etc., y estos le permiten conocerse y reconocerse como sujeto con capacidad para transformar la realidad y generar sentimientos de satisfacción, riesgo o motivación (Morín, 2004, Zangaro, 2011). En esa línea, el trabajador podría desarrollar consciencia de sí como agente activo de su contexto, reconociendo su trabajo como trascendente y con un efecto posterior a la acción en sí misma (Jardim, 2008). Tal podría ser el caso de un mensajero de oficina que, gracias a las políticas de la empresa y los reconocimientos que recibe, es consciente que la importancia de su trabajo trasciende la acción de entregar mensajes al favorecer a todo un sistema de agilización de la comunicación.

El trabajo, al igual que la religión pero por una vía diferente, es una fuente de sentido y significado/*meaning* que trasciende la realización concreta del mismo y favorece la autorrealización y desarrollo personal. En algunos contextos seculares, se puede apreciar la existencia de ciertos elementos religiosos a nivel de las características de la organización y de las personas que la componen, los cuales tendrían efectos de orden trascendental en las maneras como sus trabajadores se relacionan con la organización y sus labores (Tracey, 2012).

En primer lugar, es posible hablar de la presencia de elementos religiosos y su influencia en instituciones seculares o con fines seculares, cuando hay un vínculo directo e identificable entre la organización y sus miembros con algún credo religioso (cristianismo, budismo, islamismo, etc.). Delbecq (1999), exploró el impacto de la espiritualidad cristiana en el liderazgo de CEOs de

diferentes compañías, encontrando que el sentido del liderazgo estaba configurado como una “llamada” y buscaba integrar los valores personales con el rol de líder y la espiritualidad como fuente de coraje para enfrentar desafíos. Yaghi (2009), en esa línea, estudió la influencia de la religión en el comportamiento organizacional en 21 instituciones musulmanas americanas y encontró que estas mantenían una percepción religiosa de sus servicios (desarrollados en clínicas, centros de estudios, etc.) a pesar de no ser directamente religiosos. Por su parte, Febriansyah (2016) examinó la influencia de factores religiosos en el compromiso de gerentes y gerentes senior con formación en recursos humanos en compañías de Indonesia. Se encontró que los empleados se sienten más comprometidos cuando tienen la libertad de expresar su fe religiosa en el trabajo junto a los elementos del sistema de gestión de recursos humanos.

Como complemento a lo anterior, vale señalar la presencia e influencia de elementos religiosos en instituciones seculares fuera de un vínculo directo con la institución o creencia religiosa. Se parte del hecho de que estos elementos no están atados a la iglesia (Pärna, 2010), por lo que podrían ser considerado como elementos de “religión implícita”, éste término hace alusión a la presencia de fenómenos religiosos en contextos seculares (Borg, 2004). Así, algunos fenómenos sociales como los comportamientos rituales, el simbolismo (Pärna, 2010) y una noción de la existencia de un objeto excepcional que trasciende la capacidad humana y representa un valor incuestionable (Borg, 2004), permiten identificar una suerte de “religión” presente en eventos populares como los deportes y eventos musicales (donde celebridades o líderes cumplen el papel de objeto trascendental), entre otros.

El ámbito organizacional no es la excepción para poder identificar elementos de “religión implícita”, ya que “el tono religioso se ha infiltrado en el discurso del desarrollo de la gerencia organizacional” (Ackers & Preston, 1997, p.677) y ha creado religiones seculares que ofrecen trascender a través de la creación de cosmologías que responden preguntas fundamentales acerca de la identidad y el sentido, sin necesidad de evocar poderes sobrenaturales (Ashforth & Vaidyanath, 2002). Tal podría ser el caso de las compañías de ventas multinivel como *Amway* (que opera en la lógica de redes de mercadeo). Entre las características de esta empresa, Bromley (1998) relata el mutuo reforzamiento entre los participantes, ritos y ceremonias que envuelven la historia de la empresa, testimonios de éxito y figuras representativas que son tomadas como modelos de vida. También describe el proceso de conversión al “camino de vida *Amway*”, bajo una clara percepción de los símbolos y uso del lenguaje, y el papel principal de un líder carismático. Harrison,

Ashforth, y Corley (2009) postulan el desarrollo, incluso, de un sentido de lo sagrado y sacrílego en estas organizaciones, relacionado a un carácter de “inviolabilidad” de los contenidos compartidos (lo sagrado) y la censura de información negativa o cuestionamiento de los procesos de la organización (el manejo de lo sacrílego).

Tras la revisión de estudios que analizan ámbitos organizacionales seculares, desde elementos de la religión, o que analizan elementos de gestión organizacional (como la cultura organizacional y el desempeño) en instituciones religiosas, es importante señalar que se ha identificado una ausencia de estudios dentro de instituciones religiosas que desarrollen la interacción religión-trabajo desde la perspectiva específica del trabajador religioso (Tracey, 2012). Es decir, no se ha estudiado aún la influencia de la religión en individuos que tienen a la iglesia como su centro de trabajo, o sea que son empleados (contratados y asalariados) en instituciones religiosas, desempeñando labores propiamente religiosas. Desarrollar investigaciones con estos trabajadores implicaría considerar que la cercanía con los símbolos, lo trascendente y la búsqueda del sentido, estarían presentes de manera explícita en las actividades laborales, teniendo una influencia particular en las maneras de concebirse como trabajador religioso y en las implicaciones que tiene para la comunidad religiosa este vínculo espiritual-laboral (Pärna, 2012, Tracey, 2012).

En este contexto, el sentido de agencia del trabajador no se limita al trabajo realizado (Morín, 2004) sino que aporta al fin último de la institución: la búsqueda de lo trascendente, por lo que el trabajo en sí adquiere un carácter especial y necesita ser también separado (Eliade, 1969, Emmons & Raymond, 2003) o sacralizado (Durkheim, 1976). Esto lleva a entender que en la conceptualización del trabajo se construyen significados, relacionados al tiempo invertido en este (Dejours, 2000, Escobar, 2005, Jardim, 2008; Morín, 2004) y estos influyen, finalmente, sobre los procesos identitarios de los trabajadores y el desarrollo de sus subjetividades (Pulido-Martínez, 2012, Garabito, 2012; Gaete & Soto, 2012; Ribeiro, 2012; Sisto, 2012; Stecher, 2012).

Subjetividad laboral, cultura organizacional y líderes religiosos

El término subjetividad da cuenta de un posicionamiento personal e identitario de los individuos, a partir de la elaboración de significados del mundo, condicionados a componentes políticos, sociales, económicos, entre otros, propios del contexto de cada persona (Jaramillo, 2013), desde los que se configuran supuestos asumidos como verdaderos, que serán tomados por el individuo para concebir una imagen de sí mismo (Rose, 1997). La subjetividad laboral,

específicamente, abarca cómo los imaginarios sociales, las representaciones y significados del trabajo, establecen marcos de referencia y sentidos para los trabajadores, que legitiman quienes son a nivel individual y social y determinan lo que, como sujetos trabajadores, estarían en el deber y la capacidad de hacer, sentir y pensar en el ámbito laboral (Escobar, 2005).

En el ámbito de la subjetividad laboral, diferentes autores investigan en Latinoamérica, desde el marco de la psicología social crítica del trabajo, las características de distintas organizaciones, la forma en que gestionan sus procesos y el efecto que las modalidades de trabajo que las mismas fomentan, tendrían en la construcción de significados y el posterior posicionamiento subjetivo e identitario de sus trabajadores (Pulido-Martínez, 2012).

Por ejemplo, diferentes estudios han sido planteados desde la pregunta por los efectos que tendría en los colaboradores, el hecho de que la organización para la que trabajan, asuma transformaciones en su gestión, para acoplarse a un modelo empresarial más competitivo. Tal es el caso de un estudio realizado en escuelas privadas de Chile que encontró que la implementación de nuevas políticas de evaluación, focalizadas en el desempeño, había conllevado a que los profesores asuman una nueva posición individualista, propia de la política de incentivos implementada (Sisto, 2012). En la misma línea, otro estudio realizado en un hospital en Colombia en proceso de transformación hacia una empresa social estatal, encontró que los trabajadores se vieron obligados a orientar sus prácticas hacia nuevos procesos burocráticos y resultados económicos (García, 2007). Otro estudio en Argentina, frente a la implementación de políticas orientadas a la flexibilidad y eficiencia, producto de la privatización de las funciones del estado, encontró que los jóvenes que se inician en el mundo laboral, identifican como valores esenciales el dinamismo, la predisposición, efectividad y rapidez en contraste a los trabajadores antiguos “de la vieja escuela” (Pérez, 2015).

Otra línea de estudios dentro del marco de la psicología social del critica del trabajo en Latinoamérica, se plantea la identificación de tipologías o perfiles de trabajadores, que se construyen en las demandas y particularidades de las empresas para las que laboral y que condicionarían a los mismos trabajadores a ciertos modos de dependencia y acceso o no a oportunidades, dependiendo de la tipología en la cual se encuentren clasificados. Por ejemplo, en Brasil, un estudio sobre construcciones identitarias en el trabajador contemporáneo, encontró cuatro categorías identitarias (nostalgia, cierre, posibilidad e instrumental) en una muestra de trabajadores frente a un contexto de flexibilidad laboral. Se hallaron grandes diferencias entre la categoría “nostalgia”, trabajadores orientados al modelo laboral moderno, con preferencias hacia

la estabilidad y el control; y “posibilidad”, trabajadores que asimilaron el sistema laboral flexible y se encuentran en constante búsqueda de estrategias de redefinición y competencia (Ribeiro, 2012). Por otra parte, un estudio identificó la configuración de tres perfiles identitarios (oficio, obrero y emprendedor) a partir de las condiciones de trabajo en empleados de grandes empresas de retail chilenas. Destaca el contraste entre las categorías “obrero” (operarios de puestos de menor estatus con alta percepción de vulnerabilidad) y “oficio”, trabajadores especializados (‘maestros del supermercado’, carnicero, panadero, etc.) quienes reciben altas remuneraciones y demuestran mayor satisfacción laboral (Stecher, 2012).

Así mismo, otros estudios en este ámbito, se preguntan por las modalidades de afrontamiento, las construcciones narrativas y las adaptaciones (tanto funcionales como disfuncionales) que asumen los trabajadores, frente a las demandas de su situación laboral. Una investigación realizada con conductores del sistema tradicional de transporte en Colombia, encontró que la poca regulación de horarios y la remuneración supeditada al número de pasajes favorecía que los conductores desarrollaran un sistema de competencia, trasgresión, agresividad y la necesidad de “astucia” en el trabajo, para poder garantizar su subsistencia en el mismo (Pulido-Martínez, 2008). Por su parte, en Argentina, Di Capua y Rubio (2015) investigaron los procesos de subjetivación en trabajadores de empresas recuperadas (empresas abandonadas por los dueños y tomadas por los trabajadores) y encontraron un lento proceso de transición en los trabajadores, desde la lógica asalariado-jefe a la de socio autogestionario, lo que implicó la incorporación de un sentido de cooperación y confianza como significados centrales para el trabajo. Otro estudio realizado por García y Carvajal (2007) en Colombia, en una empresa de comercialización de productos de belleza, analiza cómo a los trabajadores se les pide incorporar a sus hábitos de vida cotidianos rutinas de salud y belleza acordes con la imagen y los productos que la empresa busca ofrecer a sus clientes.

En este mismo campo de condiciones de afrontamiento, una investigación en Chile con trabajadores de diferentes rubros, analiza la forma en que los mismos estructuran su identidad laboral en lógicas narrativas que les permiten dar coherencia a su experiencia actual, de acuerdo a las características de su trabajo: 1) El “personaje”, narrativa construida a partir de sus competencias, propio de trabajadores en escenarios que promueven creatividad y autonomía (trabajadores del sistema bancario o municipal), 2) el “testimonio”, narrativa centrada sólo en situaciones concretas, común en individuos con experiencia laboral en escenarios inestables y mal remunerados (por ejemplo, operarios del ámbito agrícola), y 3) la “proyección”, narrativas

fragmentadas, propias de trabajadores en espacios contradictorios y precarios que exigen, además, creatividad e ingenio (trabajadoras y maestras de escuelas de cocina) (Gaete y Soto, 2012).

Algunos estudios también contemplan un cuestionamiento a las condiciones de exclusión y precarización para ciertos grupos sociales y se preguntan por sus efectos en la subjetividad laboral. Por ejemplo, Garabito (2012), en México, realizó un estudio sobre las experiencias de inserción laboral de jóvenes obreros de manufacturas en contextos de pobreza. Encontró que esta primera experiencia es vista, tanto a nivel individual como grupal, como una transición acelerada a la adultez y está cargada de significados relacionados a la responsabilidad, el “ser productivo”, el “ser hombre” y tiene un impacto en los demás ámbitos de su vida. Por su parte, en Puerto Rico, un estudio con trabajadores en situaciones de precariedad laboral encontró que la construcción de significados y los procesos identitarios son ambivalentes: se encontraron elementos comunes como la flexibilidad, creatividad y autonomía, así como miedo, incertidumbre y frustración (Díaz-Juarbe, 2012). En esta misma línea, Vargas, Aragón, Rivera y Trevisi (2007) encontraron, en un estudio con trabajadoras del sector floricultor colombiano, cuatro significados asumidos por las trabajadoras hacia la empresa (“buena”, “moderna”, “responde a las demandas del mercado” y “el trabajo que puede ser perjudicial”) bajo los cuales se construía el sentido de ser trabajadoras y se justificaban las condiciones precarias del trabajo y ciertas exigencias de la empresa.

De los estudios revisados, se destaca que la construcción de significados, el posicionamiento y los procesos de construcción de identidad están condicionados no solo por las experiencias individuales del trabajador sino también por las características propias de cada escenario laboral en que se inserta (Stecher, 2012) logrando, incluso, que las instituciones obliguen a desarrollar una biografía en particular que esté acorde con las características de la organización (Martuccelli, 2007). Estas variaciones, propias de características inherentes a la organización, estarían enmarcadas y posibilitadas por las características de la cultura organizacional (Robbins & Judge, 2013), que a su vez se posiciona también en un contexto cultural más amplio de diversas capas de relaciones sociales en las que participan los individuos activamente (Gutiérrez, 2007).

La revisión realizada da cuenta de la gran amplitud de estudios en la región, relacionados al tema de subjetividad laboral y plantea un potencial importante para la investigación en el ámbito de la psicología del trabajo y las organizaciones, que podría priorizarse en tanto se reconoce la extensa variedad de condiciones laborales particulares y las implicancias en los procesos identitarios de los trabajadores en el contexto latinoamericano (Pulido-Martínez, 2012). En efecto,

en Latinoamérica, este campo de estudio cobra fuerza a la luz de escenarios productivos caracterizados por la informalidad (Garabito, 2012), la precariedad (Díaz-Juarbe, 2012) y flexibilización laboral (reducción de las regularizaciones laborales), la modernización (Ribeiro, 2012) y la desmaterialización de los sistemas de producción (García & Carvajal, 2007), en los que se ve inmerso un grupo extenso de personas trabajadoras. La revisión hace evidente también que en el Perú aún no se encuentran desarrollados estudios de este tipo, los cuales resultarían muy pertinentes en un entorno socioeconómico y productivo altamente complejo y excluyente.

Por otra parte, resulta relevante señalar la ausencia de estudios de subjetividad laboral y procesos identitarios en contextos propiamente religiosos a nivel internacional. En esa línea, también en el ámbito religioso, las características propias de la iglesia como centro de trabajo, tendrían un papel importante en el desarrollo de la subjetividad laboral de sus trabajadores, entre ellos, los líderes religiosos, quienes resultan de especial interés debido al significativo poder que tienen en sus comunidades (Ostebo & Ostebo, 2014, Torres & Serrano-García, 2007).

Los líderes religiosos son guardianes de la comunidad, tienen acceso a los miembros, desarrollan un rol de modelo (Rivera, 2015) y son admirados como visionarios e inspiradores (Bompani, 2015). La influencia que pueden ejercer está determinada por los niveles de religiosidad en los miembros y el reconocimiento de su autoridad por parte de los mismos (Casidy, Phau & Lewin, 2016). Además, la visión de los líderes afecta las actividades de la comunidad más allá de los límites de la iglesia (Bompani, 2015).

En este tenor, a pesar de que no se han desarrollado investigaciones sobre la subjetividad laboral de los líderes religiosos en línea de la psicología crítica, diferentes estudios ponen en evidencia el rol y la influencia que los mismos tienen en sus comunidades frente a diferentes temáticas y estas validarían o sancionarían ciertos comportamientos entre sus seguidores, incluso en escenarios que no son propiamente religiosos. Por ejemplo, los líderes religiosos juegan un papel importante en la actitud hacia la donación de órganos (Vincent, Anker & Feeley, 2011), la posición frente al suicidio (Hirono, 2013), actitudes hacia la piratería digital (Casidy et al., 2016), la promoción de las vacunas en grupos minoritarios (Ruijs, Hauvast, Kerrar, Van der Velden & Huscher, 2013) y la prevención de la diabetes (Rivera-Hernández, 2015). De la misma manera, promueven nociones alternativas de desarrollo (Bompani, 2015) y se establecen como un punto fuerte de referencia moral para la sociedad (Bogg & Field, 2010, Tracey, 2012). Es necesario resaltar que un factor determinante en el grado de la influencia del líder religioso, es la

concordancia de sus propuestas con los estamentos religiosos bajo los que se trabaja y el grado de conservadurismo de estos (Ruijs et al., 2013).

Es así que podría evidenciarse que la posición del líder condiciona la de sus seguidores, pero a su vez, retornando a un marco de los estudios de la subjetividad laboral, podría hipotetizarse que el posicionamiento subjetivo del líder religioso, estaría condicionado a las características y condiciones de la cultura de su organización. Es decir, a las creencias, valores, rituales y credos de la institución, que son, en la condición del trabajo que el líder mismo realiza, modos en que se legitiman verdades sobre cómo ser y estar en el mundo organizacional y además religioso.

Considerando lo mencionado inicialmente, al ser el Perú un país altamente religioso y al identificar al grupo protestante con un fuerte rol social que trasciende la religión, es de interés para la presente investigación focalizarse en un grupo de líderes religiosos de una denominación protestante en el Perú, que se encuentran actualmente trabajando como empleados para su organización religiosa. Estos líderes, además de desempeñar un importante rol como guías espirituales para sus seguidores y comunidades, son empleados con contrato, asalariados, con prestaciones laborales, horarios y tareas de gestión y dirección a su cargo. Estas condiciones resultan relevantes para analizar las implicaciones que tendría en el posicionamiento como trabajadores, el hecho de integrar, junto con las características del empleo convencional, una serie de componentes simbólicos, espirituales y trascendentales propios de la labor religiosa y de guía espiritual de una comunidad de feligreses, considerando también las relaciones de poder que allí podrían configurarse.

La presente investigación busca entonces, como objetivo general, analizar la articulación e integración de los conceptos de trabajo y religión en las experiencias laborales de un grupo de líderes religiosos de una denominación eclesial dentro del grupo de iglesias protestantes en el Perú. En un segundo momento y como primer objetivo específico, se busca identificar las características de la subjetividad laboral de estos líderes religiosos en relación con su trabajo. Finalmente, se busca identificar, como segundo objetivo específico, ciertas características de la cultura organizacional de la iglesia como centro de trabajo, en la que se posiciona cada uno de los participantes como sujeto trabajador de la misma. El estudio se realizará mediante el diseño de análisis temático propuesto por Braun y Clarke (2012), que permita identificar los contenidos más relevantes y comunes a las experiencias laborales de los participantes, favoreciendo el logro de los objetivos de investigación.



Método

Participantes

El grupo de participantes estuvo constituido por siete líderes religiosos de una misma denominación protestante en el Perú, todos ellos varones entre 40 y 60 años de edad. Seis de estos líderes dirigen los distritos o subdivisiones regionales de la institución a nivel nacional. Estos, junto al obispo, el séptimo participante, quien sería el líder de mayor rango dentro la organización religiosa, son los máximos representantes de la denominación eclesial protestante que opera en el Perú.

Los participantes realizan, como parte de un contrato laboral, actividades relacionadas tanto al ámbito religioso como al administrativo. El criterio de inclusión y el número de participantes fue determinado de manera intencional ya que se trabajó con la totalidad de los líderes superiores de la denominación eclesial protestante seleccionada.

De acuerdo a los estándares éticos, se hizo uso de un consentimiento informado el cual detallaba la participación libre y voluntaria, la consideración de la confidencialidad de la identidad de los participantes, el uso que se le daría a la información recolectada, el permiso obtenido para realizar grabaciones de audio y la devolución de los resultados a los participantes.

Tabla 1

Participantes

Código	Edad	Estado civil	Grado de estudios	Tiempo en el cargo	Tiempo en la iglesia	Trabajo adicional
P1	42	Casado	Superior (Estudios universitarios de teología)	4 años	28 años	Sí
P2	44	Casado	Secundaria (Diploma en teología)	10 años	18 años	Sí
P3	45	Casado	Superior (Estudios universitarios de teología)	6 años	25 años	Sí
P4	60	Divorciado	Superior (Estudios universitarios de teología)	4 años	31 años	Sí
P5	56	Viudo	Secundaria (Diploma en teología)	4 años	35 años	No
P6	70	Casado	Superior (Otros)	12 años	39 años	Sí
P7	57	Casado	Superior (Ciencias sociales)	4 años	34 años	No

Características de los participantes. Elaboración propia.

Técnicas de Recolección de Información

Se diligenció una ficha sociodemográfica y posteriormente se realizaron entrevistas semiestructuradas a profundidad de aproximadamente una hora y media. La entrevista a profundidad buscaba obtener, mediante un encuentro parecido a una conversación, información relevante que permitió la comprensión del tema elegido (Pedraz, Ramasco & Palmar, 2014). La guía de entrevista se elaboró teniendo en cuenta los ejes teóricos de la presente investigación: Concepto de trabajo, concepto de religión, la articulación entre estos dos conceptos, la percepción de elementos de la cultura organizacional y el posicionamiento subjetivo del líder en tanto trabajador, respecto a los conceptos por ellos mismos indicados. El instrumento fue validado por jueces previa aplicación a los participantes.

Procedimiento

El presente trabajo se plantea desde una metodología cualitativa que se enfoca en comprender y profundizar fenómenos desde la perspectiva de los participantes en relación con el contexto (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Además, esta metodología resulta particularmente efectiva en el estudio de significados y sentidos personales (Pistrang & Baker, 2012). En este estudio, se optó por el diseño de Análisis temático de Braun y Clarke (2012) el cual permitió la búsqueda e identificación de temas/ ideas compartidas que emergen como importantes para la descripción del fenómeno de investigación (Fereday & Muir-Cochrane, 2006, Pistrang & Baker, 2012).

En cuanto a los procedimientos realizados, se desarrolló, en primer lugar, una guía de entrevista en base a los ejes temáticos de la investigación que fue validada por profesionales con experiencia y conocimiento del tema (Jueces). En segundo lugar, se programó y coordinó las visitas respectivas para las sesiones de entrevista con cada participante agendando una reunión con aquellos que se encontraban en Lima y programando la visita respectiva a aquellos fuera de Lima. La entrevista se realizó en un espacio cómodo para los participantes con adecuada iluminación y ventilación y procurando mantener el mínimo nivel de interrupciones por parte de terceros. Finalmente, tras el análisis inicial de información, se realizó la devolución oral de los resultados a los participantes, con el fin de cumplir el compromiso ético de informarlos sobre la investigación y también poder validar la información analizada para consolidar la discusión de los resultados.

Análisis de la Información

El enfoque fue de análisis temático dirigido de corte inductivo. En ese sentido, a pesar de partir el análisis de la delimitación de ejes iniciales procedentes de la revisión teórica (Hsiel & Shannon, 2005), se mantuvo un amplio grado de flexibilidad en la búsqueda de la construcción de significados, y los temas y subtemas fueron determinados directamente por la información brindada por los participantes (Braun & Clarke, 2012). El uso del programa Atlas ti, permitió la organización y sistematización de la información obtenida en las entrevistas.

Con respecto al proceso de análisis, se establecieron, primero, como categorías iniciales de codificación, los tres grandes ejes teóricos de la investigación: Articulación religión-trabajo, Subjetividad laboral y Cultura organizacional. La identificación de temas generales se desarrolló bajo la organización de la información brindada por los participantes en estos tres grandes ejes. Luego, se identificaron temas específicos al interior de cada uno de estos dominios, para analizar áreas de similitud y relación que integraban un significado mayor compartido por los participantes. De acuerdo a lo propuesto por Braun y Clarke (2012), se seleccionó, analizó y caracterizó cada tema específico en un sentido coherente pero lo suficientemente diferenciable e independiente de los demás. En ese sentido, el primer tema abarca el análisis de la *Cultura Organizacional* con sus respectivas características como temas específicos: *Prácticas, valores y procesos, y Subculturas*. El segundo tema identificado abarca los procesos de *Subjetividad Laboral* y contiene los temas específicos: *Sujeto escogido, Sujeto de servicio y Sujeto que forma*. Por último, el tercer gran tema, que involucra el análisis de la articulación entre religión y trabajo, fue denominado *Trabajo Sagrado*, nombre que se asigna partiendo del sentido mismo que los entrevistados dan y atribuyen a su actividad laboral. Este tema general abarca los temas específicos: *Trabajo como privilegio, la Búsqueda de equilibrio y el Trabajo Sacrificado*.

A continuación, se describen los resultados que fueron transversales a los siete participantes en los tres grandes temas que componen es presente estudio: Cultura Organizacional, Subjetividad Laboral y Trabajo Sagrado.



Resultados y Discusión

El análisis de la información permitió identificar cómo es que los participantes, líderes religiosos que son trabajadores asalariados dentro de su institución religiosa, logran articular el concepto de trabajo y los elementos de su entorno laboral con sus creencias y prácticas religiosas, configurando así una forma particular de concebirse como sujetos trabajadores.

Como resultado de esta articulación los participantes entienden que su trabajo está fuertemente cargado con características propias de la religión, es decir, los participantes lo describen como marcadamente diferenciado de otros tipos de trabajo por la presencia continua de un sentido de trascendencia (Durkheim, 1976, Tracey, 2012) y por no estar determinado ni condicionado a las expectativas de recibir una remuneración económica. Esta articulación es el principal hallazgo de la presente investigación, para plantear el tema o categoría principal a discutir hacia el final de la presentación de resultados, el cual se ha denominado *Trabajo Sagrado*.

En relación con los objetivos específicos de investigación, en primer lugar, se ha buscado entender el contexto en el que se configura la subjetividad del Trabajador Sagrado y para ello se da cuenta del tema de la Cultura Organizacional, en el que se analizan nociones de aprendizajes, valores, prácticas y rituales, que permiten identificar la estructura de la institución y caracterizar el entorno que hace posible la existencia de un Trabajo Sagrado (Gutiérrez, 2007, Robbins & Judge, 2007). El segundo lugar, se ha identificado el tema que da cuenta de las características de la Subjetividad Laboral del Trabajador Sagrado, buscando comprender los significados y demandas percibidas por los participantes como formas de ser y actuar en tanto trabajadores y líderes religiosos.

La discusión de los resultados iniciará entonces por el tema de *Cultura Organizacional*, desde el cual se brindan las características de la iglesia como centro laboral para tener un contexto y marco bajo el cual se establecen las subjetividades y la articulación religión - trabajo.

Cultura organizacional

La cultura organizacional está vinculada a las creencias, valores, prácticas (Robbins & Judge, 2007) y asunciones (Schein, 2010) compartidas por las personas al interior de una organización, lo que le permite distinguirse de otras. Esta es sostenida colectivamente y su estudio ayuda a entender el *porqué* de los eventos desarrollados dentro de una institución (Ostroff, Kinicki & Muhammad, 2013). Vale señalar que el estudio de la cultura en esta investigación está focalizado únicamente

en la información brindada por los participantes. De esta manera, la descripción de las características de la cultura organizacional en la denominación religiosa estudiada, se realizará solo en base a la versión de quienes detentan el poder en la misma, y en contraste con los modelos teóricos revisados. Es necesario resaltar que las características propias de la institución religiosa (como el nivel de conservadurismo, por ejemplo) determinan el grado de autoridad que se le otorgará a los líderes (Ruijs et al., 2013) y, en la medida en la que estas características afectan la construcción de significados de los participantes, se torna importante describirlas.

Como características de la iglesia, en tanto centro laboral y dentro de lo señalado por Robbins y Judge (2012), se destaca que gran parte de las prácticas están orientadas hacia los resultados. Es decir, hay una preocupación sobre el efecto que tiene la iglesia “hacia afuera” y este se manifiesta en el énfasis que hacen los participantes sobre el impacto social que logra tener su institución. En ese tenor, los participantes reportan interés por el cuidado del otro (los miembros de la comunidad) y las tareas de acompañamiento que destacan como actividad principal. La noción de servicio está presente desde la descripción propia de la religión hasta las configuraciones y posicionamientos de los líderes religiosos (ejes que se desarrollarán más adelante), y este se traduce en prácticas concretas que se dan en la iglesia.

“Eso hemos tenido en nuestro plan distrital. Ya también fortalecer la sensibilización de...de la sociedad. La iglesia cómo puede entrar ¿no? Con un plan de proyecto, a los de la ciudad ¿no?” (Participante 5).

“Entonces la iglesia apunta a que esos proyectos ayuden a que esta persona pueda tener herramientas para valerse en la vida, empoderarla, y poder ser líderes de su propio hogar poder desarrollar alguna profesión básica y sacar adelante su hogar “(Participante 1).

Es necesario resaltar que los resultados, por la propia naturaleza de la institución, no son necesariamente económicos pero los programas y las actividades que se realizan sí requieren financiamiento. En ese sentido, cada zona/distrito, con el aporte de las congregaciones, financia sus programas. La demanda del servicio vuelve a ser el principal impulsor para estas actividades.

“...la basura la bota en la ciudad ¿no? A cualquier lugar no le importa. Por eso en la iglesia pensamos en hacer un comité de servicio social, hacernos esas bolsas de plástico a nombre de la iglesia XXXX y hacer reciclaje de basura. Lo que es papel, descartables y lo que es

orgánico e inorgánico. Dejar las bolsas y todo lo que es orgánico, llevarlo a la planta...queremos hacer una planta ¿no?” (Participante 5).

El discurso que justifica las prácticas y posibles demandas (de la institución hacia sus colaboradores) toma la imagen de la preocupación por la gente, la sensibilidad hacia los consumidores y se evoca la imagen de familia extendida (Cameron & Quinn, 1999). Esta conceptualización encaja con lo desarrollado como un tipo de cultura de Clan. Este modelo logra fomentar la percepción de la organización como comunidad bajo el cuidado de Dios (padre) como autoridad máxima en la iglesia y esta se replica en sus representantes. Así, las tareas que cumplen los participantes, en el ámbito laboral, siguen la línea anteriormente descrita.

“Un pastor tiene que estar constante de los hogares humildes o familias que puedan necesitar consejerías pastorales, o asesorar o consejo a niños, adolescentes...ese sería el trabajo de un pastor” (Participante 5).

Prácticas, valores y procesos

En relación a las actividades, en la línea de los mencionado por Robbins y Judge (2012) sobre los procesos de institucionalización, es posible identificar prácticas recurrentes, en este caso las visitas pastorales, que logran constituirse como actividades “clave” dentro de las organizaciones. Estas se manejan entre los lineamientos generales (como las actividades orientadas a la comunidad) y destacan como parte de las prácticas características del pastorado. Las visitas están enmarcadas dentro de la tarea “ministerial” (en contraste a las actividades “administrativas” que desempeñan los participantes) y cargan con un significado especial, de cercanía, vínculo, cuidado y monitoreo.

A pesar de que los participantes reportaron que la distribución del horario y la agenda a desarrollar dependen de ellos mismos en base a las necesidades que perciben como prioritarias dentro de su zona de supervisión, parte de las tareas locales están determinadas por las demandas de los miembros de la congregación.

“También hacemos cada...tenemos un cronograma, cada mes, hacemos en diferentes iglesias de cada circuito a nivel de distrito...digamos, de enero comenzamos...cronograma de evangelización...como fiestas espirituales, enero, febrero, marzo...hasta diciembre, todo ocupado. Ya está determinadamente sus fechas, eso yo estoy cumpliendo. También le he

informado al obispo eso. Ahí está el cronograma, me toca, ahora este mes mes...julio me toca una iglesia de XXXXX, ahí voy a estar” (Participante 5).

En ese sentido, el horario y muchas de las actividades están determinadas principalmente por los propios miembros de la iglesia (a nivel extraoficial) y logran modificar la agenda ya establecida por los participantes. Estos eventos son normalizados dentro de las actividades laborales a desarrollar como algo propio del trabajo en la iglesia.

En cuanto a los valores, de acuerdo a Schein (2010), éstos están definidos como conceptos o comportamientos deseables dentro de una organización. Los participantes, al ser los líderes religiosos referentes morales en la sociedad (Bogg & Field, 2010, Tracey, 2012), reconocen que la iglesia integra los valores sociales como el amor, la paz, la justicia, la honestidad, como parte de los comportamientos esperables en sus trabajadores. Esta integración tiene la característica resaltante de convertir los valores sociales en demandas adicionales integradas al perfil de trabajador dentro de la iglesia. Los participantes cargan con expectativas y exigencias adicionales sobre su conducta, tema que será desarrollado en relación con la subjetividad laboral más adelante.

“Siempre este trabajo ha expresado eso ¿no? La búsqueda de relación y en este caso, nosotros, en lo que es la búsqueda de ir incorporando aquellos valores del reino, lo que llamamos, ir incorporando la justicia, la paz, el amor, etc. Ahí se expresa. Si no está presente eso, significa que aún no hemos entendido esa relación que viene de Dios” (Participante 7).

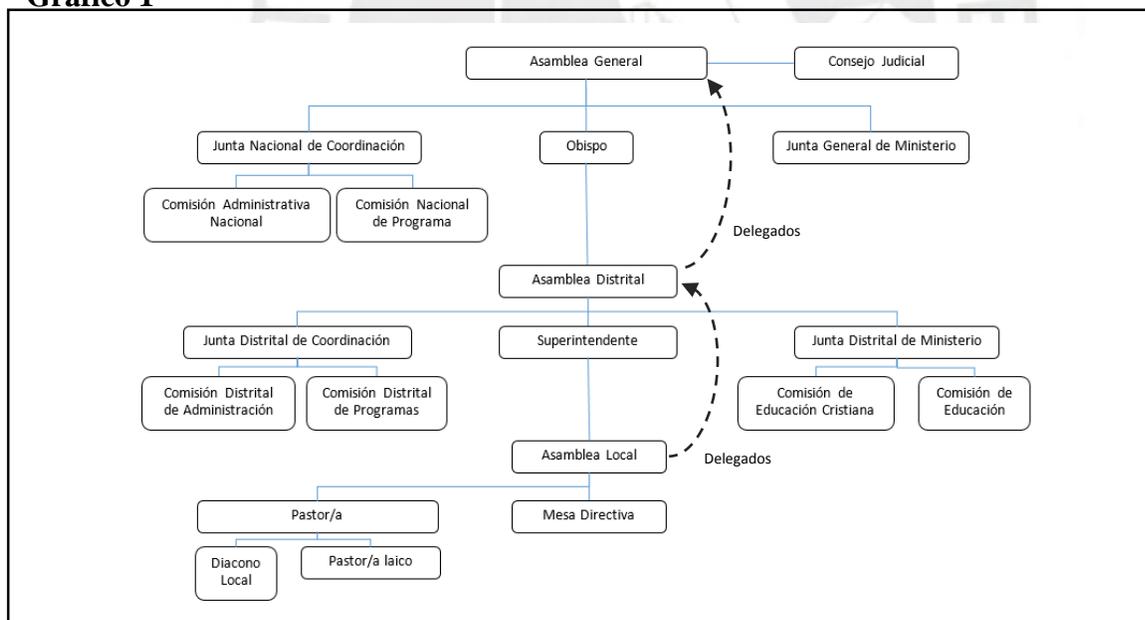
“Si tú eres pastor y no tienes amor por tu prójimo, no tienes compasión, no tienes misericordia, no te identificas con la necesidad del otro, entonces todos los discursos quedan meramente en palabras. Pero está lejos de ese mensaje que nos dice Jesucristo ¿no?” (Participante 1).

Una característica particular de la estructura de la institución, que potencialmente tiene repercusiones en los procesos y las decisiones que se van tomando dentro de la iglesia, se ve reflejada en el organigrama (Grafico 1). Son las asambleas y las juntas, conformados por delegados de las propias iglesias bajo el cargo del superintendente, quienes nombran a los pastores, eligen a los superintendentes y al obispo (la máxima autoridad) y, además, designan los lugares a los cuales los trabajadores irán. Las figuras de autoridad (obispo y superintendentes) deben trabajar de la mano con estas instancias.

A mí me parece importante que, si hablamos de jerarquía, no es tanto por lo que el organigrama te puede expresar ¿no? Quién es finalmente el que toma las decisiones. Nosotros tenemos una asamblea general que es el máximo organismo de decisiones y eso se da cada dos años. Y...elije a las juntas como también al obispo. De hecho, el obispo es la figura que se traduce en que debe tomar decisiones, pero consensuadas con los organismos que han sido elegidos en asamblea (Participante 7)

En ese sentido, a pesar de que los participantes pueden llegar a ocupar el máximo cargo dentro de la iglesia a nivel nacional, esto depende de las personas a las cuales ellos forman/acompañan. Se maneja, en este contexto, una lógica organizacional no convencional y se trata de un proceso rotativo por periodos. Es decir, los nombramientos de los cargos varían entre 1 y 4 años (las máximas autoridades) con posibilidades de reelección. En este contexto, el componente político dentro de la organización cobra relevancia tanto en las relaciones que se establecen entre los líderes como las que se forman con los representantes de la comunidad (feligreses).

Grafico 1



Organigrama de la Institución Religiosa diseñado en base a la descripción de los participantes. Elaboración propia.

Como se observa en el organigrama, la estructura de esta denominación religiosa es altamente jerárquica pero retroalimentada desde las bases, quienes pueden eventualmente ascender al grupo superior por la misma elección popular mediante las asambleas. Esto implica que el poder, a nivel

jerárquico, es dinámico, rotativo y que está determinado en gran parte por los representantes de cada distrito. Para los participantes, en tanto ocupan un máximo cargo representativo dentro de su distrito (zona de supervisión), esto supone dos hechos: En primer lugar, este poder se encuentra regulado y condicionado a la satisfacción y aprobación que genere en los miembros de su distrito. El tipo de relación que se desarrolle con estos o con los demás superintendentes puede influenciar en el desarrollo laboral de los participantes y se hacen, entonces, necesarios los acuerdos políticos. En segundo lugar, los participantes tienen libertad, como se mencionó anteriormente, sobre sus actividades y las de las iglesias bajo su cargo y, en ese tenor, son también conscientes de que las prioridades, necesidades o incluso las posturas teológicas que ellos desarrollen no son necesariamente compartidas por los demás superintendentes.

En lo reportado por los participantes, hay conocimiento de que muchos elementos formativos varían entre las diferentes zonas. Esta situación lleva a pensar en qué tan posible es hablar de una cultura organizacional compartida o si más bien resulta pertinente considerar la existencia de subculturas dentro de la iglesia como centro laboral, de acuerdo a sus locaciones-distritos y al tipo de lidere que dirige cada una de las mismas.

“Es un centro muy complejo por los intereses políticos que hay de diversos grupos. Porque en la región o el distrito, es solo un pedazo de toda la institución más grande...que tiene serios problemas en su liderazgo porque hay luchas de poder, hay conflictos de interés, hay posturas teológicas más cerradas, más dogmáticas” (Participante 3).

Subculturas

Las subculturas emergen adentro de una organización. A través de interacciones sociales intra-unidad, comunicaciones, interdependencias y diferentes procesos de liderazgo, es posible desarrollar una cultura en grupos que difieren de otros grupos dentro de la misma organización (Schneider, Ehrhart & Macey, 2011). Un mayor grado de formalización y rutinización del trabajo está relacionado con una menor variación entre grupos dentro de una organización (Zohar & Luria, 2005). En contraste a esto, los participantes describen un considerable control sobre aquellos elementos formativos dentro de sus zonas o distritos de influencia y estos están fuertemente vinculados a sus propias características subjetivas que configuran y orientan las prácticas de un determinado distrito.

“Nosotros hemos creado material, programas y manuales para discipulado, (...) tres años nos costó, pedagógicamente detallado. Nosotros armamos material, capítulo por capítulo. (...) Ellos me cuentan que les dicen: “Tú eres hijo de XXXXX, igualito”. Ya hay una formación, una línea ética, una actitud, una lógica” (Participante 6).

Hay, además, una plena conciencia de la autonomía de cada distrito, así como el desconocimiento sobre las actividades específicas que se están realizando paralelamente. Las diferencias percibidas no se limitan a las actividades realizadas, sino que abarcan un cuestionamiento sobre la alineación o desconocimientos de los estamentos de la iglesia por parte de las autoridades.

“Sería excelente compartirlo (el enfoque de educación), pero, por ejemplo, con los que estamos así en reuniones, no tanto tengo la oportunidad de compartir con otros lo que se hace en el trabajo pastoral. Eso sería importante...empezar a conocernos” (Participante 2).

“¿Cuántos conocen el organigrama? Pregunta a una iglesia, no saben ¿Cuántos saben qué es un estatuto? (...) El problema aquí pasa porque la iglesia no ha hecho eso” (Participante 6).

“Porque mientras tú tienes una mística, una concepción de fe o doctrina teológica para trabajar, hay ciertas reglas o criterios que te entorpece esa dinámica de trabajo que quieres. No tenemos la mística en el centro de trabajo...no todos los que lideramos pensamos de la misma manera. Hay diferencias sobre la concepción de fe y los énfasis” (Participante 3).

El efecto de las subculturas depende de la medida en las que estas son contradictorias unas con otras o si son complementarias o potencialmente complementarias. En ese sentido, conflictos, políticas y competición negativa entre grupos afectará a la organización y a sus integrantes. (Ostroff, Kinicki & Muhammad, 2013).

Por un lado, se identifican, en la iglesia como centro laboral, elementos compartidos vinculados a la fe, traducidos en prácticas orientadas al impacto y cambio social (como resultados). Entre estas se destaca la visita pastoral como “eje ministerial” (y tarea característica) y la incorporación de valores sociales como parte de las exigencias y expectativas al comportamiento de los trabajadores. Frente a un proceso dinámico de elección de representantes, surgen temas políticos y regionales que acentúan las diferencias y los intereses personas. Es posible reconocer,

dentro de lo reportado por los participantes, una fragmentación a nivel nacional. Esta situación dificulta, en un primer momento, poder hablar realmente de una organización a nivel macro país. En este contexto, los líderes de una organización juegan un papel principal en el cambio macro-cultural de una organización (Bogg & Field, 2010, Ostroff, Kinicki & Muhammad, 2013) y resulta necesario entender cómo es que ellos, desde esta posición de poder e influencia, construyen significados y se posicionan como actores frente a este escenario.

Subjetividad Laboral

Al igual que en una organización secular, las características de la institución, la gestión de los procesos y las modalidades de trabajo que se fomentan, tienen un efecto en la construcción de significados y el posterior posicionamiento subjetivo e identitario de los trabajadores (Pulido-Martínez, 2012). Estos se traducen en hábitos de pensamiento, discursos y prácticas contextualmente validadas (García, 2007). Los significados que articulan los participantes están fuertemente relacionados a elementos religiosos orientados, en primer plano, a un efecto trascendental y, en segundo lugar, al servicio. En esa línea, los participantes establecieron maneras de ser y formas de actuar alrededor del trabajo dentro de la iglesia y asumieron un rol que, dada la posición de poder que tienen, será compartido con sus grupos de influencia.

Sujeto escogido

La subcategoría de *Sujeto Escogido* está relacionada a los significados vinculados a una posición de poder (estatus) que desarrolla el trabajador al haber sido escogido para la misión que Dios tiene en la tierra. Las identidades laborales son producciones simbólicas articuladas narrativamente que expresan las modalidades específicas en que un trabajador entiende y experimenta su espacio laboral, significa a los otros con los que se relaciona en el trabajo y se define a sí mismo como un actor singular al interior de ese espacio social (Stecher, 2012). En el caso de los participantes de este estudio, es necesario resaltar que la mayoría comparte cierta herencia familiar e historia dentro de la iglesia que marca el primer acercamiento y deseo a trabajar dentro de esta institución.

“Bueno yo... en realidad mis padres han sido cristianos siempre de...ambos...no jóvenes, pero digamos de edad madura. Ellos se involucraban en la iglesia (...) yo fui influenciado

por ellos, participaba en la escuela dominical de todos los niveles 3 añitos, 4, 5,7” (Participante 1).

“Tenía mi padre líder en la iglesia, pero yo personalmente no estaba tomando las cosas. Entonces, cuando parte a la presencia de Dios, me vi solo y toda esa experiencia me ayudó a fortalecerme en la fe, un poco más... a crecer en la fe... así inicié” (Participante 2).

“Así que desde mi niñez y todos los domingos, en eso mi padre fue fiel, todos los domingos, él estaba para recogernos (...). Mi padre nunca faltó un domingo para llegar a mi casa y llevarnos a la iglesia. Así que yo he crecido en la iglesia desde pequeño...” (Participante 6).

En las citas anteriores es posible notar que, desde una temprana edad, ya hay para los participantes una familiarización con las actividades que se realizan dentro de la iglesia y algunas nociones acerca de la importancia de la labor pastoral. Este primer acercamiento facilitaría o, en su defecto, estaría vinculado a una respuesta positiva o neutral hacia la posibilidad de asumir un cargo dentro de la iglesia. Pero esta condición de familiaridad solo cobraría relevancia a partir de un momento significativo en sus vidas, en el cual sienten convocados a iniciar su labor pastoral: El llamado.

“En realidad es...un llamado, una vocación. Por eso es que me involucro ya después de haber estado en la iglesia local como miembro de la iglesia. No fue una obligación, que alguien me dijera que ‘tienes que ser’, sino que fue mi propia voluntad de participar como un pastor...primero como un líder y luego como pastor” (Participante 7).

“Solamente en el poder del espíritu tú puedes ser cristiano y dar testimonio verdadero de tu fe. Es eso lo que me llevó a servir a Dios. Aquí me hacían la guerra, pero como yo no estaba aquí por la iglesia sino porque Dios me había llamado, seguí” (Participante 6).

El sujeto escogido pasa entonces por dos procesos de legitimación como pastor y trabajador. Primero, surge el aspecto vocacional, a nivel personal, como un indicador de la capacidad del sujeto de poder realizar la tarea. La vocación está fuertemente relacionada a la idea del llamado de Dios para ser pastores (*un llamado a la obra*). Este es un evento inicial, sobre el cual el individuo tiene la opción de contestar o no, pues no representa una obligación. Así, los participantes, ya cercanos con las actividades y tareas en la iglesia, sienten, tras esta experiencia personal, la vocación de

trabajar dentro de la iglesia. Esta aceptación marca el inicio de la carrera pastoral dentro de la iglesia y es el primer indicador de que la persona es apta para realizar el trabajo en la iglesia.

“Yo nunca había pensado ser líder, pero sí...el Señor me ha tocado en lo personal. Y sentía la fe personal con Dios. Pero de mirar un liderazgo o de buscar eso a mi manera, nunca lo había pensado (...) si uno de mis hijos le nace esta vocación de seguir a Dios, se siente, se ve. Pero si no lo es, no lo es. La vocación es importante para estar en las cosas de Dios. Y así con esa vocación, haya o no haya por medio la remuneración, uno va a estar perseverando en las cosas de Dios” (Participante 2).

A nivel social, y dado que la noción de ser separado se constituye en la comunidad (Durkheim, 1969), se describe un segundo proceso de legitimación a través de una ceremonia de nombramiento donde la iglesia, como símbolo de respaldo, asigna el cargo de pastor (en las asambleas y juntas, ya mencionadas en el tema de cultura organizacional). Este nombramiento formaliza la capacidad en la que se encuentra el sujeto para realizar determinadas tareas en la institución y también la aceptación de que representa la autoridad de Dios en la iglesia. Es decir, el participante ha sido reconocido por Dios y se encuentra socialmente validado por los miembros que participan en esta ceremonia (que a su vez son también autoridades dentro de la iglesia).

“Fui ordenado (nombrado) en el año X. Fui ordenado, ya que, en la iglesia (...) es el respaldo al ministerio. Yo estoy convencido entonces me he sentido respaldado y ya he estado apto para tener unos nombramientos de mayor importancia” (Participante 3).

“La superintendencia, bueno es importante no...pero impuesta...por la intención...por el Señor. Porque la palabra del Señor...los pastores, sean como superintendentes...representan la autoridad del Señor y eso vale mucho porque si no hubiese una autoridad como el superintendente, quizás no estaría la iglesia en una orientación en ese sentido, intención...trabajando” (Participante 2).

El trabajador se reconoce y lo reconocen como representante de Dios en la iglesia. El participante se convierte, dentro de la organización, en una figura de autoridad. Sin embargo, esto implica no sólo que las decisiones que él tome sean respaldadas por la institución, sino que debe cumplir una serie de demandas que se exigen desde las características de la propia organización (desarrolladas en el tema anterior) y las características particulares de su propio trabajo (que se

desarrollarán más adelante). La constitución de esta forma naturalizada de actuar y ver el mundo, da cuenta de un discurso socialmente validado (García, 2007) y, en este contexto, responde a la autoridad percibida (e incuestionable) de Dios.

Sujeto de servicio

El trabajo configurado a través del llamado de Dios involucra también una demanda al servicio y a generar un cambio en las personas. Los participantes también asumen una posición frente a esta demanda. La categoría *Sujeto de servicio* abarca los significados sobre la tarea que se tiene que desarrollar y las características que tiene un pastor para anteponer las necesidades de los demás a las propias. Bajo la figura de Jesucristo como modelo de humildad y sujeto que sirve, el posicionamiento de los participantes implica que la figura de autoridad se mantenga, pero, desde esta posición de poder, se debe servir a los demás. La posibilidad de caracterizar ciertos modos de ser pastor, podría estar alineado con los resultados encontrados por Ribeiro (2012) y Stecher (2012) en su identificación de tipologías de trabajadores. A través de lo descrito por los participantes de este estudio, el servicio y efecto en la sociedad se vuelven indicadores de “progreso” / “encaje” en el perfil del trabajo pastoral. De esta manera, un pastor que sirve y que genera cambios en las personas (tanto de su comunidad como de fuera) puede ser reconocido como un “buen pastor” y, por tanto, un “buen trabajador”.

“Enseñándonos que el servicio es esencia de la tarea pastoral. Si un pastor no está dispuesto a servir, entonces no está dispuesto a desarrollar un ministerio pastoral, un trabajo pastoral.” (Participante 1).

“La iglesia no es para lucrarnos, el beneficio del dinero, del diezmo”. No puede ser la iglesia así, al pueblo se debe servir. Ese debe der ser la meta ¿no? La meta de la iglesia, del trabajo” (Participante 5).

La institución religiosa mantiene la figura de Jesús como el principal referente de conducta de servicio y entrega dentro y fuera de la comunidad. La subcategoría Sujeto de Servicio engloba, entonces, las demandas y formas de ser que asumen los participantes para encajar con este modelo. Entre ellas está el desprendimiento (la obra de Dios como prioritaria) y el cuidado de las demás personas sobre la recompensa económica. Por último, el sujeto que se constituye dentro de la institución religiosa en tanto escogido y orientado al servicio, también desarrolla significados y formas de ser frente a la responsabilidad y poder que adquiere por su posición. Esta posición es un

proceso de construcción constantemente reafirmado dentro del contexto en el que se desenvuelven los trabajadores (Di Capua & Rubio,2015).

“Yo no lo veo como cosa diferente que es más allá de lo que es servir...es servicio. Y hay que ir perfeccionando el servicio ¿No? (...) para que los demás puedan entender el sentido de lo que Jesucristo hizo. Se expresa en ese lado (...) Cuando tú estás en la capacidad de orientar, de animar, de motivar. Cuando escuchas, cuando orientas, cuando aconsejas, estás haciendo una labor de servicio” (Participante 7)

Sujeto que forma

Los participantes se posicionan como sujetos escogidos, representantes de Dios en la tierra y bajo un marco del servicio hacia los demás, de allí se desprende una categoría que abarca una doble posición que ellos asumen frente a las personas sobre las que ejercen una relación de poder vertical de la que se sostiene, finalmente, una tarea/responsabilidad específica: formar. La categoría *Sujeto que forma* contiene, por un lado, una posición paternalista (*sujeto como padre*) y, por otro lado, la noción de sujeto como *juez*.

La figura paternalista del pastor toma el modelo de Dios como padre y guía. A su vez, esto demanda una conducta de cuidado frente a los miembros de la comunidad (por debajo de él) que asume la tarea de cuidar, guiar, proteger. Las visitas pastorales son un reflejo de la responsabilidad de monitoreo que ellos tienen con sus congregaciones. Paralelamente, se erige la noción del sujeto como *juez* en tanto referente de lo correcto, el que dirige, incide y sanciona, así como el mediador en los posibles conflictos. Es importante destacar que esta construcción se da en los pastores y es reforzada por las congregaciones que promueven, cuando solicitan las visitas y aceptan y reafirman sus decisiones.

“Primero, trabajar la obra de Dios, discipulado, enseñad, adoctrinad. Es como un pastor cría ovejas. El pastor cuida. Da alimento, da agua, protege, capaz da su vida. Y las ovejas responden, le dan leche, lana, carne. Y ese pastor, vive de eso también. Las ovejas también viven del alimento...el alimento quiere decir prédica, enseñanza, instrucción.” (Participante 2).

“Y en ese caso, al estar en una iglesia determinada, había conflictos y yo trataba de estar, pero no cedía ninguna de las partes. Lo único que quedaba: ‘Te voy a cambiar’. No les

gustaba la idea de que lo cambien, pero les dije: 'Piénsenlo, lo voy a cambiar por el bien de ustedes'' (Participante 4).

“Entonces, el superintendente no puede ser solamente...mirar y “Ah ya, check o equis”. No, es...acompañar y hablar y...como padre de ellos muchas veces...esa figura paternal... exhortarlos ¿no? llamarle la atención a la iglesia o al pastor para que esto se mejore (...) en algunos casos tengo que ser firme y decirles: “Mire, hermano, eso no va, usted no puede tomar esa decisión. Esta es la forma correcta, el reglamento lo estipula así”. Y, a veces, he sido...en algún momento he tenido que ser...aplicar la disciplina con algún miembro ¿no? Para que puedan ser...hacer las cosas correctas... “(Participante 1).

Este rol y las tareas que devienen, a pesar de que podrían entrar en conflicto en circunstancias particulares (donde el rol requerido sea difuso), no representa un papel problemático para los participantes. Esto está vinculado, nuevamente, a la figura que se toma de Dios (como “padre” y “juez”) y Jesús (como modelo en la tierra), donde el doble rol ha sido normalizado.

Sin embargo, la autoridad que desprenden los participantes está condicionada a una serie de expectativas (que no provienen únicamente de la comunidad religiosa) (Bompani, 2015), y demandas (desde las características de la institución) de un estilo de vida ejemplar. Es decir, se reconoce a los pastores como autoridades y se legitima su poder, pero se espera que estos cumplan cierto estándar de excelencia con respecto a una conducta modelo (Bogg & Field, 2010). En ese sentido, en la línea de las adaptaciones (tanto funcionales como disfuncionales) que asumen los trabajadores frente a las demandas de su situación laboral, y al igual que en los estudios revisados (García & Carvajal, 2007, Pulido-Martínez, 2008), se describe cómo las instituciones inducen a sus trabajadores a desarrollar una biografía en particular que esté acorde con las características de la organización (Martuccelli, 2007). En este caso, los participantes deben incorporar los valores sociales (amor, justicia, honradez, etc.) como exigencia adicional de su trabajo y esto va, en esa línea, vinculado a las prácticas de visitas y la demanda, nuevamente, de servicio. El transgredir estas expectativas pone en riesgo muchos de los significados y la autoridad construida pues se rompe con el perfil de trabajador descrito.

“Uno no debe perder que es un vaso de barro para la gloria de Dios. Uno es un instrumento y va a depender que tu vida tenga sentido en la manera que tú te sometás al Señor, para que

se haga su voluntad y no al tuya. Para que vivas tu fe en temor y temblor, ver que agradar a Dios y no a tu carne, no a tu soberbia, orgullo, autosuficiencia” (Participante 6).

“Cuántas veces me han dicho: “Tú como superintendente debes tener una vida así...”. Este...en orden ¿no? Por esto uno tiene que tratar de cuidarse, pero no ser falso tampoco ¿no? Pero sí, tiene que haber una orden, equilibrio y respeto con lo que espera la gente ¿no? El pastor, la autoridad, tenga por lo menos...dé testimonio ¿no? Que no esté metido en cosas fregadas” (Participante 4).

Una vez que se encaja con el perfil descrito, los participantes, desde su posición de poder, y en tanto el cargo se los permite, asumen, como un papel central dentro de su labor, la capacitación y formación de los pastores bajo su cargo y las congregaciones.

“Hay que cambiar el perfil, no hay que volverlos financiero o administrativos, hay que darles las herramientas necesarias para comprender que vayan aumentando. Pastor de iglesia local aprenda a hacer su presupuesto (...) No les dan esas herramientas en la formación del pastor. Es más, los pastores, como no se le ha enseñado desde el principio, se asustan y no desean entenderlo, no tienen la apertura para aprender, se inhiben.” (Participante 6).

“Pero somos los únicos que tienen formación teológica formal. Los hermanos...los demás pastores y presbíteros tienen estudios de un bachillerato y no...muchos de ellos no han terminado su bachillerato y muchos de ellos...este...eh...necesitan muchísimo apoyo, en el sentido de la educación. Por eso estamos dando mucho énfasis a la formación teológica. Para que ellos tengan la seguridad de salir al frente y explicar un tema, desarrollarlo y ser un líder en su iglesia local. Y por lo general, caemos en eso...” (Participante 1).

Hay un énfasis en la necesidad de enseñar. La temática y la orientación de las capacitaciones, como se mencionó en el apartado de cultura organizacional, quedan bajo la influencia directa de los superintendentes. Sin embargo, la mirada compartida y los significados asociados a la formación como parte de la tarea a la que fueron llamados, se mantiene. Las líneas y enfoques que desarrollan (compartidos o no) se vuelven elementos característicos y explícitamente propios, y, al ser compartidos, se constituyen, en su papel formativo, como configuradores de subjetividades. Es decir, comparten con su distrito (su zona de influencia), pastores y congregaciones a cargo, significados vinculados a maneras de ser (pastor) y actuar dentro de la iglesia. Esto genera nuevos

posicionamientos en los pastores (en tantos trabajadores capacitados en los temas que ellos consideran relevantes).

“Yo, desde el distrito, sí hemos promovido, por lo menos, tres de esos ejes: el evangelismo, discipulado, educación cristiana y la herencia (...), el compromiso social también ¿no? Y eso es lo que este periodo se está marcando pues cada gestión que entra le hace algunos ajustes, cambios y lo lanza, y no hay u seguimiento, un monitoreo” (Participante 3).

“Pero es un cargo que es de mucha responsabilidad porque con las personas con quienes te vinculas cada día...eh...son personas que de algún modo tienen una imagen del obispo y significa que...para algunos de ellos, me lo han dicho, “si el obispo te dice esto, es porque así es”. O sea, el obispo no puede hacer broma, el obispo no puede sonreír porque es el obispo ¿no?” (Participante 7).

Entonces, los participantes toman decisiones, guían, orientan y promueven el desarrollo de características particulares que están orientadas a su propia concepción religiosa. Sin embargo, no se debe dejar de lado que, gracias a las características de la estructura jerárquica de la iglesia y sus procesos, el rol formativo y la influencia de los participantes, así como las posibilidades de agencia, dirección o incluso recursos asignados a estos individuos, dependen, finalmente, de la percepción, evaluación y elección de los representantes de la comunidad de feligreses y rangos jerárquicos más bajos. Así, mientras los líderes tienen una fuerte influencia sobre prácticas locales (enmarcadas dentro de la cultura organizacional) (Gutiérrez, 2007), la construcción de significados y el poder percibido por los participantes está condicionado al tipo de relación que se desarrolle con los miembros de su distrito. En esa línea, para poder entender de manera completa este proceso, complejo, dinámico y de mutua influencia, destaca la necesidad de identificar el elemento central del que se desprenden los significados y posicionamientos, y que abarca la comprensión de la articulación entre la religión y el trabajo, como objetivo central de este estudio.

Trabajo Sagrado

La definición de un trabajo sagrado, ha sido el tema y hallazgo central de este estudio. Su denominación es producto de las propias conceptualizaciones y atribuciones que hacen los participantes sobre la naturaleza de su trabajo en tanto líderes religiosos que consideran que han sido llamados y “separados”, a un nivel sacro, de otro tipo de labores o profesiones con

características mundanas, lo que pone su actividad laboral en consideración de una práctica sacra: el trabajo que ellos hacen, según ellos mismo, es un “Trabajo Sagrado”. Para poder profundizar en las implicaciones que tiene considerar que se realiza un Trabajo Sagrado, antes que nada, resulta relevante describir los conceptos desde los que los participantes parten para hacer la articulación entre la religión y el trabajo. En primer lugar, vale señalar que para todos los participantes la religión es descrita como una relación simbiótica con Dios. Es decir, por un lado, ser cristiano implica establecer un vínculo con Dios y este vínculo se manifiesta en la realización de ciertas prácticas y formas de vida significativas (orientadas a los valores y el cambio social). Las prácticas de vida significativas están asumidas dentro de la figura del mandato de Dios o el llamado a la *obra* que se manifiesta en una demanda a la acción.

“En el caso de nosotros, tenemos un vínculo con el Dios supremo ¿no? Lo que es el creador, todo esto. Pero también tiene una relación con lo que es la humanidad. Estamos vinculados hacia un Dios y hacia la Humanidad. ¿Cómo eso se expresa en la vida de la iglesia? Lo expresamos con este tema de reconocimiento de Dios, reconocimiento de lo que hizo a través de la creación, lo que nos llama a que podamos expresar nuestra relación con el otro, con el prójimo, como parte de nuestra fe, nuestra creencia en Dios. Si queremos entender mejor, vamos a entenderlo a través de la persona, a partir de la acción misma.” (Participante 7).

Por otro lado, el vínculo con lo divino tendría un impacto positivo a nivel motivacional al momento de realizar sus actividades, lo que estaría en consonancia con la definición funcionalista (Geertz, 1996, Hak & Jansma, 2013, Parna, 2010, Sota, 2005), que describe el efecto de la religión como estados anímicos y motivacionales beneficiosos para quien los experimenta. En consonancia con lo planteado por Parna (2010) quien describe que la presencia de Dios, cuyo poder trasciende la fuerza individual, ayuda a sobrellevar la incertidumbre, los participantes consideran que la presencia divina es una garantía que ayuda a iniciar una tarea que podría ser complicada si las personas tuvieran que afrontarla por sí mismas.

“La experiencia religiosa, dentro de esa perspectiva, no simplemente como un concepto filosófico sino como un estilo, es una forma de vivir, beneficiarte y debe ir encontrando y aportando a todo esto que implica la estabilidad emocional, al desarrollo de la personalidad, a tener una visión, los valores. Todo eso es lo que para mí significa religión. No significa

simplemente ritos costumbres o cierto estereotipo, básicamente es cómo te enfrentas a la vida” (Participante 4).

“Esa confianza, esa persistencia que podemos tener. Y que hace posible una vida diferente. Yo creo que esa es la clave de la fe. O sea, no es creer por creer sino es creer en ese Dios que es capaz de darnos la libertad a través de su espíritu y hacer que este mundo sea diferente. Es el mayor...objetivo de la fe” (Participante 3).

En cuanto a la noción o concepto que los participantes manejan del trabajo en general, para ellos hay una clara diferencia entre un trabajo que se da fuera de la iglesia (secular, realizado por alguien más) y el trabajo que ellos mismos realizan. Para ellos, el trabajo secular está más bien asociado a la noción simplista de que quien trabaja lo hace por un mero fin productivo, es decir, solamente restringido a la retribución económica (Jardim, 2008) por lo que, para los participantes, el trabajo secular estaría orientado exclusivamente a la supervivencia o a la necesidad, lo que lo convierte en una suerte de obligación. Las actividades realizadas en un trabajo centrado en la supervivencia, de acuerdo a lo enunciado por ellos, no coinciden necesariamente con lo que un trabajador desearía hacer.

“Eh... mira, el trabajar en la iglesia es una tarea preciosa porque no es un trabajo como cualquier otro. Un trabajo como cualquier otro...algunas personas solo se dedican a cumplir un horario, o simplemente se dedican a buscar riqueza...porque el mundo se mueve de esta manera: ¿Quién me ofrece más?, ¿Quién me da más?” (Participante 1).

“Trabajar...es necesario trabajar. Como concepto tiene un montón de aristas porque tiene que ver con derechos y con deberes. Y también necesidades. Entonces uno tiene que trabajar. Hay un chiste que dice: “Qué malo será el trabajo que tienen que pagarle”. Este... es difícil coincidir el trabajo con lo que uno desea hacer” (Participante 4).

En cambio, en la descripción de lo que ellos consideran “su propio” trabajo (el trabajo que realizan en la iglesia), el vínculo con la religión se establece como un elemento de valor adicional que marca la diferencia en la naturaleza de sus labores. En ese sentido, al describirlo, los participantes incluyen características que se encuentran más vinculadas a la noción ampliada del trabajo, donde predomina la satisfacción de necesidades vitales, más allá que la supervivencia económica (Jardim, 2008), las actividades que aportan a la autorrealización (Morin, 2004) y la

presencia de efectos psicológicos (positivos) y de naturaleza trascendental (De Sousa Fernández & Valdés, 2014). Estos elementos aportan a la construcción de un nuevo significado propio para el trabajo que los participantes realizan.

“No es un asunto...que les debe convocar la economía, de cuánto gano o este es mi supervivencia. Sino debe de ser un asunto más de: yo estoy aquí porque siento el llamado de Dios y lo asumo con mucha fuerza, con muchas esperanzas y lo trabajo” (Participante 7).

“Pero sí creo que...claro...mi trabajo...es que ahí hay una cuestión de fe, una cuestión teológica. La diferencia con otro trabajo es que...hay gente a la que le gusta su trabajo, eso es vocación. Pero la mayoría de los casos, uno trabaja porque le pagan. Yo creo que, en este trabajo, el pago queda en segundo lugar. Incluso si no llegara, podría seguir trabajando” (Participante 3)

Entonces, si la religión, para los participantes, incluye, desde su relación con Dios, una serie de actividades de naturaleza trascendental que tienen un efecto positivo dentro de su vida y estos elementos, a diferencia de un trabajo común, se trasladan al trabajo realizado en una institución religiosa, este se convierte en una tarea que, además de los “beneficios”, también adquiere un fin trascendental (un objetivo y una meta mayor). Adicionalmente, desde lo descrito por los participantes, esta tarea estaría vinculada a una percepción de llamado, mandato o convocatoria por parte de Dios (ya desarrollado en el tema de subjetividad) que consiste en el sentimiento o experiencia personal, e involucra un aspecto vocacional (deseo), de trabajar o servir a la “obra de Dios”. Este llamado implica desarrollar un trabajo orientado al cambio social o el efecto trascendente en las personas desde la figura inicial del servicio dejando de lado el aspecto remunerativo. Estas características del llamado y aquello que se le atribuye, entonces, a la labor pastoral, permiten separar, gracias a la naturaleza trascendente, el trabajo dentro de la iglesia de otras prácticas “seculares” y, dentro de lo propuesto por Durkheim (1976) y Tracey (2012), constituirlo como un *Trabajo sagrado*.

“Obviamente es sagrado el ministerio pastoral. Para mí, el ministerio pastoral está por encima de la figura del superintendente y otras actividades. La tarea pastoral es lo más importante a lo cual Dios me llamaba, mi vocación, el ministerio. (...) Y claro, es especial, es un llamado de Dios, una tarea, pero también es especial porque me...porque le...dedico el tiempo necesario para esa tarea específica” (Participante 1).

“Para Dios, quizás de repente, es una situación especial ¿no? Si uno toma de un trabajo de superintendente esa labor como sagrado de Dios, creo sí” (Participante 2).

“Que de hecho cumplimos un mandato divino, lo cumplimos. Porque somos pastores, obtenemos el llamado, ocasionado por una misión” (Participante 7).

El *trabajo sagrado* se construye por la diferenciación de aquellas prácticas que se consideran “profanas” y tiene, a pesar de la demanda de un impacto en la sociedad, un sentido o meta mucho mayor a los aspectos materiales. En este caso, los participantes lo describen en contraste con las prácticas e intereses seculares (búsqueda de la riqueza, supervivencia, etc.). Sin embargo, esta nueva concepción del trabajo tiene algunas especificidades que se agrupan en una serie de nuevos significados y demandas construidas en tres subcategorías: Trabajo como privilegio, Búsqueda de equilibrio y Trabajo Sacrificado.

Trabajo como Privilegio

La categoría *Trabajo como Privilegio* se desprende de la constitución de lo sagrado y el nuevo valor que esto otorga, y se enfoca en las implicancias de su posesión. Lo sagrado es procesual, se construye (por tanto, también es reconocido) en comunidad (Durkheim, 1976, Tracey, 2012). Al reconocer el trabajo como un mandato o misión de Dios, los participantes ocupan un lugar especial pues han sido escogidos para la realización de la tarea. Así, se reconoce y adquiere una posición de poder (estatus) dentro de la institución.

“No sé si ser sagrado, pero nosotros entendemos la palabra ‘santo’ y no es el que tiene una corona acá sino el que está apartado al servicio de Dios. Bajo esa comprensión, nosotros podríamos decir que somos santos, los pastores... (...) Entonces sí siento que hay cierta preferencia, consideración de parte de las congregaciones...sí, o sea, yo siento que, en la lógica de ser santo, he sido separado para un servicio, sin desmerecer al otro (...) pero yo sí creo que he sido separado para una tarea especial...” (Participante 3).

La constitución de un lugar especial, como consecuencia de haber sido escogidos, otorga a los participantes cierta autoridad sobre la comunidad que, valga la redundancia, los constituyó. Esta autoridad los convierte en un modelo (Rivera, 2015) y se establecen como un punto fuerte de referencia moral para la sociedad (Bogg & Field, 2010), trascendiendo, por la propia naturaleza de la institución religiosa como referente del ejercicio de valores, los límites de la iglesia (Bompani,

2015). Es decir, la posición especial que adquieren los participantes muchas veces en compartida por miembros que no son necesariamente participantes de la comunidad religiosa pero que logran identificarlos como autoridad de la misma.

“Vas a un hospital, estás orando por unas personas y terminas orando por todo el mundo. ‘Pastor...no, Padre, Padre’ -Uno va con cuello clerical y entonces la enfermera: Padre ¿Podría orar por la otra persona?” (Participante 4).

Dentro de las características asociadas al vínculo de la religión la línea de los estudios de Delbecq (1999), los participantes, personas escogidas y que ocupan puestos de liderazgo, también reconocen la religión como una fuente de coraje para enfrentar desafíos que puedan surgir en el cotidiano. Los significados asociados por los propios participantes a la posesión de este trabajo como privilegio (en tanto ellos se constituyen como sujetos escogidos) fueron desarrollados dentro del tema *Subjetividad Laboral*.

El trabajo, en tanto mandato de Dios, tiene una carga diferenciadora y el sujeto, en tanto escogido para el trabajo, es reconocido no solo por la propia comunidad sino por la sociedad en general. Sin embargo, las actividades que desarrollan los participantes dentro de la institución religiosa y desde su cargo de liderazgo, suponen una variedad de tareas que necesitan ser ordenadas para mantener la constitución de este *Trabajo Sagrado*.

Búsqueda de equilibrio

Debido al cargo directivo que ocupan en la institución, el trabajo que desarrollan los participantes involucra dos grandes áreas: La administrativa y la ministerial. El trabajo administrativo está relacionado a los temas legales dentro de la zona o *distrito* de trabajo mientras que la parte ministerial involucra un seguimiento a los pastores y congregaciones (acompañamiento pastoral). Este último está más vinculado a los efectos que describen los propios participantes como positivos en su labor:

“Tengo que ver que el desarrollo de las iglesias, que las obras funcionen de acuerdo al objetivo de las metas que se han trazado (...) Y acompañar a los pastores, a los miembros de las congregaciones sobre los programas y actividades que se van desarrollando (...) saber cómo están no solamente a nivel económico (...) sino a nivel emocional, espiritual. Cómo se encuentra la congregación (...) El segundo aspecto es administrativo. Tengo que ver documentación que se refiere a propiedades, el tema del salario de los pastores, todas

las planillas, el financiamiento de recursos económicos, dinero para cubrir la planilla de acuerdo al presupuesto y ver la ejecución” (Participante 3).

A diferencia de los resultados encontrados por el estudio de Yaghi (2009) que demuestran que trabajadores de instituciones musulmanas americanas mantenían una percepción religiosa de sus servicios a pesar de no ser directamente religiosos, los participantes de esta investigación reportaron, respecto a su trabajo, un conflicto entre las tareas de corte ministerial y las administrativas. El estudio descrito marcaba cierto precedente y se esperaba que labores administrativas dentro de una institución explícitamente religiosa pudieran ser articuladas fácilmente a la construcción del trabajo en este contexto. Sin embargo, la subcategoría *Búsqueda de Equilibrio* surge frente al conflicto que manifiestan los participantes entre el desarrollo de prácticas que se identifican como seculares y las labores propiamente ministeriales (asociadas a la labor pastoral).

“Yo también he tenido que luchar contra eso. Te vuelves más frío, te vuelves más...yo creo (...) Porque a veces ya cuando uno tiene un cargo se pone como que ya pierdes ese tipo de contacto. “(Participante 4)

“(Antes) tenía que preocuparme en preparar el sermón, una prédica, prepara la liturgia, sentarme en la iglesia, eso estaba, pero cuando asumí la superintendencia, me vi en otra tarea más. Lo que la organización, los problemas nacionales...hasta a veces, te digo, lo de vocación pastoral a veces he descuidado...” (Participante 2).

Este conflicto, entre lo secular y lo ministerial, podría estar vinculado al propio proceso de construcción del trabajo sagrado. Es decir, este se constituye a través de las características que le permiten elaborar una separación de las labores seculares (Durkheim, 1976, Harrison, Ashforth, y Corley, 2009) como el servicio a los demás, cambio social, trascendencia y sentido que supera lo remunerativo, etc. En ese sentido, la inclusión de elementos asociados a los trabajos seculares que los propios participantes mencionaron (como el trabajo orientado al salario o lo económico, por ejemplo) rompe o vuelve difusa la separación en tanto la misma labor que realizan dentro de la iglesia también tiene prácticas administrativas “duras” (planillas, salarios, despidos, etc.). La preocupación por las personas, el trabajo por vocación y el desinterés constituyen elementos aceptables dentro de este trabajo. En contraposición, el tocar temas económicos o desvinculados

(aparentemente) del desarrollo de la obra encomendada (por Dios) puede llegar a ocasionar conflictos en los significados desarrollados.

“Tener que tratar temas un poco administrativos con la iglesia. Es decir, ahí me cuesta mucho (...) Eso...eso es a veces la tarea porque en algún momento no solamente voy a predicar, voy a hablar, voy a tener un estudio con ellos, un momento voy a tener que ver la parte administrativa, legal, compromisos con el distrito, la parte económica. Entonces llega un momento en el que es difícil trabajar eso temas ¿no? Yo preferiría que mi tesorero trabaje y venga conmigo a las reuniones de las iglesias y yo hable con ellos el tema ministerial y le deje a él para que resuelva el tema administrativo, pero no es así. Yo tengo que, a veces, cambiarme un poco, sacarme el cuello clerical y tratar temas puramente administrativos” (Participante 1).

La articulación se recupera (o no se percibe como un conflicto en algunos participantes) cuando se definen prioridades en la labor (pastoral) y las tareas administrativas se establecen como herramientas necesarias para esta. La naturaleza de ambas actividades no se mezcla, lo sagrado se mantiene como separado (Tracey, 2012), la condición especial perdura siempre y cuando se perciba como principal.

“No es la parte pesada, sino que más bien es la parte de apoyo, la cooperación, la colaboración. Si uno tiene muy claro cuál es la misión que tiene en la iglesia, la parte administrativa es un soporte de esa misión. (...) Pero si lo vemos desde una perspectiva bien administrativa, dejando de lado la misión, podría ser que tenga dificultades. (...) Hay que tener muy claro lo que es la misión de la iglesia y lo otro es el soporte” (Participante 7).

Entonces, la subcategoría *Búsqueda de Equilibrio* abarca el proceso de articulación de las actividades “seculares” dentro de la construcción del trabajo sagrado el cual, al estar constituido por contraste y separación, finalmente las incorpora al determinar su uso como principalmente instrumental. Es necesario describir, en la siguiente subcategoría, las demandas implicadas en este tipo de trabajo.

Trabajo Sacrificado

La categoría de *Trabajo Sacrificado* implica el desarrollo de significados hacia el trabajo y concesiones, que se desprenden del Trabajo Sagrado, orientados a las características que debe tener

un trabajo y las demandas que exige para los trabajadores (Dejours, 2000, Escobar, 2005, Jardim, 2008; Morín, 2004) junto con la noción del trabajo como mandato de Dios. En ese sentido, hay una misión y una obra que se está realizando para Dios y el trabajador, escogido, enviado, llamado y tras unos procesos de legitimación personal como social, está dispuesto a acceder a ciertas condiciones laborales que implican desprendimiento o sacrificio como un salario bajo, la flexibilidad laboral, etc.

Dado que no hay estudios sobre trabajadores en instituciones religiosas que puedan explicar por qué estos tolerarían prácticas cuestionables, es posible tomar los hallazgos de Harrison, Ashforth, y Corley (2009), quienes postulan el desarrollo de un carácter de “inviolabilidad” de las demandas o normas de la institución que legitiman las prácticas y exigencias (cuestionables o no) en espacios seculares donde han identificado la constitución de un sistema que establece prácticas “sagradas” y similares al discurso religioso. En la línea de estos autores, ciertas prácticas y normas, a través de una historia y organización particular, dentro de lo que Schein (2015), en el nivel más profundo de la cultura organizacional, catalogaría como “asunciones tácitas compartidas”, se tornan indiscutibles. Los participantes no cuestionan esta tarea y asumen una labor sacrificada.

“En la superintendencia tenemos que hacer eso...y yo dejo la casa, mi esposa necesita acompañamiento, por lo menos quieres ir en un paseo, (...) ...yo no puedo hacer eso, no puedo atenderlos, yo tengo que estar en las...supervisar. Mis hijos muchas veces se han quejado: “Papá, tu siempre, muchas veces, no estás”. “Mi cumpleaños, quiero hacer mi fiesta de quinceañera...quiero hacer mi fiesta con mis compañeros...pero tú nunca has estado”. Entonces todas esas quejas a mí, yo recibía. Qué te digo, a veces yo más preocupado en la iglesia, dando la gira ¿no?” (Participante 2).

Otros factores asociados a la aceptación de estas condiciones estarían vinculados, dentro de esta relación simbiótica que se tiene con Dios englobada dentro de su concepto de religión (Parna, 2010) y que fue descrita anteriormente, a las expectativas de recibir otro tipo de recompensa que justifique el sacrificio. Además, esta recompensa estaría vinculada también a la satisfacción y el sentimiento de aporte trascendente en el desarrollo de su trabajo. Esto cobra mayor sentido en lo encontrado por Colachagua (2014), en una muestra de líderes evangélicos, donde se reportó que una serie de elementos vinculados a la “vida de iglesia” (participar en una relación con un ser

superior, prácticas religiosas, propósito de vida, crecimiento personal, etc.) impactan en el bienestar subjetivo de los participantes:

“Yo...yo digo: Gracias Señor de que estoy aquí en la iglesia. Porque yo oro, pido al Señor y él provee. De ahí peor me pongo que estar en el Señor es bueno. Porque provee, ah, no te falta nada” (Participante 5).

“Si estoy digo...para Dios...es diferente. Humanamente podría yo tener necesidades, no tengo una casa...no he tenido...buenos recursos para yo...superintendente. Pero lo que yo... he disfrutado las cosas espirituales” (Participante 2).

Este tipo de recompensa, en la línea de los conceptos contemporáneos del trabajo cuya retribución no se limita al factor económico (Dejours, 2000, Castillo & Agulló, 2012, De Sousa Fernández & Valdés, 2014, Rovetto, 2011, Zangaro, 2011) se encuentra muy asociado al concepto de *Salario emocional*. Este abarca una serie de prácticas y beneficios, más allá de la retribución económica, promovidos desde la propia organización hacia sus trabajadores, que fortalecen el compromiso y tienen una relación directa con la productividad. Prácticas como las buenas relaciones laborales, mecanismos de reconocimiento formal e informal, comunicación clara, libertad y flexibilidad laboral, entre otras, desarrollan, además, en el trabajador confianza hacia la organización, sentido de agencia (Hurtado, 2013), identidad y socialización (Escobar, 2005, Longo 2012). En este caso, el sentido de agencia del trabajador se extiende a la naturaleza trascendental de la organización (Morín, 2004). Es decir, si es una organización cuyo fin es el cambio de vida en las personas y la esperanza en algo posterior a la muerte, el trabajador no solo está predicando o haciendo una actividad en concreto sino está cambiando al mundo – salvando a la persona- El trabajador, en tanto agente de la organización, asume consecuencias de su trabajo que este sería el efecto posterior a la acción en sí misma (Jardim, 2008).

“Creo que la satisfacción de haber servido. Creo que eso es lo más importante, más que un sueldo... un gran sueldo...que en realidad es bueno. Es bueno porque no creo que sea mucho o poco, sino que te alcance. Pero es la satisfacción de haber puesto un granito de arena para poder generar algunos cambios (...) Como institución religiosa, con sus limitaciones, (...) a veces genera estrés, cansancio y desgaste. Pero si tú tienes la concepción de que esto vale la pena, es un trabajo, un servicio y tienes una buena actitud, entonces estas cosas no te terminan de desanimar” (Participante 3).

Sin embargo, si bien prescindir de altos ingresos económicos provenientes del trabajo en la iglesia conlleva otro tipo de satisfacciones, los participantes reportan que cuentan con un trabajo adicional en el ámbito que ellos denominan “secular”. La presencia de este segundo trabajo es normalizada y no representa o se reporta como causa de malestar o preocupación particular, pues se vuelve necesario para garantizar la supervivencia económica. Se asume que, nuevamente, la separación y los objetivos de ambos trabajos (dentro y fuera de la iglesia) y la prioridad que representa para cada participante, favorece el desarrollo normal de sus actividades.





Conclusiones

La presente investigación buscó analizar la articulación e integración de los conceptos de trabajo y religión en las experiencias laborales de un grupo de líderes religiosos de una denominación eclesial dentro del grupo de iglesias protestantes en el Perú. Para esto, en un primero momento, se describieron ciertas características de la cultura organizacional de la iglesia como centro de trabajo en el que se posiciona cada uno de los participantes como sujeto trabajador del mismo y, en un segundo momento, se identificaron las características de la subjetividad laboral de estos líderes religiosos en relación con su trabajo. Finalmente, se desarrolló la articulación de los conceptos de religión y trabajo como eje central de la investigación.

Se apostó por la concepción de un sujeto que surge como efecto de múltiples formas de subjetivación en un proceso en la que siempre intervienen otros, en el curso de un determinado tiempo-histórico y social. Para su estudio se hace indispensable preguntarse ¿bajo qué condiciones se produce un determinado tipo de sujetos”? o ¿“cómo se articulan saberes y prácticas para fabricar sujetos”? (Di Capua & Rubio, 2015). En ese sentido, la iglesia, como centro laboral poco estudiado, alberga particularidades importantes para este tipo de estudio considerando que se trata de una organización con una trayectoria y participación histórica, cuya influencia no se limita a la comunidad religiosa creyente (Bompani, 2015) sino que se establece como referente de valores sociales (expectativas que incrementan y se tornan en exigencias y requerimientos para sus líderes) bajo una mirada (compartida por los participantes) de servicio y bienestar social. Esta, además, no es libre de la influencia de los procesos políticos y conflicto de intereses vinculados las relaciones de poder ni la promoción de prácticas de flexibilidad laboral validadas bajo el discurso del servicio y desprendimiento.

Así mismo, la construcción de significados atribuidos al trabajo sagrado, la articulación de saberes, que, por definición, engloba la autoridad divina diferenciada de los demás tipos de trabajo, conlleva a los participantes a adquirir un gran poder de influencia y autoridad que, al ser validada en la comunidad, es poco cuestionado por esta, pues se desprende de la autoridad del propio Dios. Es relevante preguntarse, a nivel de consecuencias para la comunidad religiosa, qué efectos podría tener el hecho que se construya este tipo de atribuciones (hablando de temas trascendentales) y considerando dos hechos importantes: 1) Los propios participantes son conscientes del grado de influencia que tienen en su comunidad y reportan una idea de los alcances de su autoridad. 2) Los participantes reportaron que, a pesar de pertenecer a la misma organización, las concepciones que

manejan varían y esto tiene consecuencias en la dirección que tomarán los procesos formativos de su zona de influencia. Por otro lado, en la línea de los recientes estudios vinculados al salario emocional, se destacan nuevos elementos considerados importantes por los trabajadores que logran desplazar a la retribución económica como objetivo principal para acceder y mantenerse en un trabajo.

La presente investigación de metodología cualitativa y un diseño análisis temático, aporta a la Psicología Organizacional, frente a este escenario novedoso y poco estudiado que son las organizaciones religiosas, al plantear una nueva configuración acerca de la integración de conceptos como religión y trabajo desarrollando el tema del *Trabajo Sagrado* brindando nuevos procesos y alternativas de posicionamientos y construcción de significados.

Como limitante de la investigación, es necesario resaltar que la cultura organizacional abarca una variedad de prácticas y aprendizajes no abordables e identificables solamente con el testimonio de sus líderes o entrevistas. Para futuras investigaciones se recomendaría hacer un estudio de enfoque etnográfico que ahonde sobre los aspectos señalados por los participantes de la cultura en campo, contando con la participación de otros actores e instrumentos.

La investigación realizada no consideró ni incluyó el tema de las diferencias de género debido a que todos los participantes que ocupaban el cargo administrativo eran varones. Resultaría interesante, para futuras investigaciones, incluir este tema en el análisis inquiriendo las razones vinculadas a la poca/nula presencia de mujeres en los altos cargos de la iglesia como institución aún durante los últimos 10 años y poder analizar si esto estaría relacionado a la construcción de significados y atribuciones establecidas hacia el trabajo sagrado en el marco de una organización y una sociedad fuertemente patriarcal.

Asimismo, podría ser también interesante extender la investigación considerando a los pastores locales, trabajadores que ocupan cargos bajo la supervisión de los participantes, para obtener información que podría complementar y/o contrastar los resultados de este estudio en función lo reportado. En ese sentido, también sería bueno, en tanto los cargos son rotativos y los participantes se encontraban en la fase final de su nombramiento administrativo, considerar ampliar las entrevistas con las nuevas autoridades para observar la permanencia y/o contraste de elementos de la cultura organizacional.

La presencia de un trabajo adicional es también relevante a ser considerado en futuros estudios, dado que casi todos los participantes reportaron tener un trabajo adicional remunerado,

Religión y trabajo: cultura organizacional y subjetividad laboral en un grupo de líderes religiosos

lo que también podría tener incidencia en la manera en que se perciben ambos contextos laborales. Esta información no ha sido abordada en profundidad dentro de esta investigación, pero debe ser desarrollada como un elemento para futuros estudios.





Referencias

- Ackers, P., & Preston, D. (1997). Born again? The ethics and efficacy of the conversion experience in contemporary management development. *Journal of Management Studies*, 34(5), 677–701.
- Amat, O. & Pérez, L. (2009). *Presencia evangélica en la sociedad peruana*. Recuperado el 24 de junio del 2017 de: <https://rolandoperez.files.wordpress.com/2009/02/presencia-evangelica-en-la-sociedad-peruana-por-oscar-amat-y-leon.pdf>
- Argyle, M. (1959). *Religious behavior*. Glencoe, IL: Free Press.
- Ashforth, B.E., & Vaidyanath, D. (2002). Work organizations as secular religions. *Journal of Management Inquiry*, 11(4), 359–370.
- Avila, A. (2013). Subjetividad laboral y evaluación al desempeño docente en educación especial. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. 43(4), 95-132.
- Boggs, W. & Fields, D. (2010). Exploring Organizational Culture and Performance of Christian Churches. *International Journal of Organization Theory & Behavior* (Pracademics Press), 13 (3), 305-334.
- Bompani, B. (2015). Local religious Organisations Performing Development: Refugees in the central Methodist Mission in Johannesburg. *Journal of International Development*. 27 (1), 197-212.
- Borg, M. (2004). Some Ideas on Wild Religion. *Implicit Religion*, 7(2), 108-119.
- Braun, V. and Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101.
- Bruno-Jofre, R. (1988). *Methodist Education in Peru: Social Cospel, Politics, and American Ideological and Economic Penetration (1888- 1930)*. Canadá: Wilfrid Laurier University Press.
- Butler, D. & Herman, R. (1999). Effective ministerial leadership. *Nonprofit Management and Leadership*, 9 (3), 229-239.
- Maestro, I. (2015) Protestantismo, pensamiento y cultura en Alemania. *Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, 20 (1), 1-32.
- Casidy, R., Phau, I., & Lwin, M. (2016). The role of religious leaders on digital piracy attitude and intention. *Journal of Retailing and Consumer Services*. 32(1), 244-252.

- Castillo, J. & Agulló, I. (2012). La invasión del trabajo en la vida en la sociedad de la información. *Trabajo y sociedad*, 1(19), 7-30.
- Clark, W. (1958). *The psychology of religion*. New York: Macmillan.
- Cameron, K. & Freeman, S. (1991). *Cultural Congruence, Strength and Type: Relationships to Effectiveness. Research in Organizational Change and Development*, 5(1), 23-58.
- Colachagua, R. (2014). *Bienestar Subjetivo en un grupo de Evangélicos: La estructura de sus valores* (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- De Sousa, M., Fernández, E., & Valdés, M. (2014). Trabajo independiente y formación investigativa. Su concepción en la dirección del aprendizaje de la Física en la Escuela de II Ciclo de la República de Angola. *Infociencia*, 18(1), 1-10.
- Dejours, C. (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social. *Actualidad Psicológica*, 24 (274), 2-6.
- Delbecq, A. (1999) Christian spirituality and contemporary business leadership. *Journal of Organizational Change Management*. 12 (4), 345-354.
- Deninson, D. & Neale, W. (2000). *Deninson Organizational Culture Survey*. Ann Arbor, MI: Aviat.
- Di Capua, M. & Rubio, R. (2015) De asalariados a trabajadores autogestionados: Revisión crítica de los abordajes de los costosos cambios en la subjetividad de los trabajadores de las Empresas recuperadas. *I Congreso Latinoamericano de Teoría Social*. Instituto de Investigaciones Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Díaz-Juarbe, R.O. (2012). *Configuraciones subjetivas de la experiencia de precariedad laboral: Seis estudios de casos en Puerto Rico*. (Disertación doctoral). Recuperado de ProQuest Dissertations and Theses.
- Durkheim E (1976) *The Elementary Forms of the Religious Life*. Londres: George Allen y Unwin.
- El Comercio (2016). *Los pastores van a las urnas: el voto evangélico en el Perú*. Recuperado el 20 de junio del 2017 de: <http://elcomercio.pe/politica/elecciones/pastores-urnas-voto-evangelico-peru-391801>.
- Eliade, M. (1969). *The Quest. History and Meaning in Religion*. Chicago: The University of Chicago Press.

- Emmons, R. & Raymond, P. (2003). The psychology of religion. *Annual Review of Psychology*, 1 (54), 377-402.
- Ershova, M. & Hermelink, J. (2012). Spirituality, Administration and Normativity in Current Church Organization. *De Gruyter*. 16(2), 221-242.
- Escobar, A. (2005). Trabajo, desocupación y configuración de la subjetividad laboral en la región del Biobío-Chile. *Trabajo y Sociedad*. 6(7), 1-19.
- Febriansyah, H. (2016). *Does de religion Influence the employee engagement in Indonesian Context?* En: Multidisciplinary Academic Conference. School of Business and Management., Indonesia.
- Fereday, J. and Muir-Cochrane, E. (2006) Demonstrating rigor using thematic analysis: a hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development, *International Journal of Qualitative Methods*, 5(1), 80–92.
- Fonseca, J. (2002) *Misioneros y civilizadores: Protestantismo y modernización en el Perú (1915-1930)*. Lima: Fondo editorial PUCP.
- Gaete, T. & Soto, A. (2012). Esta es mi trayectoria, este es mi trabajo: Narrativas e Identidad en el Trabajo en Chile. *Psykhé*, 21(2), 47-59.
- Garabito, G. (2012). Experiencias de Inserción Laboral en Jóvenes Obreros en Azcapotzalco, Ciudad de México. *Psykhé*, 21(2), 21-33.
- García, C. (2007) El hospital como empresa: Nuevas prácticas, nuevos trabajadores. *Universitas Psychologica*, 6 (1), 143-144.
- García, C. & Carvajal, L. (2007) Tecnologías Empresariales del yo: La construcción de sujetos laborales en el contexto del trabajo inmaterial. *Universitas Psychologica*, 6 (1), 49-58.
- García-Ramos, T., Díaz-Juarbe, R., & Santiago-Estrada, S. (2013) Historicidad Crítica de la Psicología Industrial Organización, *Psicología desde el Caribe*, 30 (1), 146-176.
- Geertz, C. (1996) *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa.
- Givens, R. (2012). The Study of the Relationship between Organizational Culture and Organizational Performance in non-profit religious organizations. *International Journal of Organization Theory and Behavior*. 15(2), 239-263.
- Gutierrez, E. (2007) Cultura, organizaciones e intervención. *Universitas Psychologica*, 6 (1), 115-130.
- Hak, D. & Jansma, G. (2013). Sociología de la religión. *Sociopedia.isa*, 1 (1), 1-16.

- Harrison, S.H., Ashforth, B.E., & Corley, K.G. (2009). Organizational sacralization and sacrilege. In B.M. Staw & A.P. Brief (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp. 225–254). Amsterdam, The Netherlands: Elsevier.
- Hirono, T. (2013). The role of religious leaders in suicide Prevention: A comparative Analysis of American Christian and Japanese Buddhist Clergy. *SAGE Open*, 1(1), 1-11.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana
- Hood, R., Hill, P., & Spilka, B. (2009). *Psychology of religion*. New York: The Guilford Press.
- Hurtado, A. (2013). Capital Humano. *Fuente Académica Premier*, 26 (280), 32-34.
- Hsieh, H., & Shannon, S. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative health research*, 15(9), 1277-1288. doi: 10.1177/1049732305276687
- Jaramillo, V. (2013). Creando Subjetividades Laborales. Implicaciones del discurso psicológico en el mundo del trabajo y las organizaciones. *Psicología & Sociedade*, 25(1), 185-192.
- Instituto Nacional de Estadística [INEI] (2008). *Perfil Sociodemográfico del Perú, Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda*. Recuperado el 24 de junio del 2017 de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1136/index.htm
- Jardim, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*, 14(1), 81-101.
- Longo, J. (2012). Las Fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes precarios de hipermercados. *Sociedad y Trabajo*, 1(19), 375-392.
- Mansilla, M., Sepúlveda, J., & Orellana, L. (2015). Cuando el opio se rebela: La confraternidad cristiana de iglesias (evangélicas) en su crítica a la dictadura militar y proyecto de sociedad (1981-1989). *Revista de Ciencia Política*, 35 (2), 327-345.
- Martuccelli, D. (2007). *Cambio de rumbo: la sociedad a escala del individuo*. Santiago, Chile: LOM.
- Morin, Edgar (2004). The Meaning of work in modern time. En: Conference, *10th World Congress on Human Resources Management*. Rio de Janeiro, Brazil.
- Neffa, J. (1990). *El Proceso de Trabajo y la Economía de Tiempo*. Buenos Aires: Editorial HVMANITAS.

- Ostebo, M. & Ostebo, T. (2014). Are religious Leaders a Magic Bullet for social/societal Change? A critical look at anti-FGM Interventions in Ethiopia. *Africa Today*, 60 (3), 83-101.
- Ostroff, C., Kinicki, A., & Muhammad, R. (2003). Organizational Culture an Climate. In I. Weiner, N. Schmit, & S. Highhouse (Eds.), *Handbook of psychology Vol 12: Industrial and Organizational Psychology* (pp. 643–676). New Jersey: WILEY.
- Pärna, K (2010). *Believing in the Net: Implicit Religion and the Internet Hype, 1994–2001*. Leiden: Leiden University Press.
- Pearce, J.A., D.A. Fritz, & P.S. Davis, (2010). Entrepreneurial orientation and the performance of religious congregations as predicted by rational choice theory. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 34 (1), 219-248.
- Pedraz, A., Zarco, J., Ramasco, M., & Palmar, A. (2014). *Investigación cualitativa*. Barcelona: El Sevier.
- Perez, L. (2015). ¿Cómo construyen identidades laborales los jóvenes empleados públicos en la Provincia de San Juan? *I Congreso Latinoamericano de Teoría Social*. Instituto de Investigaciones Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Perú21 (2017). *Las cinco poderosas organizaciones religiosas que promueven la marcha de este sábado*. Recuperado el 24 de junio del 2017 de: <http://peru21.pe/actualidad/mis-hijos-no-te-metas-cinco-poderosas-organizaciones-religiosas-que-promueven-marcha-2272839>.
- Pew Research Center (2014). Religion in Latin America: Widespread Change in a Historically Catholic Region. Recuperado el 24 de junio del 2017 de: <http://www.pewforum.org/2014/11/13/religion-in-latin-america/>
- Pistang, N., & Baker, C. (2012). Varieties of qualitative research: A pragmatic approach to selecting methods. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, K. J. Sher, ... K. J. Sher (eds.), *APA handbook of research methods in psychology, Vol 2: Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, an biological* (pp.5-18). Washington, DC, US: American Psychological Association. Doi: 10.1037/13620-001
- Pulido-Martinez, H. (2008). Condiciones Flexibles de Trabajo y conocimiento psicológico: El caso del servicio tradicional de transporte de pasajeros en Bogotá, Colombia. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 1(1), 9-18.

- Pulido-Martinez, H. (2012). La investigación sobre la Identidad en, para y por el trabajo en América Latina, como ejercicio crítico acerca del mundo laboral. *Psyke*, 21(2), 77-85.
- Pulido-Martínez, H. C., & Sato, L. (2013). ...Y entonces ¿esto de la crítica que es? De las relaciones entre la psicología y el mundo del trabajo. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1355-1368. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-4.rpmt>
- Ribeiro, M. (2012). Las construcciones Identitarias en el Trabajo en la Contemporaneidad: Retrato de un grupo de Trabajadores de Sao Paulo (Brasil). *Psyke*, 21(2), 61-75.
- Rivera-Hernandez, M. (2015) The role of religious Leaders in Health Promotion for older Mexicans with Diabetes. *Journal of Religion & Health*, 54 (1), 303-315.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15a. ed.). México D. F: Pearson.
- Rose, N. (1997). El gobierno en las democracias liberales “avanzadas”: del liberalismo al neoliberalismo. *Archipiélago: Cuadernos de Crítica de la Cultura*, 1 (27), 25-40.
- Rovetto, F. (2011). Cómo nombrarlas: Mujeres, trabajo y medios de comunicación: algunas aproximaciones conceptuales. *Trabajo y sociedad*, 1(17), 381-399.
- Ruijs, W., Hauvast, J., Kerrar, S., Van der Velden, K., & Hulscher, M. (2013). The role of religious leaders in promoting acceptance of vaccination within a minority group: a qualitative study. *BMC Public Health*. 13 (1), 1-8.
- Schein, E. (2015). Some thoughts about the uses and misuses of the concept of culture. *Journal Of Business Anthropology*, 4(1), 106-113.
- Schvarstein, L & Leopold, L. (2005). *Trabajo y Subjetividad*. Buenos Aires: Paidós
- Sisto, V. (2012). Identidades Desafiadas: Individualización, Managerialismo y Trabajo Docente en el Chile Actual. *Psyke*, 21(2), 35-46.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. A. (2011). Perspectives on organizational climate and culture. In S. Zedeck (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 373–414). Washington, DC: American Psychological Association.
- Sota, E. (2005). *Religión, pobreza y modernidad. La reconfiguración religiosa en las calles de la ciudad de México*. Mexico: Universidad Iberoamericana.
- Stecher, A. (2012) Perfiles identitarios de trabajadores en grandes empresas del retail en Santiago de Chile: Aporte psicosociales a la comprensión de las Identidades Laborales. *Psyke*, 21(2), 9-20.

- Torres, L. & Serrano-García, I. (2007) Las iglesias Protestantes en Puerto Rico ante el VIH/SIDA: Opiniones de Líderes de dos denominaciones. *Revista Interamericana de Psicología*, 41(2), 167-176.
- Tracey, P. (2012). Religion and Organization: A critical review of a current trend and future directions. *The Academy of Management Annals*, 6 (1), 67-134.
- Tylor, E. (1871). *Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Art, and Custom*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ursino, S. (2015). Trabajo industrial y vida cotidiana. La espacialidad/territorialidad en los procesos identitarios de los trabajadores y ex -trabajadores de destilería YPF- La Plata (2001-2012). *I Congreso Latinoamericano de Teoría Social*. Instituto de Investigaciones Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Vargas, L., Aragon,D., Rivera,S., & Trevisi,C. (2004) Discursos circulantes y construcciones social de empresa en una organización del sector floricultor colombiano. *Universitas Psychologica*, 3(2), 197-212.
- Vincent, D., Anker, A., & Feeley, T. (2011). Religion and the decision to donate organs: Exploring the potential role of religious Leaders. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 21(1), 312-328.
- Yaghi, A, (2009). Is Organizational Behavior in U.S. Muslim Nonprofit Institutions Religious? An Examination of Organizational Values. *Nonprofit Management & Leadership*. 20 (2), 235-249.
- Webb, B., Bopp, M., & Fallon, E. A. (2013). A qualitative study of faith leaders' perceptions of health and wellness. *Journal of Religion and Health*, 52(1), 235–246.
- Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology*. Nueva York, Estados Unidos: McGraw Hill Education.
- World Methodist Council (2017) *Perú, Methodist Church*. Lake Junaluska, North Carolina. Recuperado de: www.worldmethodistcouncil.org.
- Zangaro, M. (2011). Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno. *Trabajo y sociedad*, 1(16), 163-177.
- Zohar, D., & Luria, G. (2005). A multilevel model of safety climate: Cross-level relationships between organization and group-level climates. *Journal of Applied Psychology*, 90 (4), 616–628.



ANEXO A: PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este protocolo es brindar a los participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Cesar Andrés Llanco Gonzales, alumno de la Especialidad de Psicología Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en el marco de su proyecto de tesis de licenciatura. La tesis es asesorada por la profesora Magister Angela Vera Ruiz. La meta de este estudio es conocer las concepciones relacionadas a su trabajo como líder dentro de una institución religiosa (iglesia).

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista, lo que le tomará aproximadamente 90 minutos de su tiempo. Si usted lo autoriza, la conversación será grabada, así el investigador podrá transcribir las ideas que usted haya expresado. Una vez finalizado el estudio las grabaciones serán destruidas.

Su participación será voluntaria. Su identidad, así como la información que se recoja producto de su participación en el estudio, será manejada de manera estrictamente confidencial por el investigador, cambiando todo nombre o dato referencial que permita identificar su identidad y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además, puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder.

Muchas gracias por su participación.

Yo, _____ doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas.

Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que la información que brinde podrá ser usada según lo descrito en la hoja de información previamente revisada.

Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí.

Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con César Llanco Gonzales, al correo cesar.llanco@puccp.pe o al teléfono 997092590, o con su asesora de tesis Mg. Angela Vera Ruiz al correo averar@puccp.pe

Nombre completo del (de la) participante	Firma	Fecha
--	-------	-------

Nombre del Investigador responsable	Firma	Fecha
-------------------------------------	-------	-------



ANEXO B: FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

A continuación, se le presenta una serie de preguntas sobre sus datos generales.

Edad					
Sexo					
Estado Civil	Soltero	Casado / Conviviente	Divorciado	Viudo	
	Número de hijos				
Nivel Educativo	Primaria	Secundaria	Superior	Posgrado	
Carrera / Área de Estudios					
Nivel Socioeconómico	Bajo	Medio Bajo	Medio	Medio Alto	Alto
Salario	Menos de S/.2500		Entre S/. 2500-5000		Más de S/.5000
Iglesia a Cargo	Si	No	Horas semanales		
Horario Laboral de Superintendencia			Horas semanales		
Lugar de procedencia					
Lugar de trabajo actual					
Tiempo trabajando en la Iglesia					años
Tiempo en el cargo actual					años
¿Ha tenido otro(s) trabajo(s) antes?	Si	No	Horas semanales		
Descripción					
Tiene un trabajo adicional actualmente	Si			Horas semanales	
Descripción					



ANEXO C: GUÍA DE ENTREVISTA

Lista de preguntas, objetivos y repreguntas correspondientes para cada eje temático de la entrevista.

Inicio de la entrevista		
Pregunta	Objetivo	Repreguntas
1 ¿Cómo llegó hacerse miembro la iglesia Protestantes XYZ?	Romper el hielo, generar la confianza inicial en el participante e inducirlo a reflexionar sobre su relación con la iglesia	
2 ¿Cómo llego a ser superintendente?	Conocer la historia laboral de ascenso y pertenencia en la institución	¿Cómo logró alcanzar el cargo que tiene actualmente? (Superintendente)
3 ¿Cómo es un día en la vida de un superintendente religioso?	Reconocer, rutinas, responsabilidades y actividades en la labor que se realiza	

Eje Temático: Articulación Religión - Trabajo		
Pregunta	Objetivo	Repreguntas
1 Identificar las nociones que el participantes manejan de religión	Identificar las nociones que el participantes manejan de religión	
2 ¿Qué es lo que usted entiende por trabajo?	Identificar las nociones que el participante maneja de trabajo	
3 ¿Cómo ve su labor como superintendente con respecto a su religión/fe?	Identificar la articulación entre religión y trabajo	¿Qué hace que su labor como superintendente sea diferente a otro tipo de labores?

Eje Temático: Subjetividad Laboral		
Pregunta	Objetivo	Repreguntas
1 ¿Qué significa para usted ser superintendente?	Identificar significados que justifican un posicionamiento subjetivo del participante frente a su trabajo como líder religioso	
2 ¿Considera que al haber sido nombrado superintendente, usted ha cambiado como persona?	Identificar transformaciones en el posicionamiento subjetivo laboral del participantes	
3 ¿Considera usted que las labores que realiza como superintendente podrían ser similares a las de un cargo directivo de poder en alguna otra organización laboral?	Identificar el posicionamiento subjetivo del trabajador en tanto líder y responsable de la toma de decisiones y manejo de personal en su institución religiosa.	¿Cómo influye usted en tanto superintendente en los pastores a su cargo?
		¿Cómo influye usted en tanto superintendente en los feligreses y en la comunidad en general?

Eje Temático: Cultura Organizacional		
Pregunta	Objetivo	Repreguntas
¿Qué caracteriza a su iglesia en tanto centro de labores?	Identificar elementos de la cultura organizacional en la iglesia como institución laboral	Como centro de labores ¿Cuáles son los valores fundamentales de su iglesia?
		Como centro de labores ¿Cuáles son las prácticas más recurrentes (comunes) de su iglesia?
		Como centro de labores ¿Cuál es la estructura / las relaciones jerárquicas de su iglesia?

Reflexión y cierre		
Pregunta	Objetivo	Repreguntas
1 ¿Las labores que hace usted como superintendente podrían ser consideradas como un trabajo? ¿Por qué?	Reflexión y cierre	
2 ¿La iglesia a la que usted pertenece puede ser entendida como un centro de trabajo, equiparable a otras organizaciones o empresas? ¿Por qué?	Identificar significados adicionales del trabajador relacionados su centro de trabajo	
3 ¿Considera que la labor que realiza como superintendente tiene una condición especial o sagrada?	Identificar significados adicionales atribuidos por el trabajador a su trabajo	