

UNIVERSIDAD SEMINARIO BÍBLICO ANDINO

FACULTAD DE TEOLOGÍA

ESPECIALIDAD: FORMACIÓN RELIGIOSA

INFORME DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Taller de consejería pastoral y el estrés en la labor  
pastoral de esposas de pastores evangélicos, Piura –  
2022

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN TEOLOGÍA

AUTORA

Bach. Bertha Jannet Cordova Ibarra

ASESORA

Dra. Emma Gabriela Navarro Morales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Teología ministerial

LIMA, PERÚ

2022

## ACTA DE SUSTENTACIÓN



*Universidad Seminario Bíblico Andino*

*“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”*

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL Acta N° 01 – 2025 – USBA

Siendo las 10:00 horas, del martes 11 del mes de febrero del 2025, en el aula de sustentación del campus universitario de la Universidad Seminario Bíblico Andino con sede en Lima, se reunieron los miembros del jurado del Trabajo de Suficiencia Profesional, integrado por:

1. Presidente: Dr. Mario Pablo Huacausi
2. Secretario: Mg. Giovanna Ruth Benavides Espíritu.
3. Vocal: Dra. Emma Gabriela Navarro Morales

Para evaluar la sustentación del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado: **“TALLER DE CONSEJERÍA PASTORAL Y EL ESTRÉS EN LA LABOR PASTORAL DE ESPOSAS DE PASTORES EVANGÉLICOS, PIURA-2022”**, presentado por la bachiller **Bertha Jannet Cordova Ibarra**, cumpliendo así con los requisitos exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos para la obtención del título de Licenciado en Teología con especialidad en Formación Religiosa.

Terminando la sustentación, el jurado luego de deliberar, según los siguientes indicadores:

1. Aprobado con mención de excelencia (nota de 19 a 20)
2. Aprobado sobresaliente (nota 17 a 18)
3. Aprobado (nota de 14 a 16)
4. Desaprobado (nota menor a 14)

Aprobar (X)

Desaprobar ( )

El trabajo de suficiencia profesional, con el calificativo de (16) y elevar a la Decanatura de la Facultad de Teología.

Firmado en Lima, 11 de febrero de 2025

Dr. Mario Pablo Huacausi  
DNI: 10257500

Mg. Giovanna Ruth Benavides Espíritu  
DNI: 40100195

Dra. Emma Gabriela Navarro Morales  
DNI: 06820886

## DECLARACIÓN JURADA DE COMPROMISO DE ORIGINALIDAD Y PRINCIPIOS ÉTICOS

Yo, Bertha Jannet Cordova Ibarra estudiante de la Universidad Seminario Bíblico Andino, presento el trabajo de suficiencia profesional. Cuyo título es: Taller de consejería pastoral y el estrés en la labor pastoral de esposas de pastores evangélicos, Piura – 2022 y declaro expresamente que:

La presente propuesta es producto propio de mi autoría y creación intelectual, desarrollada específicamente para su presentación ante la Universidad Seminario Bíblico Andino.

Cedo voluntariamente los derechos patrimoniales de este trabajo a la Universidad Seminario Bíblico Andino, de conformidad con su normativa Honestidad. Reconocimiento a la autoría de las fuentes citadas.

Mantengo un compromiso íntegro en todos los procesos relacionados con la investigación.

Respetar y reconocer la ley, la dignidad de las personas, los animales y la naturaleza, así como los derechos de quienes participen en la investigación. Además, es fundamental garantizar la confidencialidad, protegiendo la identidad y privacidad de las personas, y asegurando que la información proporcionada se maneje de manera segura y con respeto.

Hago extensivo este compromiso a cualquier miembro de mi equipo de trabajo o colaborador, asumiendo plenamente la responsabilidad del cumplimiento de todos los principios aquí mencionados.

Firmo esta declaración en la ciudad de Piura, a los 30 días del mes de agosto de 2022, como testimonio de mi aceptación.



---

. Bertha Jannet Cordova Ibarra

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada paso de este camino.

A mis padres, por su amor incondicional y por enseñarme, con su ejemplo, el valor del esfuerzo, la perseverancia y la humildad. Gracias por siempre ser mi roca y sostén.

A mi esposo e hijos, por su paciencia, comprensión y por ser mi mayor fuente de inspiración y motivación.

Bertha

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi profunda gratitud a mi Padre Celestial, creador y guía, por otorgarme la fortaleza y sabiduría indispensables para llevar a cabo este trabajo.

También quiero reconocer con amor a mi esposo, quien ha sido una fuente inagotable de apoyo, afecto y comprensión.

A mis profesores y mentores, por transmitir su conocimiento y sabiduría, y brindarme una guía invaluable en mi formación. Asimismo, extendo mi sincero agradecimiento a mis amigos y compañeros por su apoyo, compañerismo y por convertir este trayecto en una experiencia profundamente enriquecedora e inolvidable. A esta casa de estudio, que nos abrió las puertas para poder prepararnos y ser mejores personas. A mis hijos Tarsis, Raquel, Jonatan, Felipe y Jabes mis amados hijos.

Autora

## ÍNDICE

UNIVERSIDAD SEMINARIO BÍBLICO ANDINO .....	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN JURADA DE COMPROMISO DE ORIGINALIDAD Y PRINCIPIOS ÉTICOS.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vi
LISTA DE TABLAS Y FIGURAS .....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	2
1.1.    Descripción de la realidad problemática.....	3
1.2.    Problema general.....	5
1.2.1.    Problemas específicos .....	6
1.3.    Objetivo general .....	6
1.3.1.    Objetivos específicos.....	6
1.4.    Justificación.....	7
CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	11
2.1.    Antecedentes Internacionales.....	12
2.2.    Marco teórico.....	14
2.2.1.    El estrés en la labor pastoral.....	14
2.2.2.    Taller Bíblico: Estrategias de Consejería Pastoral .....	28

CAPITULO III PROPUESTA DE MEJORA.....	47
3.1. Título de la Propuesta.....	48
3.2. Aspectos Generales de la Institución .....	48
3.2.1. Datos Generales.....	48
3.2.2. Actividad principal de la institución .....	48
3.2.3. Naturaleza y características de la institución.....	48
3.3. Descripción de la propuesta .....	51
3.3.1. Descripción de la competencia general del estudiante a desarrollar.....	52
3.3.2. Descripción de la propuesta a desarrollar. ....	52
3.3.3. Descripción del área donde se desarrolla las actividades. ....	56
3.3.4. Descripción del cargo y funciones. ....	57
3.4. Metodología de la propuesta. ....	57
3.4.1. Método.....	58
3.4.2. Estrategias y acciones. ....	59
3.4.3. técnica e Instrumentos. ....	61
3.4.4. Población y muestra .....	63
3.5. Recursos .....	63
3.5.1. Humanos.....	63
3.5.2. Materiales .....	64
3.6. Financiamiento .....	64
3.7. Cronograma .....	66
CAPÍTULO IV .....	67
DESCRIPCIÓN DE ACCIONES Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	67

4.1.	Acciones realizadas por etapas .....	68
4.1.1.	Primera etapa reunión con los participantes .....	68
4.1.2.	Segunda etapa solicitud de permiso para realizar el proyecto.....	68
4.2.	Tercera etapa aplicación del cuestionario inicial.....	68
4.3.	Aplicación del programa. ....	73
4.4.	Evaluación del taller de consejería pastoral. ....	76
4.5.	Contrastar los resultados del porcentaje inicial y final .....	79
4.6.	Aporte significativo para el beneficio de la institución.....	85
4.7.	Reflexión crítica de la experiencia profesional.....	85
4.8.	Conclusiones.....	87
4.9.	Recomendaciones. ....	89
ANEXOS.....		97
Anexo 1.	Cuestionario inicial y final sobre el estrés laboral de OIT-OMS.....	97
Anexo 2.	Propuesta – Programa taller de consejería pastoral .....	100
Anexo 3.	Sesiones de aprendizaje ejecutados en los talleres. ....	105
Anexo 4.	Base de datos cuestionario inicial y cuestionario final .....	148
Anexo 5.	Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio.....	157
Anexo 6.	Constancia de trabajo .....	158
Anexo 7.	Formulario de consentimiento del participante .....	159
Anexo 8.	constancia de conformidad de la aplicación del proyecto .....	160
Anexo 9.	Instrumento de medición .....	161
Anexo 10.	Fotografías de la aplicación de programa .....	173

## LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

<b>Tabla 1</b> Lecciones Específicas .....	54
<b>Tabla 2</b> Estrategias y Acciones Específicas.....	60
<b>Tabla 3</b> <i>Distribución de los participantes de la población esposa de pastores de la Iglesia evangélica Dios de la Profecía, Algarrobos distrito de Piura Provincia de Piura, 2022. ...</i>	63
<b>Tabla 4</b> <i>Distribución de la muestra</i> .....	63
<b>Tabla 5</b> <i>Recursos humanos</i> .....	63
<b>Tabla 6</b> <i>Materiales</i> .....	64
<b>Tabla 7</b> Presupuesto del Trabajo de Suficiencia Profesional .....	65
<b>Tabla 8</b> <i>Cronograma de Actividades</i> .....	66
<b>Tabla 9</b> <i>Resultados del Porcentaje del Cuestionario Inicial</i> .....	69
<b>Tabla 10</b> Cuestionario inicial según dimensiones del estrés laboral .....	72
<b>Tabla 11</b> Actividades de las Sesiones o Lecciones de Aprendizaje.....	74
<b>Tabla 12</b> Resultados del Porcentaje del Cuestionario final. ....	76
<b>Tabla 13</b> Cuestionario final según dimensiones del estrés laboral.....	77
<b>Tabla 14</b> <i>Resultados del Porcentaje de Comparación entre el Cuestionario Inicial y Final</i> .....	79
<b>Figura 1</b> Organigrama de la iglesia de Dios de la profecía según sus ministerios	49
<b>Figura 2</b> Bandera de la institución.....	50
<b>Figura 3</b> Logotipo de los valores de la iglesia de Dios de la profecía .....	50
<b>Figura 4</b> <i>Organigrama de la iglesia de Dios de la profecía del distrito de Piura</i> .....	68
<b>Figura 5</b> <i>Cuestionario inicial Estrés laboral</i> .....	70
<b>Figura 6</b> <i>Cuestionario inicial según dimensiones del estrés laboral</i> .....	72
<b>Figura 7</b> <i>Cuestionario final del estrés laboral</i> .....	76
<b>Figura 8</b> <i>Cuestionario final según dimensiones del estrés laboral</i> .....	78
<b>Figura 9</b> <i>Contrastación del cuestionario inicial y el cuestionario final</i> .....	80
<b>Figura 10</b> <i>Contrastación del cuestionario inicial y el cuestionario final por dimensiones</i> .....	82

## RESUMEN

El presente trabajo de suficiencia profesional titulado “Taller de consejería pastoral y el estrés en la labor pastoral de esposas de pastores evangélicos, Piura – 2022”, tiene como objetivo: describir el nivel de estrés en la labor pastoral de esposas de pastores de la iglesia de Dios de la profecía. antes y después del taller de consejería pastoral, Algarrobos – Piura 2022.

La metodología que se usó en este Trabajo de Suficiencia es el método de trabajo por proyecto, la cual se desarrolla por medio de fases, estrategias y acciones innovadoras para lograr los objetivos propuestos, El instrumento utilizado fue el cuestionario OIT-OMS, el cual mide el nivel de estrés. Se trabajó con una población de 30 esposas de pastores, quienes respondieron al cuestionario. El taller constó de 7 sesiones.

Al inicio del estudio, La mayoría de las esposas de pastores se encuentra en un nivel intermedio de estrés, lo que indica la presencia de factores estresantes 76.7% de las esposas se encontraban en este rango. Posteriormente, esta cifra disminuyó a 30%. Un pequeño grupo de esposas de pastores experimenta un estrés significativo, lo que requiere atención especial para identificar y mitigar las causas de su estrés. 6.6% se encontraban con un alto nivel de estrés. Sin embargo, después de la realización del taller, este porcentaje se redujo a 0%.

Además, se observó un aumento significativo en el número de miembros con bajos niveles de estrés. Inicialmente, solo el 16.7% se encontraba en este nivel, pero tras el taller, esta proporción aumentó a un 70%.

Conclusión el taller ha tenido un impacto positivo en la reducción del estrés entre las esposas de pastores. Los resultados indican una disminución significativa en los niveles altos e intermedios de estrés, y un aumento considerable en los bajos niveles de estrés. Estos cambios sugieren que el taller ha sido eficaz en mejorar el bienestar y la calidad de vida de las participantes.

**Palabras Clave:** Taller de consejería pastoral, estrés laboral.

## ABSTRACT

The present work of professional sufficiency entitled "Pastoral counseling workshop and stress in the pastoral work of wives of evangelical pastors, Piura – 2022", aims to: describe the level of stress in the pastoral work of wives of pastors of the church of God of prophecy. before and after the pastoral counseling workshop, Algarrobos – Piura 2022.

The methodology used in this Sufficiency Project is the project-based approach, developed through phases, strategies, and innovative actions to achieve the proposed objectives. The instrument used was the ILO-WHO questionnaire, which measures stress levels. The team worked with a population of 30 pastors' wives, who completed the questionnaire. The workshop consisted of seven sessions.

At the start of the study, the majority of pastors' wives were at an intermediate level of stress, indicating the presence of stressors that needed to be addressed to improve overall well-being. 76% of the wives were in this range. This figure subsequently decreased to 30%.

A small group of pastors' wives experienced significant stress, requiring special attention to identify and mitigate the causes of their stress. 6.6% were experiencing high levels of stress. However, after the workshop, this percentage decreased to 0%.

Additionally, a significant increase was observed in the number of members with low levels of stress. Initially, only 16.7% were at this level, but after the workshop, this proportion increased to 70%.

Conclusion: The workshop had a positive impact on stress reduction among pastors' wives. The results indicate a significant decrease in high and intermediate stress levels, and a considerable increase in low stress levels. These changes suggest that the workshop was effective in improving the participants' well-being and quality of life.

**Keywords:** Pastoral counseling workshop, work stress.

## INTRODUCCIÓN

El presente documento de suficiencia profesional “Taller de consejería pastoral y el estrés en la labor pastoral de esposas de pastores evangélicos, Piura – 2022”. La perspectiva de este trabajo ha sido organizada siguiendo una metodología para una mayor comprensión en cuatro capítulos lo mismo que se detalla a continuación:

Capítulo I. Incluye la descripción de la realidad problemática, así como una explicación general del problema, también detalla los objetivos específicos planteados y la justificación del proyecto desde una perspectiva teórica, metodológica y práctica.

Capítulo II. Expone la base teórica que sustenta este Trabajo de Suficiencia Profesional, incluyendo los antecedentes y el marco conceptual.

Capítulo III. Da a conocer la propuesta de mejora, el título de dicho proyecto y los aspectos generales a llevar a cabo, descripción de la propuesta de mejora, la metodología que es en base al método de trabajo por proyecto, se detalla los recursos humanos y materiales utilizados y el financiamiento de este trabajo es autofinanciado, y por último se detalla el cronograma de actividades de este Trabajo de Suficiencia.

Capítulo IV. Describe los resultados obtenidos, se describen los aportes significativos y logros obtenidos de las acciones realizadas, así mismo se realizará una reflexión crítica de la experiencia profesional, una breve recopilación de los resultados más importantes de la experiencia profesional y la conclusión de dicho proyecto.

Por último, se encuentra las referencias bibliográficas en las que nos basamos para la realización de todo este Trabajo de Suficiencia.

**CAPÍTULO I.**  
**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática.**

La labor pastoral es una vocación que implica múltiples responsabilidades y desafíos. Los pastores, junto con sus familias, enfrentan una carga emocional y espiritual considerable al servir a sus congregaciones. En este marco, las esposas de pastores tienen un rol fundamental, brindando apoyo, liderazgo y cuidado a la comunidad.

Sin embargo, a pesar de su relevancia, las esposas de pastores a menudo experimentan niveles significativos de estrés. Este estrés puede estar relacionado con diversas fuentes, como las expectativas de la congregación, la presión por mantener una imagen idealizada y la necesidad de equilibrar sus propias necesidades con las demandas del ministerio.

Feliz (2014) destaca en su estudio que ciertas iglesias imponen diversas expectativas y responsabilidades a la esposa del pastor: liderar el grupo de damas, tener un profundo conocimiento bíblico, mantener su hogar disponible para la congregación en todo momento, estar siempre accesible, proyectar una imagen impecable, y evitar trabajar fuera del hogar, ya que esto podría ser considerado como un fracaso en sus responsabilidades como madre y esposa. (párr.10)

Según Feliz (2014), una parte considerable, aproximadamente el 45%, experimenta agotamiento en dimensiones físicas, emocionales y espirituales debido a las demandas del ministerio. Además, el 38% considera que la gestión del tiempo es una de las principales fuentes de frustración en su labor pastoral. Reflejando la complejidad de las presiones que enfrentan, destacando la necesidad de implementar estrategias como talleres de consejería pastoral para abordar estas dificultades y mejorar su bienestar general. (párr. 7)

LaMotte (2021) recalca en su estudio que los niveles de estrés han experimentado un incremento sin precedentes, con un récord del 40% de los adultos a nivel mundial. Este alarmante incremento refleja el impacto de los factores externos, como los desafíos globales y las crecientes exigencias personales y laborales. Estos datos resaltan la

necesidad urgente de intervenciones efectivas que promuevan el bienestar emocional, especialmente en poblaciones vulnerables como las esposas de pastores, quienes enfrentan presiones únicas dentro de sus roles ministeriales y familiares. subraya la magnitud del impacto que diversos factores tuvieron sobre la salud mental global. (p.1)

De acuerdo con el Foro Económico Mundial, citado por Mujeres 360 (2024), las mujeres a nivel mundial tienden a experimentar niveles de estrés más elevados en comparación con los hombres. Entre 2021 y 2022, los reportes de estrés en mujeres fue un 4% superior al de los hombres. Este dato evidencia las desigualdades en la carga emocional que enfrentan, influenciadas por responsabilidades laborales, familiares y sociales, lo que puede ser aún más pronunciado en roles específicos, como el de las esposas de pastores. Estas cifras subrayan la importancia de proporcionar herramientas y apoyo para el manejo del estrés, especialmente en poblaciones vulnerables.

Según el estudio de Holguín (2017), encontró que el 50% de los pastores evaluados en dicha organización presentan niveles moderados de estrés laboral (p. 9). Este hallazgo destaca la prevalencia del estrés en el contexto pastoral, resaltando la importancia de implementar estrategias efectivas para afrontarlo y promover el bienestar integral de los líderes ministeriales.

En Perú, Zapata (2023) señala que, según un informe del Ministerio de Salud, más de 40,000 habitantes experimentaron episodios de estrés postraumático y agudo en 2023, reflejando el impacto de situaciones críticas en la salud mental de la población. Además, durante el año 2020, el 66% de los adultos experimentó estrés, alcanzando un nuevo máximo histórico para el país. Según los expertos por National Safety Council no todo el estrés es malo para las personas (citado por Sánchez ,2023, parr.13)

Saavedra, indico que, aunque el estrés no se considera una enfermedad en sí misma, puede convertirse en un trastorno mental cuando las personas comienzan a desarrollar cuadros de depresión y ansiedad. Este planteamiento resalta la necesidad de

abordarlo desde un enfoque tanto preventivo como terapéutico, especialmente en grupos vulnerables, como las esposas de pastores, quienes enfrentan una carga emocional significativa en sus roles ministeriales y familiares. (INSM, 2021).

Morales y Moysén (2015) afirman que el estrés puede percibirse como un estímulo amenazante que provoca cambios en la vida de la persona. Este impacto depende tanto de la intensidad del estímulo como del nivel de percepción que cada individuo tenga respecto a él (p. 10).

En el caso específico de la entidad Evangélica en Piura, en setiembre del 2022 en una de las reuniones mensuales de esposas de pastores, varias de ellas comentaron sentirse fatigadas y cansadas, e irritable con su cónyuge mostrando signos evidentes de estrés. Para abordar esta situación, realicé un cuestionario basado en el modelo de Beck. Los resultados obtenidos a través de encuestas y entrevistas confirmaron que dichas pastoras experimentaban niveles de estrés.

Tras analizar y describir la problemática del estrés laboral que enfrentan estas mujeres, se evidenció la necesidad urgente de diseñar, implementar y aplicar un taller específico para reducir los niveles de estrés en la labor pastoral de las esposas de pastores.

La implementación de este taller no solo abordará directamente las causas subyacentes del estrés, sino que también ofrecerá estrategias prácticas y herramientas para su manejo, ayudando a las esposas de pastores a equilibrar mejor sus responsabilidades y mejorar su bienestar emocional y espiritual. Este enfoque integral es crucial para fortalecer la comunidad pastoral y asegurar que los líderes espirituales y sus familias puedan servir con mayor eficacia y satisfacción.

## **1.2. Problema general**

¿Cuál es el nivel de estrés en la labor pastoral de esposas de pastores de la iglesia evangélica de Dios de la Profecía, antes y después del Taller de consejería pastoral, Piura?

### **1.2.1. Problemas específicos**

1.2.1.1. ¿Cuál es el nivel de estrés relacionado con el clima organizacional, en la labor pastoral de esposas de pastores de la iglesia evangélica de Dios de la Profecía antes y después del Taller de consejería pastoral, Piura?

1.2.1.2. ¿Cuál es el nivel de estrés relacionado con la estructura organizacional en la labor pastoral de esposas de pastores de la iglesia evangélica de Dios de la Profecía, antes y después del Taller de consejería pastoral, Piura?

1.2.1.3. ¿Cuál es el nivel de estrés relacionado con la influencia del líder en la labor pastoral de esposas de pastores de la iglesia evangélica de Dios de la Profecía, antes y después del Taller de consejería pastoral, Piura?

### **1.3. Objetivo general**

Describir el nivel de estrés en la labor pastoral de esposas de pastores de la iglesia evangélica de Dios de la Profecía antes y después del Taller de consejería pastoral, Piura 2022.

#### **1.3.1. Objetivos específicos**

**1.3.1.1.** Describir el nivel de estrés relacionado con el clima organizacional en la labor pastoral de esposas de pastores de la iglesia evangélica de Dios de la Profecía, antes y después del Taller de consejería pastoral, Piura.

**1.3.1.2.** Describir el nivel de estrés relacionado con la estructura organizacional en la labor pastoral de esposas de pastores de la iglesia evangélica de Dios de la Profecía, antes y después del Taller de consejería pastoral, Piura.

**1.3.1.3.** Describir el nivel de estrés relacionado con la influencia del líder en la labor pastoral de esposas de pastores de la iglesia evangélica de Dios de la Profecía, antes y después del Taller de consejería pastoral, Piura.

#### **1.4. Justificación**

Este trabajo de suficiencia profesional es fundamental para ampliar el conocimiento teórico sobre el taller de consejería pastoral y su relación con el estrés en la labor pastoral de las esposas de pastores evangélicos, La información obtenida permitirá validar el marco teórico expuesto, evaluando el nivel de estrés en estas mujeres antes y después de participar en el Taller de Consejería Pastoral en la Iglesia de Dios de la Profecía en Piura. En este contexto, se sostiene que, en el caso específico de las esposas de pastores evangélicos de esta institución, aún no han sido aplicadas las variables propuestas, que corresponden al taller de consejería pastoral, además, el comportamiento de los factores relacionados con el estrés en su labor pastoral no ha sido estudiado científicamente de manera precisa.

Esta investigación es significativa, ya que el conocimiento debe ser demostrado, aplicado y validado en distintos contextos. En este caso, los resultados permitirán fortalecer el marco teórico sobre el comportamiento de las variables estudiadas en las esposas de pastores de la institución, dentro de este sector y en el período analizado.

Esto facilitará un diagnóstico detallado sobre el impacto del taller de consejería pastoral y los niveles de estrés en la labor de las esposas de pastores evangélicos dentro de la muestra analizada, proporcionando resultados sobre el comportamiento de estas variables. Es fundamental que el conocimiento sea revisado constantemente para mantener su relevancia en el contexto actual. Según Hernández (2014), el valor de la investigación descriptiva radica en su capacidad para “representar con exactitud las distintas dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación” (p. 92).

La importancia práctica de esta investigación radica en su valioso aporte a la Institución Iglesia de Dios de la Profecía en Piura, independientemente de los resultados obtenidos. Este trabajo permitirá esclarecer el problema planteado, ofreciendo un diagnóstico que servirá como base para implementar una propuesta de mejora orientada a abordar el estrés en la labor pastoral de las esposas de pastores. De esta manera, los

hallazgos contribuirán al bienestar de las participantes y al fortalecimiento del entorno ministerial.

El problema de investigación se sitúa en un contexto específico y bien definido, donde el fenómeno a estudiar puede medirse con precisión. Las experiencias que atraviesa la comunidad de esposas de pastores evangélicos en Piura requieren un abordaje desde un rigor científico que permita desarrollar propuestas de solución efectivas. Estas soluciones contribuirán positivamente en la salud y el bienestar de la comunidad. Así, el conocimiento teórico cobra un valor práctico al transformarse en herramientas útiles para la resolución del problema y mejorar la calidad de vida de las participantes.

La aplicabilidad de esta investigación, al ser contextualizada en una realidad específica, permite que este trabajo de investigación se transforme en un recurso invaluable. Similar a un tesoro desenterrado, su practicidad y posibilidad de aplicación se hacen evidentes al analizar una problemática concreta. A partir de este análisis, se proponen alternativas y soluciones que no solo optimizan la labor pastoral de las esposas de pastores evangélicos en Piura, sino que también fortalecen la identidad institucional, promoviendo un impacto positivo en la comunidad.

Los resultados de esta investigación permitirán definir con exactitud los temas de futuros talleres y las competencias específicas a desarrollar. Esto se logrará con la seguridad y el rigor científico necesarios, asegurando que el conocimiento generado se aplique en beneficio de la Institución IDP en Piura, la comunidad de esposas de pastores evangélicos y, en un sentido más amplio, la sociedad. Estos aportes contribuirán al fortalecimiento de las habilidades pastorales y al bienestar integral de las participantes.

**Metodológica:** La elección de la metodología en esta investigación se fundamenta en su eficacia para alcanzar los objetivos propuestos. En particular, hemos seleccionado

el método de trabajo por proyecto y el cuestionario de la OIT-OMS por las siguientes razones:

El método de trabajo por proyecto permite una evaluación completa de los factores que inciden en el estrés laboral de las esposas de pastores evangélicos, alineándose con el objetivo de comprender sus dinámicas laborales y personales. Utilizar el cuestionario de la OIT-OMS, una herramienta validada científicamente, asegura que los datos recopilados sean fiables y válidos. Esto otorga solidez científica a los resultados obtenidos. La metodología escogida permite no solo analizar el contexto específico de la investigación, sino también comparar los hallazgos con estudios similares en diferentes contextos, ofreciendo así una perspectiva más amplia y aplicable. El método de trabajo por proyecto es flexible y estructurado, lo que facilita la adaptación a diferentes situaciones y permite un control efectivo de las variables estudiadas, asegurando un control eficaz de las variables estudiadas y la obtención de resultados confiables y útiles. El uso de cuestionarios permite la recopilación de datos concretos y específicos, facilitando un análisis detallado y comparativo. Esto es crucial para analizar el impacto de las intervenciones planteadas y evaluar su efectividad.

Epistemológica: De acuerdo con Bernal (2010), la epistemología científica se enfoca en explicar el conocimiento dentro del ámbito científico, sin pretender abarcar el conocimiento general. Esta disciplina surge como respuesta a las crisis propias de la evolución de las ciencias, lo que conlleva una revisión constante de sus fundamentos y herramientas de estudio (p. 26).

En este contexto, la justificación epistemológica de esta investigación adquiere importancia, ya que fomenta la reflexión sobre variables clave, como el clima y la estructura organizacional, así como el rol del líder y la exactitud de los resultados obtenidos. Estos hallazgos permitirán argumentar y reflexionar sobre el conocimiento generado a lo largo del estudio.

En la actualidad, donde el conocimiento juega un papel fundamental, cada participante en el proceso de consejería pastoral debe analizar críticamente las dificultades que surgen y utilizar el conocimiento científico como herramienta para encontrar soluciones. Por ello, esta investigación busca ofrecer un aporte riguroso que evalúe si existe una relación significativa entre el taller de consejería pastoral y el nivel de estrés en la labor pastoral de las esposas de pastores evangélicos en Piura durante el 2022. Para ello, se ha desarrollado un marco teórico sólido y se ha diseñado una metodología científica que respalde el estudio.

**CAPÍTULO II.**  
**FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

## **2.1. Antecedentes Internacionales**

Holguín (2017), en su tesis "Estrés laboral en pastores evangélicos de la Iglesia Evangélica Interamericana de Colombia (IGLEICO) en la ciudad de Medellín", realizó una investigación con el propósito de identificar los niveles de estrés laboral en pastores evangélicos de dicha institución. Para lograr sus objetivos, desarrolló un estudio descriptivo, aplicando el cuestionario Perfil de Estrés a 12 pastores, evaluando aspectos como los niveles de estrés, hábitos de salud (actividad física, alimentación, descanso/sueño, ARC) y bienestar psicológico (valoraciones positivas y negativas, intensidad de la amenaza y enfoque en el problema).

Los resultados indicaron que los pastores evangélicos mostraban grados diversos de estrés, destacándose una mayoría con niveles promedio. A pesar de esto, los participantes mostraron altos niveles de bienestar psicológico, sugiriendo que, aunque enfrentan desafíos importantes, existen factores que contribuyen a su capacidad de adaptación y resiliencia.

Rojas, Flores y Cuaya (2020), en su tesis titulada "Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática", llevada a cabo en la Universidad Autónoma de Puebla, México, analizaron los enfoques metodológicos e instrumentos utilizados en investigaciones sobre el estrés laboral en personal administrativo, de apoyo y docentes en universidades de Latinoamérica, abarcando publicaciones entre 2010 y 2019.

La revisión sistemática seleccionó 6 estudios relevantes de un total inicial de 258, evaluando principalmente los factores de riesgo y el estrés laboral asociados a través de 15 instrumentos diferentes. Los estudios analizados emplearon metodologías cuantitativas, no experimentales, transversales y con alcances descriptivos.

Los resultados destacaron la prevalencia significativa del estrés laboral en las poblaciones estudiadas, evidenciando la importancia de prevenir sus causas y factores

asociados al estrés en el contexto universitario. Este antecedente enfatiza la necesidad de aplicar enfoques sistemáticos y rigurosos en el análisis de problemas relacionados con la salud laboral, lo cual es aplicable a otros entornos, como el de las esposas de pastores.

Neblett, R. (2022). Tesis "Salud Mental y Cuidado Pastoral" Objetivo: analizar la relevancia del cuidado de la salud mental en pastores, ministros, líderes y laicos con responsabilidades en la gestión de recursos humanos dentro de diversas denominaciones cristianas. Diseño del Estudio: Investigación de modalidad bibliográfica y de campo. Muestra 38 pastores que participaron en una conferencia educativa. Instrumentos: Conferencia Educativa, Evaluaciones Post Conferencia Propuesta: se planteó la implementación de talleres orientados a fortalecer la salud mental de los pastores y la atención inmediata a condiciones adversas que afectan a líderes con responsabilidades administrativas en las iglesias. Los resultados destacaron la importancia del cuidado de la salud mental en líderes religiosos y propuso acciones concretas para abordar los elevados niveles de estrés, particularmente en la situación de la pandemia de COVID-19.

### **Antecedentes Nacionales**

Rivas, J. (2021). En su tesis "El proceso de consejería desde la mirada de las personas que han asistido a un centro de escucha de lima metropolitana" Objetivo: Describir la experiencia de los usuarios en dicho servicio. Metodología, estudio descriptivo, basado en entrevistas semi estructuradas, muestra 10 participantes instrumento Entrevistas Semi Estructuradas: Utilizadas para recoger las experiencias de los usuarios en diversas categorías resultados. Resultados la investigación subraya la efectividad del proceso de consejería en proporcionar apoyo emocional y desarrollo personal a los usuarios, resaltando su importancia en los servicios de salud mental en la capital.

Tueros, M. (2021). Tesis titulada "Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora T&T arquitectos SAC" presentada en la Universidad de Lima, tuvo como objetivo analizar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en dicha empresa. La metodología empleada fue de tipo Cuantitativa, con un diseño

no experimental, correlacional y corte transversal. La muestra 27 trabajadores profesionales seleccionados aleatoriamente. Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS y una evaluación de desempeño diseñada por la empresa. La investigación proporcionó valiosa información sobre cómo el entorno laboral y la estructura organizacional afectan a los empleados, especialmente en el contexto postpandemia, brindando información clave para la implementación de estrategias orientadas a mejorar su bienestar y rendimiento.

### **Antecedentes Local**

Farfán (2020), en su tesis titulada "Estrés laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura", analizó la relación entre estas dos variables en dicha institución durante el año 2019. Los hallazgos revelaron una correlación negativa y significativa, demostrando que un aumento en el estrés laboral se asocia con una disminución en la satisfacción de los empleados.

El diseño que se utilizó fue no experimental y transversal, permitiendo analizar la correlación entre las variables sin manipular condiciones. Para ello, se emplearon encuestas, cuestionarios y entrevistas, proporcionando una perspectiva completa de la situación. Entre los principales factores que generan estrés laboral se identificaron la infraestructura deficiente, el mobiliario y equipamiento obsoleto, un ambiente laboral poco favorable con conflictos interpersonales, la sobrecarga de trabajo, la ausencia de incentivos profesionales y económicos, así como la monotonía en las tareas asignadas.

Este antecedente resalta la necesidad de abordar los factores que contribuyen al estrés laboral, ofreciendo información valiosa que puede ser aplicada en otros contextos, como en el trabajo pastoral de las esposas de pastores.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. El estrés en la labor pastoral**

Definición de estrés Regueiro (2023) describe el estrés como "una respuesta fisiológica del organismo que activa mecanismos de defensa ante situaciones percibidas como amenazantes o de alta exigencia" (p. 1). Este proceso es una reacción natural del cuerpo

que permite enfrentar situaciones desafiantes. No obstante, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), advierte que, cuando el estrés se vuelve excesivo o prolongado, puede afectar negativamente la salud física y mental, resaltando la importancia de su adecuada gestión.

Richard Lazarus, en 1966, planteó una teoría del estrés que se enfoca en la interacción entre la persona y la situación estresante. Según su enfoque, el estrés no es solo una respuesta del individuo, sino el resultado de la relación entre las exigencias del entorno y los recursos personales disponibles para afrontarlas.

Lazarus sostiene que el estrés ocurre cuando una persona percibe que las exigencias de una situación superan sus recursos para afrontarla. Es decir, cuando siente que no tiene suficiente capacidad o habilidades para manejar la situación.

La teoría de Lazarus introduce la definición de evaluación cognitiva, un proceso en el que la persona analiza una situación y determina si representa una fuente de estrés. Esta evaluación determina si la situación se percibe como una amenaza, un desafío o una pérdida, y cómo se abordará.

Así pues, Belloch, Sandín y Ramos (2009) explican que el estrés no se centra únicamente de la reacción individual, sino también de los elementos externos que lo desencadenan. Este enfoque constituye la base de las Teorías Basadas en la Interacción, las cuales subrayan la importancia de analizar tanto los factores internos como externos que inciden en la percepción y manejo del estrés. Este marco teórico resulta esencial para comprender las dinámicas presentes en la labor pastoral de las esposas de pastores, donde las exigencias externas y las respuestas individuales se combinan para definir los niveles de estrés experimentados.

### **Definición de la Labor Pastoral**

La labor pastoral se refiere al conjunto de actividades y responsabilidades que los pastores asumen para guiar, apoyar y cuidar espiritualmente a su comunidad de fe. Esto

incluye la predicación, la enseñanza, la consejería, la administración de sacramentos, las visitas a los enfermos y la intervención en situaciones de crisis. Su objetivo principal es fomentar el crecimiento espiritual, el bienestar emocional y la cohesión de la comunidad (Schipani, 2011).

MacArthur destaca la importancia de una preparación bíblica sólida y de mantener las prioridades correctas en el ministerio pastoral, siguiendo el modelo de liderazgo de Jesús.

### **Fundamento Bíblico para la Gestión del Estrés**

Antes de profundizar en talleres y recursos específicos, es crucial entender la perspectiva bíblica sobre el estrés y la ansiedad. Las Escrituras no evitan estos temas; más bien, proporcionan profundas ideas y directrices que pueden guiar nuestra respuesta al estrés. Por ejemplo, Filipenses 4:6-7 Este pasaje destaca la importancia de acudir a Dios en oración y agradecimiento como respuesta a la ansiedad.

De manera similar, 1 Pedro 5:7 anima a los creyentes a poner todos sus problemas en las manos del señor. Estas escrituras pueden formar la base de cualquier iniciativa liderada por la iglesia para abordar el estrés, enfatizando el papel de la certeza y la amistad en Dios como elementos centrales en la gestión del estrés.

#### **2.2.1.1. Estrés laboral**

“El estrés laboral se manifiesta como una tensión tanto física como psicológica que surge cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de una persona para afrontarlas adecuadamente” (Cuevas, 2016, p.19).

Este tipo de estrés puede originarse por múltiples factores, “la carga laboral excesiva, la falta de autonomía en las tareas, conflictos con compañeros o superiores, y la inseguridad laboral” (OMS).

De tal manera, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) destaca que “El estrés laboral impacta considerablemente tanto la salud como el

desempeño laboral causando síntomas emocionales como, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, irritabilidad, preocupaciones excesivas por la salud, sensación de desconexión, agotamiento y dificultades en las relaciones familiares”.

Cortés, P., Bedolla, M., y Pecina, E. (2020) explican que el estrés laboral puede causar a una sobrecarga tanto mental como física en los trabajadores, alterando el equilibrio entre mente y cuerpo. Cuando uno de estos aspectos se ve comprometido, el otro también sufre las consecuencias, lo que puede generar dificultades más severas en los ámbitos laboral, social y personal. (p. 2)

Esta perspectiva resalta la necesidad de tratar el estrés de manera holística, particularmente en contextos laborales demandantes, como el de la labor pastoral de las esposas de pastores. Comprender esta interacción entre cuerpo y mente es esencial para desarrollar estrategias que fomenten su salud integral y emocional de estas mujeres.

### **2.2.1.3 Causas comunes del estrés laboral**

Torres (2023), explica que el estrés laboral es una respuesta fisiológica, cognitiva, emocional y conductual en la que intervienen diferentes agentes causales. Destacando:

**Sobrecarga de trabajo:** Cuando las tareas asignadas exceden la capacidad del trabajador para completarlas en el tiempo disponible.

**Falta de Autonomía:** Efecto de no tener control sobre las responsabilidades o decisiones laborales.

**Problemas Interpersonales:** Conflictos con compañeros de trabajo o superiores que afectan el ambiente laboral.

**Inestabilidad Laboral:** Temor a perder el empleo o a no cumplir con las expectativas establecidas.

Rick Warren. En "Una vida con propósito", Warren discute cómo la fe y la oración pueden ayudar a manejar el estrés y las preocupaciones diarias.

Max Lucado. En varios de sus escritos, Lucado aborda cómo los principios bíblicos pueden ser aplicados para alcanzar una vida más serena y centrada en Dios.

David Jeremiah. En "Viviendo con confianza en un mundo caótico", Jeremiah proporciona orientación basada en la Biblia para manejar el estrés y la ansiedad.

#### **2.2.1.4. Dimensión Clima organizacional**

Hace referencia a la manera en que los empleados perciben su ambiente laboral. Este concepto engloba diversos factores, como la interacción entre compañeros, las políticas internas, la cultura organizacional y las condiciones físicas del lugar de trabajo (Ortega,2021).

Cortes, Bedolla y Pecina (2020) "sugieren que implementar una filosofía de ganar-ganar, mediante programas de bienestar puede impactar significativamente la calidad del clima organizacional" (p.7). Esta perspectiva es fundamental en la gestión moderna de los recursos humanos, ya que al enfocar los esfuerzos en crear un entorno laboral sano y equitativo, se promueve no solo el beneficio individual de los empleados, sino que también mejora el rendimiento global de la organización.

Las TBE (Teorías Basadas en el Estímulo) tienen a Holmes y Rahe como sus principales exponentes. En 1967, estos investigadores desarrollaron una teoría conceptualiza el estrés en función de los estímulos del entorno. Esto significa que el estrés surge como una reacción del organismo a ciertos eventos o situaciones externas que perturban o alteran su correcto funcionamiento. (citado por Holguín, c 2017 pág. 28). La teoría de Holmes y Rahe resalta el papel clave de los factores externos en la generación del estrés. Es vital que las organizaciones identifiquen y gestionen estos estímulos para disminuir el estrés laboral y fomentar el bienestar de sus trabajadores.

En conclusión, un ambiente laboral favorable es esencial para el bienestar de los trabajadores y el éxito de la organización. Las empresas deben esforzarse por comprender y mejorar las percepciones de sus empleados, fomentar una cultura organizacional positiva, implementar programas de bienestar efectivos y ser flexibles y adaptables a los cambios del ambiente laboral. Estas acciones no solo contribuyen a mejorar la calidad de vida de los empleados, sino que también el rendimiento y la eficiencia de la organización.

#### **2.2.1.4.1. Características del clima organizacional**

Según Tueros (2021), representa el ambiente laboral percibido, abarcando tanto aspectos físicos como emocionales. (p.30). Tueros está señalando que el clima organizacional no solo se trata de las condiciones físicas como la iluminación, el mobiliario, y la infraestructura, sino también de factores emocionales y psicológicos como las relaciones entre empleados, la percepción del apoyo de la dirección, el nivel de estrés, y la motivación. Un buen ambiente organizacional contribuye al bienestar general de los trabajadores y a la producción de la organización. Es crucial reconocer que el clima organizacional es una combinación de factores físicos y psicológicos. No basta con tener un entorno físico adecuado; las relaciones interpersonales y el apoyo emocional son igualmente importantes para el bienestar de los empleados.

A si mismo Ortega (2021) señala que diversas características definen el clima organizacional y determinan su impacto en el ejercicio de la organización. Entre estas características se incluyen factores como “el estilo de liderazgo, la estructura de autoridad y el grado de autonomía. El clima organizacional se desarrolla a lo largo del tiempo y refleja la calidad perdurable del ambiente interno. Este puede evaluarse mediante encuestas y otros instrumentos”. Las organizaciones deben tener la capacidad de ajustarse a las transformaciones del entorno laboral y responder a las necesidades cambiantes de los empleados. La flexibilidad y la capacidad de ajuste son clave para conservar un clima organizacional positivo a lo largo del tiempo.

Además, Ortega (2021) identifica varios elementos que influyen en el clima organizacional, tales como “el ambiente físico, la comunicación interna y los beneficios y recompensas”. Una comunicación interna efectiva y clara es fundamental para prevenir malentendidos, disminuir el estrés y fortalecer la motivación. Las empresas deben invertir en mejorar los canales de comunicación y asegurarse de que la información fluya de manera eficiente.

En resumen, el clima organizacional es un elemento clave para el triunfo de cualquier empresa. Las organizaciones deben prestar atención tanto a los factores físicos como a los emocionales y psicológicos, evaluar continuamente el ambiente de trabajo, y ser flexibles y adaptativas para promover el bienestar y la productividad de sus trabajadores.

#### **2.2.1.4.2. Tipos de clima organizacional**

Asimismo, Ortega (2021) destaca seis tipos de clima organizacional: “positivo, negativo, democrático, autoritario, colaborativo y competitivo”. Estos diferentes tipos de clima organizacional pueden influir significativamente en la motivación, el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores.

#### **2.2.1.4.3. Como se caracteriza el clima organizacional de la Iglesia de Dios de la Profecía (IDP).**

Según el Manual de Normas para el Ministerio. (2017), la IDP está organizada de la siguiente manera:

##### **Relaciones Laborales:**

Promueve un entorno de cooperación y respaldo mutuo basado en los principios bíblicos. Fomenta una comunicación transparente y la gestión de conflictos de forma pacífica y respetuosa.

Organiza reuniones mensuales para evaluar y mejorar las relaciones laborales, asegurando que todos se sientan valorados y escuchados.

##### **Políticas Internas:**

Las reglas reflejan los valores cristianos y las enseñanzas bíblicas. Prometiendo Guardar la palabra de Dios de acuerdo a la mejor comprensión de las escrituras.

Desarrolla manuales y guías de conducta que estén en consonancia con los principios de la iglesia y realiza capacitaciones anuales para asegurar su comprensión y aplicación.

Cultura Organizacional:

Fortalece la cultura organizacional destacando las creencias y valores bíblicos en todas las actividades y decisiones.

Implementa programas que promuevan la formación espiritual y el crecimiento personal del Bienestar de la familia pastoral.

Organiza actividades y eventos que refuercen la identidad cristiana de la organización, como retiros espirituales, estudios bíblicos y servicios comunitarios.

Condiciones Físicas del Lugar de Trabajo:

Asegura que el entorno laboral sea seguro y cómodo para todos los pastores.

Implementa mejoras físicas en el clima laboral que promuevan la salud y el bienestar, como áreas de descanso adecuadas y espacios para la oración y la meditación.

#### **2.2.1.5. Estructura organizacional**

Suárez (2013), citado por Tueros (2021), enfatiza la importancia de la estructura organizacional dentro de una organización, señalando que esta incluye “la jerarquización dentro de la institución, la posición del trabajador y el control sobre sus funciones” (p. 30). Este enfoque resalta cómo la estructura organizacional impacta directamente en la dinámica laboral y en la percepción de los empleados, lo que puede influir en factores como el estrés laboral. En el ámbito de la labor pastoral, una estructura organizacional adecuada puede ser un elemento clave para reducir tensiones y mejorar el desempeño y bienestar de las esposas de pastores.

Quiroa (2020) resalta puntos clave sobre la estructura organizacional, destacando cómo una estructura bien diseñada puede optimizar los recursos y evitar duplicidades y

conflictos. Primero, se enfoca en la creación y definición de roles dentro de la organización, asegurando que cada miembro tenga responsabilidades claras. Luego, se aborda la distribución de tareas específicas a cada puesto, lo que contribuye a una gestión más eficiente y al logro de los objetivos organizacionales.

Además, se establece cómo se deben realizar los trabajos dentro de la organización, proporcionando procedimientos claros que todos deben seguir. Esto ayuda a mantener la coherencia y la calidad en las actividades diarias. También se mencionan mecanismos para asegurar que todos los miembros estén alineados con los objetivos institucionales y trabajen de manera conjunta, fomentando una colaboración eficaz.

Las Teorías Basadas en la Interacción (TBI), propuestas por Lazarus y Folkman en 1986, destacan la importancia de los factores psicológicos en la relación entre los estímulos del entorno y la manera en que el individuo responde al estrés.

Estas teorías subrayan que no solo los estímulos externos (situaciones o eventos) son importantes, sino también cómo la persona percibe, evalúa e interpreta estos estímulos. La interpretación personal es un factor determinante en la manera en que se experimenta el estrés.

A diferencia de las teorías anteriores que veían al individuo como un receptor pasivo de estrés (es decir, reaccionando automáticamente a los estímulos externos), las TBI consideran al individuo como un participante activo en la generación de estrés. Esto significa que la persona tiene un papel activo en cómo se enfrenta y maneja las situaciones estresantes.

El estrés se origina y se entiende mejor a partir de la interacción única entre el individuo y su entorno. Es decir, el estrés no solo depende de los eventos externos, sino de la manera en que la persona los percibe e interpreta.

En resumen, una estructura organizacional bien diseñada no solo define la jerarquía y los roles, sino que también debe ser flexible y capaz de ajustarse a las dinámicas

cambiantes del entorno, favoreciendo un ambiente laboral saludable y eficiente. Las teorías basadas en la interacción, como las propuestas por Lazarus y Folkman, subrayan la importancia el papel de los factores psicológicos en la percepción y gestión del estrés, lo que refuerza la idea de que una buena estructura organizacional también debe considerar el bienestar psicológico de sus empleados.

#### **2.2.1.6. Estructura Organizacional de la iglesia de Dios de la profecía**

según el Manual de Normas para el Ministerio. (2017). Esta institución tiene una estructura organizacional bien definida que opera en tres niveles:

**Nivel Internacional:** La Asamblea General Internacional es el órgano supremo de gobierno, encabezada por un moderador principal y varios consejeros. Este nivel se encarga de establecer políticas y directrices generales para la iglesia global.

**Nivel Nacional/Regional/Estatal:** Cada país o región tiene su propio liderazgo y ministerios que supervisan las iglesias locales dentro de su jurisdicción. Este nivel se encarga de implementar las políticas y directrices del nivel internacional a nivel local.

**Nivel Local:** La iglesia local es la unidad básica de la organización, dirigida por un supervisor local. Este nivel se enfoca en la administración diaria y el cuidado pastoral local.

Además, cuenta con varios comités y ministerios especializados que abordan diferentes aspectos, como desarrollo de liderazgo, la administración y las finanzas.

Esta estructura jerárquica y organizada permite que funcione de manera eficiente, coherente, asegurando todas las iglesias, independientemente de su tamaño o ubicación, estén alineadas con los principios y doctrinas de la iglesia.

Dentro de esta estructura, se busca evaluar y ajustar las responsabilidades y expectativas asociadas a los roles pastorales para garantizar que no resulten excesivas. Además, se promueve activamente.

#### **2.2.1.4.3. La influencia del líder**

Castro y Lupano (2007) afirman que “esta definición destaca la interacción dinámica, donde el líder motiva e influencia para lograr metas compartidas.” La investigación resalta que las expectativas y percepciones implícitas de los seguidores sobre cómo debe ser un líder. Una mayor alineación entre la percepción del líder y el prototipo ideal resulta en una mejor relación y, por lo tanto, en una mayor efectividad del liderazgo.

Suárez (2013) destaca que el liderazgo juega un papel clave para moldear el comportamiento de los empleados y alcanzar los objetivos de la organización. (citado por Tuerros,2021, p.31). La forma en que un líder actúa y toma decisiones tiene un impacto significativo en la moral. Un liderazgo fuerte puede fomentar un ambiente saludable, mientras que un liderazgo deficiente puede llevar a conflictos y una disminución del rendimiento.

El texto de la Revista Escuela de Negocios de la UEMC (2019) destaca la importancia de un líder laboral en el contexto organizacional. Según este texto, un líder laboral es una persona con la capacidad de influir, motivar a su equipo para alcanzar las metas establecidas. Además, subraya que el liderazgo efectivo no solo se centra en la gestión de tareas.

Esto implica que un buen líder no solo se preocupa por que el trabajo se realice de manera eficiente, sino que también crea un entorno de trabajo positivo, apoya el desarrollo personal y profesional de su equipo. Un enfoque integral de liderazgo puede llevar a un equipo más comprometido y productivo, beneficiando así a toda la organización. Maxwell (1998) afirma que la influencia es la esencia del liderazgo, siendo su verdadera medida y el principal atributo de un líder (p.16), está resaltando que la esencia del liderazgo se encuentra en la capacidad de influir en los demás. Para Maxwell, el liderazgo no se mide por el título, la posición, el poder o las capacidades administrativas, sino por la capacidad de inspirar y guiar a los demás de manera positiva.

Un buen liderazgo contribuye a disminuir el estrés al brindar claridad, apoyo y reconocimiento, mientras que un liderazgo ineficaz puede generar mayor tensión al generar incertidumbre, falta de apoyo y conflictos.

Sergio Edú Valsania subraya un punto crucial: sin ética, no se puede hablar de verdadero liderazgo.

Suárez (2013), citado por Tueros (2021), destaca que el liderazgo tiene un papel fundamental en la conducta laboral y en la consecución de las metas de la organización (p. 21).

Soto (2023) considera cuatro rasgos esenciales de un líder laboral efectivo: “visión clara, comunicación efectiva, toma de decisiones y delegación de responsabilidades” (p. 12)

García (2015) resalta tres tipos de líderes: “Líder Democrático, Líder Carismático y Líder Laissez-faire”. (p.3)

En conjunto, los textos y la investigación destacan el papel fundamental del liderazgo en la dinámica organizacional. Los líderes influyen significativamente en la conducta de los empleados, el ambiente laboral y en el cumplimiento de los objetivos de la empresa. Sin embargo, para maximizar el impacto positivo del liderazgo, es esencial explorar y proporcionar estrategias prácticas y ejemplos concretos que los líderes puedan implementar para desarrollar sus competencias, reducir el estrés y promover un entorno de trabajo ético y productivo.

## **Ejemplos Prácticos de Estilos de Liderazgo**

### **1. Liderazgo Transformacional**

#### **Estudio de Caso: Empresa de Tecnología Innovadora**

En una empresa de tecnología, el CEO adopta un estilo de liderazgo transformacional. Este líder motiva a los trabajadores estableciendo una visión templada de innovación y crecimiento. Organiza reuniones regulares para discutir nuevas ideas y proyectos,

incentivando la participación y la creatividad de todos los miembros del grupo. La empresa experimenta un aumento significativo en la innovación y la satisfacción laboral, lo que lleva a un crecimiento sostenido y a la creación de productos revolucionarios.

## **2. Liderazgo Transaccional**

### **Estudio de Caso: Fábrica de Producción**

En una fábrica de producción, el gerente utiliza un estilo de liderazgo transaccional. Establece objetivos claros y ofrece incentivos como bonificaciones por alcanzar las metas de producción. Al mismo tiempo, aplica consecuencias claras en caso de no cumplir con los objetivos. Este enfoque estructura el trabajo de manera eficiente, y aunque puede no fomentar mucha creatividad, asegura que los objetivos de producción se cumplan de manera consistente.

## **3. Liderazgo Situacional**

### **Estudio de Caso: Start-up en Crecimiento**

En una start-up en crecimiento, el fundador adopta un estilo de liderazgo situacional. Dependiendo de las necesidades del equipo, cambia su enfoque. Por ejemplo, cuando el equipo es nuevo y necesita dirección, adopta un estilo más directivo. A medida que el equipo gana experiencia y confianza, el líder transicional hacia un estilo más participativo, delegando responsabilidades y fomentando la autonomía. Esto permite que la start-up se adapte de manera rápida a los movimientos del mercado y crezca de manera sostenible.

## **4. Liderazgo Carismático**

### **Estudio de Caso: Organización sin Fines de Lucro**

En la organización, el director ejecutivo es conocido por su carisma y capacidad para inspirar a otros. Utiliza su personalidad magnética para atraer donaciones y voluntarios, y su pasión por la misión de la organización motiva al equipo a trabajar con dedicación.

Gracias a este estilo de liderazgo, la organización logra aumentar su impacto en la comunidad y expandir sus programas de ayuda.

## **5. Liderazgo de Servicio**

### **Estudio de Caso: Hospital Comunitario**

En un hospital comunitario, el director de enfermería practica un liderazgo de servicio. Se enfoca en respaldar y potenciar a su equipo de enfermeras, garantizando que cuenten con los recursos y la formación adecuados para ofrecer una atención óptima a los pacientes. Fomenta un ambiente de colaboración y apoyo del cuidado brindado.

### **Conclusión**

Estos ejemplos muestran cómo diferentes estilos de liderazgo pueden aplicarse en diversas situaciones para lograr resultados positivos. Cada estilo tiene sus fortalezas y puede ser adecuado dependiendo del contexto y las necesidades del equipo. Lo importante es que los líderes sean flexibles y adapten su enfoque para maximizar su impacto y contribuir al éxito de la organización.

#### **2.2.1.4.1. El liderazgo en la iglesia de Dios de la profecía**

Se fundamenta el reconocimiento de la pluralidad de liderazgo o liderazgo compartido, un modelo adoptado en la Asamblea General de 1994. Este enfoque requiere una mayor implementación en todos los niveles del gobierno de la iglesia, basándose en las enseñanzas tanto del Nuevo como del Antiguo Testamento sobre la pluralidad en el liderazgo.

Las siguientes referencias del Nuevo Testamento subrayan este principio de pluralidad:

- Hechos 11:30; 14:23; 15:2, 4, 6, 22, 23; 16:4; 20:17; 21:18
- 1 Timoteo 5:17; Tito 1:5; Hebreos. 11:2
- Santiago 5:14; 1 Pedro 5:1

- Apocalipsis 4:4; 5:5

Estas citas muestran la importancia de la pluralidad como un principio bíblico de liderazgo compartido en el cuerpo de Cristo. El liderazgo de la iglesia debe ser visto como un esfuerzo coordinado y un trabajo en equipo, similar a la cooperación entre los músculos, huesos, tejidos y ligamentos en el cuerpo humano, como se menciona en Efesios 4:16.

En resumen, el liderazgo se caracteriza por ser un modelo de liderazgo plural y compartido, basado en principios bíblicos y enfocado en la colaboración y coordinación entre todos los integrantes del cuerpo de Cristo.

## **2.2.2. Taller Bíblico: Estrategias de Consejería Pastoral**

### **2.2.2.1. Definición del Taller**

Según Ander-Egg (1999), el taller promueve un enfoque interdisciplinario y práctico, donde el profesor actúa como guía técnico, mientras los alumnos aprenden mediante la práctica, generando soluciones incluso más válidas que las del docente. (p. 5). Este enfoque pedagógico resalta la importancia de la participación activa de los estudiantes en su propio aprendizaje, promoviendo el desarrollo de competencias críticas y prácticas. En el ámbito de la consejería pastoral, este enfoque facilita a las esposas de pastores encontrar soluciones personalizadas y prácticas a las problemáticas que enfrentan en su labor, fomentando su crecimiento personal y profesional.

Rodríguez (2005) define el taller como una estrategia que integra el aprendizaje, enseñanza e investigación, basada en la realización conjunta de actividades prácticas o teórico-prácticas. Este enfoque fomenta la experimentación, la creatividad y la expresión, promoviendo un aprendizaje activo y participativo. Según Rodríguez, “los talleres son efectivos para la interacción discursiva cuando los participantes comparten conocimientos [...] Resaltando el rol del docente como un elemento clave de apoyo en el proceso educativo” (p. 31).

Este enfoque se alinea con los principios pedagógicos contemporáneos al priorizar la colaboración y la reflexión crítica, destacando la importancia del aprendizaje colectivo en contextos como el de la consejería pastoral, donde la interacción entre los participantes y el docente puede enriquecer significativamente las soluciones y estrategias desarrolladas.

### **Taller como estrategia didáctica**

#### **Dialógico.**

El taller permite a los participantes proponer temas, intercambiar conocimientos, expresar intereses y emociones, compartir experiencias, decidir sobre sus mediaciones y manifestar de manera libre sus sentires sin censurarlos. “Estas características resaltan el potencial del taller como medio de acceso a conocimientos y formas culturales mediante prácticas educativas planificadas, sistemáticas e intencionales”. (Coll, 1997, p. 199)

**Participativo.** Así, Ander-Egg (1999) destaca que “se aprende a participar participando, esto implica dos aspectos fundamentales: por un lado, fomentar actitudes y comportamientos orientados a la participación y, por otro, brindar formación que permita a las personas adquirir las habilidades necesarias para involucrarse de manera efectiva” (p. 17). Este enfoque subraya que la participación activa es tanto un proceso de aprendizaje como un objetivo en sí mismo, promoviendo competencias sociales y prácticas necesarias para la interacción constructiva. En el contexto del taller de consejería pastoral, esta perspectiva es clave para fomentar un ambiente de colaboración y aprendizaje entre las esposas de pastores, ayudándolas a desarrollar habilidades tanto para abordar sus desafíos como para interactuar de manera efectiva en sus comunidades.

**Funcional y significativo.** Rodríguez (2005) afirma que “El taller se orienta hacia la construcción de significado en función de los propósitos comunicativos de los participantes, siempre que las actividades propuestas sean relevantes en sus dimensiones cognitivas, interpersonales y subjetivas” (p. 23-24). Este enfoque resalta la importancia de

adaptar las actividades del taller a las metas y requerimientos de los participantes, promoviendo un aprendizaje integral y significativo.

Desde esta perspectiva, los talleres deben materializar el principio pedagógico de "aprender haciendo" propuesto por Dewey, conectando el currículo con el entorno y la vida cotidiana. En este proceso, los estudiantes no solo aprenden conceptos, sino también valores, normas y habilidades metacognitivas para controlar su aprendizaje. (Coll, 1997, p.199).

**Integrador.** Las actividades compartidas superan la separación entre teoría y práctica, incorporan nuevos conocimientos y permiten un enfoque interdisciplinario, conectando el currículo con el mundo social y las experiencias escolares de los participantes. Según Ander-Egg (1999), sostiene que el taller es una modalidad de "aprender haciendo", en la que el conocimiento se construye a partir de la práctica sobre aspectos reales. Este enfoque debe ser globalizante, ya que la realidad no se presenta fragmentada según las disciplinas académicas, sino como un todo interconectado (p.21).

**Sistémico.** La planificación y sistematización de las actividades del taller, basadas en objetivos y fundamentos conceptuales claros, integrando diversos elementos y dimensiones formativas de manera global. Alfiz (1997) sostiene que el aprendizaje activo implica asignar significado a los contenidos a través de los saberes y estructuras cognitivas del individuo, más allá de realizar ejercicios o manipular objetos. (p.37) Este enfoque enfatiza que el aprendizaje activo implica un proceso reflexivo en el que el individuo utiliza y reorganiza sus saberes para otorgar significado a lo aprendido. En el contexto de un taller de consejería pastoral, este principio es crucial, ya que fomenta un aprendizaje significativo y transforma las experiencias individuales en herramientas prácticas para enfrentar desafíos.

### **Taller como estrategia formadora**

El taller se centra en resolver un problema específico mediante actividades en las que los docentes participan activamente, tanto como protagonistas como observadores de las dinámicas en el aula. Este enfoque convierte al taller en un espacio donde el rol docente y las prácticas pedagógicas pueden ser constantemente replanteadas y enriquecidas (Inostroza, 1996). Además, facilita la reflexión sobre las acciones, fortalece la interacción entre pares, fomenta la construcción colectiva del conocimiento y permite anticipar soluciones a posibles desafíos emergentes mediante el diálogo entre los participantes (p25).

### **Taller, como estrategia investigativa**

Por lo tanto, el taller facilita la conexión entre los objetivos interpretativos del intelectual y las labores realizadas por los educadores y los educandos. Esto permite explorar los métodos didácticos y de socialización sin perturbar la rutina en clase. Este aspecto se fundamenta en la capacidad de alternar roles dependiendo de las circunstancias educativas., y necesidad de integrar a los individuos en un conjunto de relaciones con los demás para comprender el sentido.

### **Taller Bíblico**

Es un programa educativo diseñado para religiosos y la comunidad en el uso de principios y enseñanzas bíblicas para ofrecer apoyo y orientación a personas en diversas situaciones de vida. Este tipo de taller busca proporcionar herramientas prácticas y enseñanzas bíblicas para gestionar el estrés y brindar consejería pastoral efectiva.

Como dice: Jones (2020)

En la consejería cristiana, se utilizan métodos únicos para ayudar a los aconsejados a valorarse a sí mismos. Estas técnicas incluyen la rogativa, el estudio de la escritura y la confrontación gentil con las verdades cristianas, permitiendo que la Mensaje de Dios y el Espíritu guíen al aconsejado. Además, se fomenta su participación en la comunidad de fe.

### **2.2.3. Marco Metodológico**

El método de trabajo por proyectos fue impulsado por el educador estadounidense William Heard Kilpatrick (1871-1965). Kilpatrick es considerado el creador de este enfoque pedagógico innovador. En 1918, publicó su influyente libro "The Project Method", donde presentó su idea de enseñanza a través de proyectos.

¿Qué consiste el método de trabajo por proyecto?

El método de trabajo por proyecto promueve un enfoque práctico y dinámico en la educación. En lugar de limitarse a clases tradicionales y exámenes, este método se centra en la creación de proyectos significativos y aplicables al mundo real.

Además, busca ajustarse a las demandas educativas y a la realidad diaria de los estudiantes, fomentando su participación activa. Esto implica que los roles entre estudiantes y docentes sean flexibles: el docente actúa como guía o facilitador, mientras los estudiantes aprenden a través de sus experiencias y del análisis de su realidad diaria, tal como menciona Mayan (2001).

### **Modelo a utilizar Socio-formativa Cristiana**

Una metodología socio-formativa cristiana es un enfoque educativo que integra los principios de la fe cristiana con la formación social y académica de los individuos. Este enfoque se centra en la mejora intelectual, el crecimiento espiritual, moral y social de los estudiantes. Como señala Bell (2005), busca "entender la realidad va más allá de un mero análisis numérico o estadístico" (p. 20).

### **2.2.4. Marco Teórico del Taller Bíblico: Estrategias de Consejería pastoral y el Estrés en la Labor Pastoral de Esposas de Pastores Evangélicos en Piura, 2022**

#### **1. Definición del Problema de Investigación**

La mayoría de las esposas de pastores, que presencia factores estresantes que necesitan ser abordados para mejorar el bienestar general. debido a las múltiples responsabilidades emocionales, espirituales y prácticas que conlleva. Este estudio busca entender cómo un

taller bíblico que enseñe estrategias de consejería puede ayudar a reducir el estrés en estas mujeres.

**2. Estudios Previos en la Labor Pastoral:** Se han realizado sobre en el ministerio pastoral, destacando las principales fuentes de tensión las altas expectativas, la sobrecarga laboral y la ausencia de apoyo. Ortega (2020) y Pérez (2018) destacan estos factores como determinantes en la generación de estrés dentro del ámbito pastoral, subrayando la necesidad de implementar estrategias que mitiguen estas problemáticas para garantizar el bienestar de quienes ejercen esta labor.

- **Consejería Bíblica:** La consejería bíblica es una práctica común en las comunidades evangélicas, que utiliza principios y enseñanzas bíblicas para guiar y apoyar a los individuos en su vida diaria. (Warren, 2002; Lucado, 2015)

### 3. Teorías y Modelos Relevantes

- **Teoría del Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984):** Según este modelo, el estrés surge de la relación particular entre la persona y su entorno, percibida como un desafío que supera los recursos personales y afectan su bienestar. Este enfoque enfatiza la importancia de la evaluación cognitiva que realiza el individuo para determinar si una situación representa un riesgo, un reto o una pérdida, estableciendo así las estrategias de afrontamiento necesarias.
- **Modelo de Consejería Bíblica:** Este enfoque utiliza principios bíblicos como base para brindar apoyo a las personas en la gestión de problemas emocionales y personales. Se centra en la comunión con otros creyentes como medios de apoyo y guía. (Adams, 1979)

### 4. Conceptualización de Variables

- **Estrés Laboral:** Nivel de tensión y ansiedad experimentado debido a las demandas y responsabilidades de la labor pastoral.

- **Estrategias de Consejería pastoral:** Técnicas y métodos basados en principios bíblicos utilizados para brindar apoyo emocional y espiritual.
- **Apoyo Espiritual:** Influencia positiva de la fe y la comunidad religiosa en la reducción del estrés.

## **Conclusión**

Este enfoque integra conceptos teóricos de la psicología y la teología para abordar un problema práctico y relevante en la comunidad religiosa.

Las estrategias de consejería, "se fundamenta en principios bíblicos y en la relación entre la persona y Dios. Se utiliza la Biblia como guía para ofrecer orientación y apoyo". (Castillo, 2012, p.13).

### **2.2.2.5. Análisis Bíblico de los textos a utilizar de las Sesiones del Taller de consejería pastoral**

El manejo del estrés desde una perspectiva bíblica proporciona una base sólida y espiritual para enfrentar las dificultades. El siguiente texto seleccionado para las sesiones del taller, enfocándose en cómo estos textos pueden ayudar.

#### **1. José: Estrategias relacionado con el Clima Organizacional.**

La vida de José ofrece valiosas lecciones para esposas de pastores que enfrentan desafíos y estrés en sus ministerios. A través de su historia, podemos extraer principios que pueden ayudar a superar las dificultades actuales.

##### **Reconocimiento del Propósito de Dios**

Génesis 41:40: "Tú estarás a cargo de mi palacio, y todo mi pueblo se someterá a tus órdenes; solamente yo, que soy el rey, ocuparé un lugar más alto que el tuyo."

José fue reconocido y elevado a una posición de gran autoridad debido a su sabiduría y su capacidad para interpretar los sueños, pero todo esto fue parte del plan

divino. Para las esposas de pastores, es importante recordar que cada desafío y responsabilidad en su ministerio es parte del propósito de Dios. Confiar en que Dios tiene un plan más grande puede brindar paz y dirección, incluso en los momentos más difíciles.

#### Confianza en Dios a Pesar de las Adversidades

Génesis 42:24: "Después de llorar, José retoma el control y continúa con su plan."

A pesar de ser vendido por sus propios hermanos, acusado falsamente y encarcelado, José confió en Dios en cada etapa de su vida. Las esposas de pastores pueden enfrentar situaciones de estrés, malentendidos y desafíos emocionales. Al igual que José, deben confiar en Dios, derramar sus emociones a través de la oración, y luego tomar el control nuevamente, sabiendo que Dios está con ellas y tiene un propósito para su sufrimiento.

#### Permitir la Vulnerabilidad

José lloró en varias ocasiones, mostrando su humanidad y vulnerabilidad. Para las esposas de pastores, es vital reconocer y permitir sus propias emociones. Expresar su dolor y estrés no es una señal de debilidad, sino una forma de encontrar fortaleza y renovación en Dios. Buscar apoyo en la comunidad de fe y en amigos confiables puede ser una fuente de gran alivio.

#### Ver Más Allá del Sufrimiento Inmediato

José entendió que su sufrimiento tenía un propósito mayor. Las esposas de pastores pueden encontrar consuelo en la idea de que sus luchas actuales pueden estar preparando el camino para un impacto mayor y más significativo en su vida y en la vida de otros. La perspectiva eterna puede transformar cómo se enfrentan los desafíos presentes.

#### Fidelidad en las Pequeñas y Grandes Cosas

Dios honró la fidelidad de José en cada etapa de su vida, desde la prisión hasta el palacio. Las esposas de pastores pueden encontrar ánimo en ser fieles en sus roles,

sabiendo que Dios ve y recompensa la fidelidad, incluso en las tareas más pequeñas y difíciles.

A través de la historia de José, Dios nos muestra cómo Él puede usar nuestras pruebas para prepararnos y posicionarnos para cumplir Su propósito. Las esposas de pastores pueden encontrar en esta narrativa inspiración y fuerza para perseverar, confiando en que Dios está trabajando en todas las circunstancias para su bien y Su gloria.

## **2. Moisés: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con la Estructura Organizacional.**

Reconocimiento del Llamado Divino y su Responsabilidad

Éxodo 3:10: "Así que ahora, ve. Te envío al faraón para que saques de Egipto a mi pueblo Israel."

Dios llamó a Moisés a una tarea específica y significativa, un punto de inflexión en su vida. De manera similar, las esposas de pastores pueden sentirse llamadas a cumplir roles importantes dentro de sus comunidades. Este llamado puede ser desafiante y lleno de responsabilidades, pero es crucial recordar que es un mandato divino. Confiar en la guía y el propósito de Dios puede proporcionar la fuerza y la determinación necesarias para cumplir con estos deberes, incluso en tiempos difíciles.

Delegación y Apoyo Comunitario

Éxodo 18:17-18: "El suegro de Moisés le respondió: 'No está bien lo que haces. Te agotarás, y también se agotará el pueblo que está contigo. La tarea es demasiado pesada para ti; no puedes llevarla tú solo.'"

Jetro aconseja a Moisés que delegue responsabilidades para evitar el agotamiento. Las esposas de pastores pueden aprender de esto la importancia de no intentar llevar todas las cargas solas. Delegar tareas a personas confiables dentro de la iglesia y buscar apoyo en la comunidad puede prevenir el desgaste emocional y físico, asegurando una administración más eficiente y justa.

## Manejo del Estrés y la Frustración

Números 20:10-11: "Luego Moisés y Aarón reunieron a la asamblea frente a la roca y Moisés les dijo: '¡Escuchen, rebeldes! ¿Acaso tenemos que sacarles agua de esta roca?' Luego Moisés levantó su brazo y golpeó la roca dos veces con su vara..."

En su frustración, Moisés golpeó la roca en lugar de hablarle como Dios había instruido. Esto resalta la importancia de manejar el estrés y las emociones de manera adecuada. Las esposas de pastores pueden enfrentarse a situaciones estresantes que pueden llevar a reacciones impulsivas. Es crucial buscar maneras de manejar el estrés, como la oración, el descanso adecuado, y la búsqueda de consejo sabio, para no perder la perspectiva y seguir las instrucciones divinas fielmente.

Estas lecciones de la vida de Moisés pueden ser de gran valor para las esposas de pastores hoy en día. Al reconocer su llamado, buscar apoyo y manejar el estrés de manera adecuada, pueden cumplir su rol con gracia y efectividad. Confiar en la guía de Dios, como lo hizo Moisés, puede brindar la fortaleza necesaria para superar cualquier desafío.

### **3.Nehemías: Estrategias para Manejar el Estrés relacionado con la Influencia del Líder.**

#### Contexto de Nehemías 1-2

Nehemías, copero del rey Artajerjes, recibe la noticia de la devastación de Jerusalén y siente una profunda tristeza. Ora fervientemente a Dios y recibe favor del rey para regresar y reconstruir la ciudad.

#### Nehemías: Ejemplo de Sensibilidad y Acción

Nehemías 1:4 muestra cómo Nehemías lloró, ayunó y oró al escuchar sobre la devastación de Jerusalén. Su sensibilidad lo llevó a la acción, organizando la reconstrucción de la ciudad.

Las esposas de pastores pueden influir positivamente en su congregación al mostrar sensibilidad y compasión hacia las necesidades de los demás. Este liderazgo

basado en el cuidado genuino inspira a otros a seguir su ejemplo y a unirse en acciones comunitarias significativas.

#### Oración y Dependencia en Dios

Nehemías oró fervientemente antes de tomar cualquier acción (Nehemías 1:5-11). Este enfoque demostró su dependencia en Dios para la dirección y fortaleza.

Al igual que Nehemías, las esposas de pastores pueden liderar al modelar una vida de oración constante y dependencia en Dios. Esto no solo les da fuerza personal, sino que también anima a otros a buscar a Dios en todas las circunstancias.

#### Valentía y Toma de Decisiones Audaces

Nehemías 2:4-5 muestra su valentía al pedir permiso al rey Artajerjes para regresar y reconstruir Jerusalén.

Las esposas de pastores pueden influir al tomar decisiones valientes y mostrar iniciativa, incluso en situaciones difíciles. Al confiar en Dios para obtener sabiduría y valentía, pueden guiar a otros con confianza y propósito.

#### Planificación y Organización

Nehemías inspeccionó los muros de Jerusalén y planificó cuidadosamente antes de iniciar la reconstrucción (Nehemías 2:11-16).

La planificación y la organización son claves para un liderazgo efectivo. Las esposas de pastores pueden influir positivamente al mostrar cómo evaluar necesidades, planificar estrategias y llevar a cabo proyectos con cuidado y diligencia.

#### Delegación y Trabajo en Equipo

Nehemías motivó y delegó tareas al pueblo para reconstruir los muros, asegurando que el trabajo se realizara de manera eficiente (Nehemías 2:17-18).

Delegar responsabilidades es esencial para soslayar el agotamiento y asegurar eficiencia. Las esposas de pastores pueden influir al confiar en los talentos de otros y permitir que la comunidad comparta la carga del trabajo ministerial.

La influencia de un líder, como se ve en la vida de Nehemías, radica en la sensibilidad, la oración, la valentía, la planificación y la delegación. Las esposas de pastores pueden aplicar estos principios para liderar con gracia y efectividad, impactando positivamente su comunidad y fortaleciendo su ministerio.

#### **4.Job: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con la incomprensión de los compañeros de trabajo.**

Las amistades de Job lo culparon de haber cometido pecados. las acusaciones de sus amigos y defensa de Job:

Las Acusaciones de los Amigos de Job

Elifaz

Elifaz sugiere que Job debe haber pecado, ya que Dios no castiga a los inocentes (Job 4:7-8). Él insinúa que Job debe arrepentirse y buscar a Dios para encontrar alivio (Job 5:8-9).

"Reflexiona por un momento: ¿ha perecido alguna vez una persona inocente? ¿O en qué lugar han sido aniquilados aquellos que son justos?" (Job 4:7).

Bildad

Bildad acusa a Job de hablar palabras vacías. Él también insiste en que Job debe arrepentirse para restaurar su prosperidad (Job 8:5-6).

"Si tus hijos cometieron faltas contra él, él los dejó enfrentar las consecuencias de sus errores." (Job 8:4).

Zofar

Acusación: Zofar afirma que Job está recibiendo menos de lo que merece por sus pecados y lo insta a abandonar su maldad para obtener la misericordia de Dios (Job 11:6, 11:13-14).

"Sería ideal que Dios mismo hablara y expresara directamente su juicio en tu contra." (Job 11:5).

#### La Defensa de Job

Reafirmación de Inocencia: Job mantiene su inocencia y defiende su carácter, expresando su incomprensión sobre por qué sufre si no ha cometido pecado (Job 6:24, 9:20-21).

Job anhela una audiencia con Dios para presentar su caso y entender el motivo de su sufrimiento (Job 13:3, 23:3-4).

Job rechaza las acusaciones de sus amigos y cuestiona su falta de compasión y comprensión (Job 16:2-3, 19:2).

Job 6:24: Muéstrenme dónde he fallado, y guardaré silencio; ayúdenme a comprender en qué he cometido errores.

Job 9:20: Si intento justificarme, mis palabras me acusarían; si me considero sin culpa, eso mismo me demostraría errado.

La interacción entre Job y sus amigos resalta la importancia de no juzgar precipitadamente a quienes sufren, ya que solo Jehová conoce verdaderamente el corazón y las circunstancias de las personas. Al igual que los compañeros de Job, que lo inculparon injustamente y no comprendieron su sufrimiento, las esposas de pastores pueden enfrentarse a críticas y falta de empatía en su entorno. El clima organizacional para las esposas de pastores puede ser profundamente afectado por la forma en que se manejan las críticas, la comunicación y el apoyo mutuo. Al aplicar principios bíblicos de resiliencia,

empatía y colaboración, es posible crear un entorno más positivo y solidario, que permita a todos los miembros florecer en su ministerio.

### **5.David: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con las Expectativas que esperan de ti.**

Expectativas sobre David

1 Samuel 17

Este capítulo describe la historia de David y Goliat. Aquí se ve cómo David, aún joven y pastor, enfrentó al gigante filisteo Goliat con gran valentía y fe en Dios.

Expectativas en 1 Samuel 17:

Al principio, su familia y el ejército de Israel no tenían altas expectativas de David. Sus hermanos lo consideraban inexperto e incapaz de enfrentar a un guerrero como Goliat (1 Samuel 17:28-29).

Al igual que David, las esposas de pastores pueden enfrentar la subestimación y la incredulidad en sus capacidades, tanto en sus roles dentro de la iglesia como en sus vidas personales.

Confianza en Dios: David demostró una fe inquebrantable en Dios, convencido de que el Señor lo salvaría del gigante, tal como lo había protegido de leones y osos mientras cuidaba las ovejas (1 Samuel 17:34-37).

Heroísmo Inesperado: Contra todas las expectativas, David derrotó a Goliat con solo una honda y una piedra, mostrando que su fuerza no provenía de las armas tradicionales, sino de su confianza en Dios (1 Samuel 17:45-50).

2 Samuel 5:1-5

En 2 Samuel 5:1-5, el pasaje relata la unción de David como rey sobre todo Israel y Judá, luego de la muerte de Saúl. Este evento representa un momento clave, ya que consolida la expectativa de un liderazgo unificado bajo el mandato de David. Los ancianos

de Israel reconocen su capacidad como líder y su papel en las victorias pasadas, mientras la tribu de Judá reafirma su compromiso con él. Este acto simboliza el cumplimiento de las promesas divinas sobre el establecimiento de un reino sólido y espiritual, comenzando una etapa crucial para el pueblo de Israel.

David fue reconocido no solo como el sucesor de Saúl, sino como el líder destinado a unificar las tribus de Israel y establecer un reinado fuerte y estable (2 Samuel 5:3).

Las expectativas sobre David evolucionaron significativamente desde la incredulidad inicial en su capacidad para enfrentar a Goliat, hasta el reconocimiento y la unificación bajo su reinado. el liderazgo guiado por Él puede superar las expectativas humanas y lograr grandes cosas.

Las expectativas y experiencias de David pueden ofrecer valiosas lecciones para manejar el estrés y las responsabilidades en la vida de las esposas de pastores. Al enfrentar desafíos con fe, delegar responsabilidades, y buscar apoyo y comprensión, pueden liderar con eficacia y encontrar paz en medio de las pruebas.

## **6. Jacob: Las Tensiones del Liderazgo y los Conflictos Familiares en la Casa de Labán**

Génesis 31:2 “Jacob escuchaba a los hijos de Labán decir que había obtenido toda la riqueza que antes pertenecía a su padre y que se había apropiado de sus bienes.”

Jacob percibió el cambio en la actitud de Labán y escuchó los comentarios de sus hijos, lo que le generó preocupación.

La comunicación abierta y honesta con la familia es esencial para manejar el estrés. Hablar de las preocupaciones y sentimientos puede ayudar a resolver malentendidos y a fortalecer las relaciones familiares, creando un ambiente de apoyo que influye positivamente en la labor pastoral.

Cuidar del Bienestar Personal

Jacob tenía que cuidarse y tomar decisiones sabias para protegerse y proteger a su familia.

Es vital que las esposas de pastores cuiden de su bienestar físico, emocional y espiritual. Practicar el autocuidado a través de una dieta saludable, ejercicio, descanso adecuado y actividades recreativas puede fortalecer la capacidad de manejar el estrés y desempeñar eficientemente la labor pastoral.

Génesis 32:9-12: Jacob oró diciendo: Dios de mis antepasados Abraham e Isaac, Tú, que me ordenaste regresar a mi tierra y me prometiste bendecirme, reconozco que no soy digno de todas las bondades y la fidelidad que has mostrado a tu siervo. Cruzando este Jordán solo llevaba mi cayado, y ahora me encuentro con dos campamentos. Por favor, líbrame del poder de mi hermano Esaú, porque tengo miedo de que venga y nos haga daño, incluyendo a las madres y a los hijos. Tú has prometido hacerme bien y multiplicar mi descendencia hasta que sea incontable, como la arena del mar.

Recordó las promesas del Señor y su mandato de regresar a su heredad nativa. Esta acción muestra su confianza en las palabras que Dios le había dado previamente.

En momentos de temor y estrés, recordar las promesas de Dios y su dirección pasada puede proporcionar consuelo y orientación. Las esposas de pastores pueden recordar las veces que Dios ha sido fiel en el pasado para fortalecer su fe en tiempos de dificultad.

Jacob expresó humildad al reconocer que no merecía todas las bendiciones y la verdad que Dios le había mostrado. Agradeció a Dios por sus múltiples misericordias.

La humildad y el agradecimiento son claves para manejar el estrés. Apreciar las bendiciones y la provisión de Dios puede traer una perspectiva positiva y reducir la ansiedad.

Jacob oró sinceramente pidiendo protección contra su hermano Esaú. No ocultó su temor y pidió específicamente ser librado del peligro. Génesis 32:11. “Protégeme de mi hermano Esaú, pues temo que pueda venir y causarnos daño, incluso a las madres y los niños.”

Orar con sinceridad y presentar nuestros miedos y preocupaciones a Dios es vital. Las esposas de pastores pueden encontrar paz al abrir su corazón a Dios en oración, sabiendo que Él escucha y responde a sus necesidades.

## **7.Elías: Estrategias de Autocuidado para Superar el Estrés en la labor pastoral.**

Elías: Estrategias de Autocuidado para Superar el Estrés en la labor pastoral.

En los capítulos 17 al 19 de 1 Reyes, la vida del profeta Elías nos brinda valiosas lecciones sobre cómo manejar el agotamiento ministerial. algunas estrategias de autocuidado basadas en la experiencia de Elías, y cómo estas pueden ser contextualizadas para las esposas de pastores.

### Buscar Retiro y Descanso

Elías experimenta un agotamiento extremo y huye al desierto, donde se refugia bajo un enebro y desea morir (1 Reyes 19:4).

El retiro temporal es crucial para la recuperación del estrés ministerial. Elías se tomó un tiempo para descansar lejos de la presión de su ministerio.

Las esposas de pastores pueden beneficiarse de tomar períodos de descanso alejadas de sus responsabilidades diarias. Encontrar momentos para relajarse y recargar energías es esencial para prevenir el agotamiento.

### Cuidar las Necesidades Básicas

Un ángel provee comida y agua a Elías mientras descansa, permitiéndole recuperar fuerzas físicas (1 Reyes 19:5-6).

La nutrición adecuada y prestar atención al bienestar físico son clave para manejar el estrés. Comer bien y descansar son pasos esenciales hacia la recuperación.

Las esposas de pastores deben priorizar su salud física asegurándose de tener una dieta equilibrada y suficiente descanso. Cuidar del cuerpo es una parte importante del autocuidado.

#### Buscar la Presencia de Dios

Dios se encuentra con Elías en el Monte Horeb, donde se le aparece en el susurro apacible, brindándole dirección y propósito renovados (1 Reyes 19:11-13).

La renovación espiritual es vital para superar el estrés. Acercarse a Dios y prestar atención a su voz puede proporcionar la guía y la paz necesarias para seguir adelante.

Las esposas de pastores pueden encontrar consuelo y dirección al dedicar tiempo a la oración, la reflexión y la lectura de las Escrituras. La conexión con Dios es fundamental para mantener la fortaleza espiritual.

#### Aceptar Ayuda y Delegar Responsabilidades:

Dios le indica a Elías que unja a Hazael, Jehú y a Eliseo, delegando así parte de sus responsabilidades (1 Reyes 19:15-16).

Delegar responsabilidades y aceptar ayuda es crucial para manejar el estrés. Compartir la carga con otros es una muestra de sabiduría y humildad.

Las esposas de pastores pueden delegar tareas y buscar apoyo en su comunidad y familia. No es necesario que lo hagan todo solas; aceptar ayuda puede aliviar significativamente el estrés.

#### Contextualización para las Esposas de Pastores

Las lecciones de autocuidado de Elías pueden ser directamente aplicables a las esposas de pastores que enfrentan el estrés en su labor ministerial. Aquí hay algunas formas de contextualizar estas estrategias:

Planificar retiros periódicos o días de descanso dedicados exclusivamente a relajarse y recargar energías.

Priorizar una alimentación balanceada y asegurarse de dormir lo suficiente. Incorporar ejercicios suaves y actividades recreativas.

Establecer una rutina diaria de oración y estudio bíblico, buscando momentos tranquilos para conectarse profundamente con Dios.

Identificar tareas que pueden ser delegadas a otros miembros de la iglesia o familia. Crear una red de apoyo confiable que pueda ayudar a manejar las responsabilidades del ministerio.

Elías, a través de su experiencia, nos enseña que el autocuidado es esencial para superar el estrés ministerial. Las esposas de pastores pueden aplicar estas estrategias para encontrar equilibrio, renovación y fortaleza en su vida y ministerio, asegurando que puedan servir con alegría y eficacia sin sacrificar su bienestar personal.

**CAPITULO III**  
**PROPUESTA DE MEJORA**

## **Capítulo III: Propuesta de Mejora**

### **3.1. Título de la Propuesta**

Taller de Consejería Pastoral

### **3.2. Aspectos Generales de la Institución**

#### **3.2.1. Datos Generales**

- Institución Evangélica : Iglesia de Dios de la profecía
- Lugar : Los algarrobos 1 etapa MZ K lote 1
- Encargado : Supervisor Luis Rufino Sánchez

#### **3.2.2. Actividad principal de la institución**

La principal actividad es proclamar el evangelio en todo nuestro territorio del Perú, llevando el mensaje de salvación colaborando estrechamente para brindar esperanza a los corazones afligidos y lleva a cabo iniciativas sociales en las comunidades más vulnerables. Realizando proyecciones sociales en las comunidades más necesitadas.

#### **3.2.3. Naturaleza y características de la institución.**

##### **3.2.3.1. Cultura institucional**

Nuestra institución está organizada por departamentos, cada uno con su propia directiva que ayuda a cumplir con los estándares educativos.

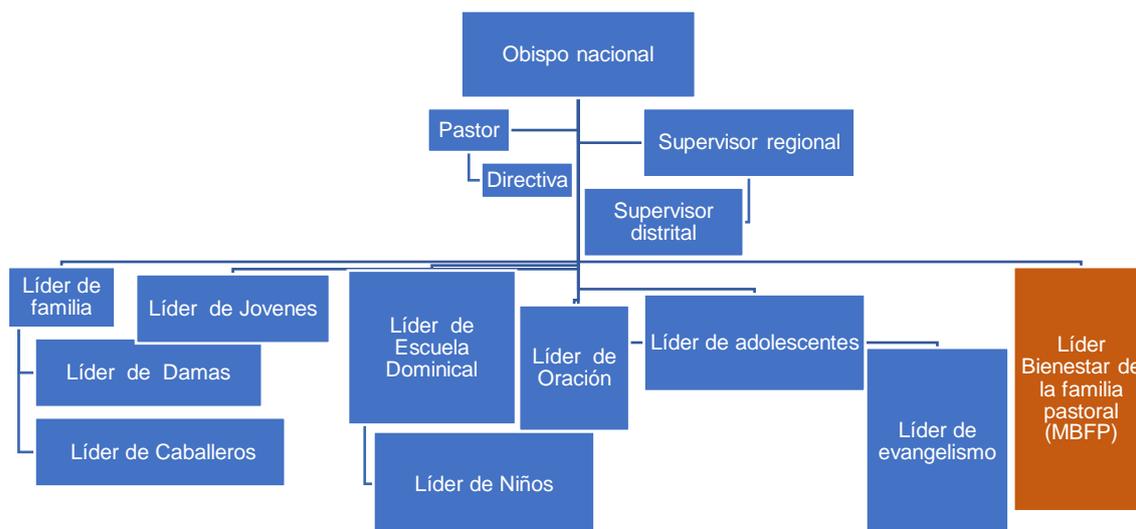
Celebramos varios eventos importantes a lo largo del año, como el Día Nacional de la Escuela bíblica, nuestra Fiesta Nacional de Identidad. Estas celebraciones a menudo incluyen desfiles por las calles principales para dar a conocer a nuestra comunidad. Estos eventos, buscamos involucrar a la comunidad y hacerla parte de nuestras festividades. Muchos esperan con ansias estos días festivos, disfrutando del regocijo que traen.

Además, somos cooperativos con la comunidad y participamos en actividades como campañas de limpieza en lugares públicos. De esta manera, nos damos a conocer y fomentamos el compañerismo, la amistad y el amor dentro de nuestra comunidad.

### 3.2.3.2. Organigrama de la institución

Está conformado por el Obispo nacional, supervisores regionales, supervisores distritales, pastores, directiva, ministerios de familia, jóvenes, adolescentes, niños, damas, caballeros, evangelismo, escuela dominical, oración, y bienestar de la familia pastoral.

**Figura 1** Organigrama actividades dentro de la iglesia.



### 3.2.3.3. Filosofía institucional

Creemos que la Iglesia de Dios de la Profecía mantiene un firme compromiso con una fe cristiana ortodoxa, proclamando la existencia de un único Dios eterno que se manifiesta en tres personas: Padre, Hijo y Espíritu Santo. Reconocemos la divinidad de Cristo, su nacimiento de una virgen, su vida sin pecado, los milagros que realizó, su sacrificio en la cruz como acto expiatorio, su resurrección corporal, su ascensión al lado del Padre y su glorioso retorno en su segunda venida.

Sostenemos que la regeneración a través del Espíritu Santo es fundamental para la salvación de la humanidad, pues es Él quien actúa en los corazones de los pecadores, despertando en ellos la necesidad de redención. Asimismo, creemos que la santificación a través de la sangre de Cristo transforma al creyente, haciéndolo santo.

También afirmamos el rol activo y presente del Espíritu Santo en guiar a la iglesia, capacitándonos para llevar una vida de santidad que se traduce en un servicio dedicado a Dios y al prójimo. Resaltamos la importancia de la unidad entre los creyentes, que debe reflejarse de manera visible como testimonio del amor y la gloria de Dios, así como Jesús oró en Juan 17:20-23. Finalmente, enfatizamos el valor de la santidad en el matrimonio y la relevancia de construir familias fuertes y llenas de amor.

### 3.2.3.4. Identificación.

#### 3.2.3.4.1. Los símbolos representativos

#### Figura 2

*Bandera de la institución*



#### Figura 3

*Logotipo*



### 3.2.3.5. Horizonte institucional.

#### VISIÓN

Ser una iglesia empoderada con el Espíritu Santo y su palabra. Extendiendo la cultura del reino en nuestra nación.

#### MISIÓN

Empoderados por el Santo Espíritu para efectuar la misión de Jesucristo. Reconciliando al mundo con Jesucristo, proclamando el evangelio, estableciendo familias saludables que generen impacto e influencia en su comunidad discipulando creyentes, plantando nuevas iglesias, equipando líderes con mayor compromiso espiritual y académico. promueve la adopción de innovaciones y tecnologías para e afrontar las demandas del siglo XXI.

#### **3.2.3.6. Valores centrales**

##### **Valor 1: Oración**

Debe estar presente en todo, formar toda actividad, empoderar todo acto de servicio y ministerio y permear la obra de principio a fin.

##### **Valor 2: La Cosecha**

Sostenemos el llamado de Dios a la cosecha como un mandato y valor central, que no ha sido anulado ni tampoco se ha cumplido cabalmente. Ni lo será hasta que todos hayan escuchado.

##### **Valor 3: Desarrollo de Liderazgo**

Hemos distribuido recursos significativos para implementar una cultura de excelencia y formen líderes capacitados, altamente convenientes y adiestrados.

##### **Valor 4: Mayordomía**

Define la relación que tenemos con nuestro Dios. Quien posee todo como su legítimo propietario, mientras que el ser humano actúa como un mayordomo encargado de administrar lo que le ha sido confiado. La Iglesia afirma que todo pertenece a Dios, y que nosotros somos responsables de manejarlo bien, conforme a Sus deseos y propósitos.

##### **Valor 5: servicio**

Jesús sirvió. Él llama a que Sus seguidores le sigan. Alrededor del mundo, líderes, iglesias y miembros de la Iglesia de Dios están dedicados a servir sus comunidades de diversas formas.

### **3.3. Descripción de la propuesta**

### **3.3.1. Descripción de la competencia general del estudiante a desarrollar.**

Dentro del Enfoque Socio-formativo Cristiano, contamos con 30 esposas de pastores. De estas, 9 tienen estudios superiores, 18 estudios secundarios y 3 estudios primarios. Sus responsabilidades incluyen la predicación y la visita a los miembros de la comunidad. Además, algunas de ellas ocupan cargos importantes, como Familia Distrital, Escuela Dominical y Damas.

Estas mujeres también se dedican a trabajar con las damas de la congregación y a visitar nuevos hogares. Como esposas de pastores, es fundamental que estén presentes en todos los eventos que se lleven a cabo tanto dentro de la iglesia como a nivel distrital. De acuerdo con el manual de la IDP, las funciones pastorales comprenden la supervisión de la congregación local (1 Pedro 5:2), la dirección de la norma eclesiástica (Tito 1:13; 3:10), la resolución de conflictos entre creyentes (1 Corintios 1:10), la dirección de los actos de adoración colectiva (1 Corintios 14:26) y la proclamación y enseñanza de la Palabra de Dios (2 Timoteo 4:2). (p.6)

Al finalizar el taller, los estudiantes habrán adquirido las siguientes competencias generales:

Identificación de Causas de Estrés: Identificarán las causas comunes de estrés en la labor pastoral de las esposas de pastores.

Gestión del Estrés: Aprenderán a gestionar los problemas de estrés relacionados con la labor pastoral a través del estudio de líderes bíblicos y cómo ellos gestionaron sus dificultades.

### **3.3.2. Descripción de la propuesta a desarrollar.**

#### **PROPUESTA**

#### **Taller de consejería pastoral**

#### **A. Diseño de Programa**

#### **1. DATOS GENERALES:**

- 1.1. DRE : Piura
- 1.2. Institución Eclesiástica : En los algarrobos
- 1.3. Asignatura : Ministerio del bienestar familia pastoral
- 1.4. Material : 1
- 1.5. Horas : 2
- 1.6. Duración del curso : 7 semanas
- 1.7. Año Académico: 2022 - II
- 1.8. Horario: Mañana
- 1.9. Docente : Bach. Bertha Jannet Cordova Ibarra

## **1. FUNDAMENTACIÓN:**

La fundamentación del taller de consejería pastoral se basa en varios aspectos clave que justifican su necesidad y eficacia. Buscar la asistencia del Espíritu Santo antes de evaluar y dar consejo. Su fortaleza, consuelo y enseñanza son esenciales en este proceso. La consejería pastoral bíblica utiliza las verdades de las Escrituras para exhortar, reprender, corregir y capacitar a las personas (2 Timoteo 3:16). El taller de consejería pastoral tiene como característica no solamente teoría, sino que es práctico y espiritual, supliendo, fortaleciendo cada aspecto y etapa de la vida de las participantes.

## **3. OBJETIVOS:**

3.1. Desarrollar lecciones bíblicas.

3.2. Ejecutar acciones de carácter espiritual para fortalecer su proceso en dichos niveles de estrés laboral.

3.3. Promover la asistencia del Espíritu Santo en los miembros, ya que esta experiencia sobrenatural es muy valiosa.

3.4. Explorar personajes bíblicos para identificar estrategias basadas en principios bíblicos que puedan ayudar a manejar el estrés.

3.5. Desarrollar en los estudiantes la capacidad de gestionar sus emociones y fortalecer su resiliencia asociada con sus múltiples roles dentro de la iglesia.

#### 4.Misión MBFP

Impulsar y facilitar la excelencia de la vocación en el ministerio pastoral. Desarrollando relaciones saludables, ofreciendo capacitación, orientación profesional y ayudando en su bienestar integra ministerial.

#### 5. Visión MBFP

Ser un ministerio enfocado en la familia pastoral, contribuyendo armoniosamente al bienestar personal, espiritual, familiar.

### 6.PROGRAMACIÓN.

Actividades de las Sesiones o Lecciones de Aprendizaje

**Tabla 1**

*Lecciones Específicas*

N	Título del tema	Pasaje bíblico	objetivo
01	Primera sesión. Dimensión el Clima Organizacional. Tema: José: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con el Clima Organizacional.	(Génesis 37, 39-41).	Explorar la vida de José para identificar y manejar el estrés relacionado con clima organizacional, basadas con principios bíblicos.
02	Segunda sesión. Dimensión Estructura Organizacional. Tema: Moisés: Estrategias para Manejar el Estrés relacionado con la Estructura Organizacional.	(Éxodo 3:10).	Explorar la vida de Moisés para identificar estrategias relacionado con estructura organizacional, basadas con principios bíblicos.

03	<p>Tercera sesión. Dimensión Influencia del Líder.</p> <p>Tema: Nehemías: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con la Influencia del Líder</p>	(Nehemías 1-2).	Explorar la vida de Nehemías para identificar estrategias relacionado con influencia del líder, basadas con principios bíblicos.
04	<p>Cuarta sesión. Dimensión el Clima Organizacional.</p> <p>Tema: Job: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con la incomprensión de los compañeros de trabajo.</p>	(Job 1:21-22).	Explorar la vida de Job para identificar estrategias relacionado con incomprensión de compañeros de trabajo, basadas con principios bíblicos.
05	<p>Quinta sesión. Dimensión estructura organizacional.</p> <p>Tema: David: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con las Expectativas que esperan de David.</p>	(1 Samuel 17, 2 Samuel 5:1-5).	Explorar la vida de David para identificar estrategias que pueden ayudar a manejar el estrés relacionado con las expectativas que los miembros, familiares y líderes esperan de las esposas de pastores basadas en principios bíblicos.
06	<p>sexta sesión. Dimensión influencia del líder.</p>	(Génesis 25-33).	Explorar la vida de Jacob para identificar estrategias que pueden ayudar a manejar el estrés relacionado con las

	Tema: Jacob: Las Tensiones del Liderazgo y los Conflictos Familiares en la Casa de Labán		tensiones del liderazgo debido a los conflictos familiares basadas en principios bíblicos.
07	Séptima sesión. Labor pastoral Tema: Elías: Estrategias de Autocuidado para Superar el Estrés en la labor pastoral.	(1 Reyes 19:1-4).	Explorar la vida del profeta Elías para identificar estrategias de autocuidado que puedan ser aplicadas por los pastores en su labor pastoral, fundamentadas en principios bíblicos.

## 7.EVALUACIÓN.

Indicadores de desempeño	Técnica	Instrumento	Producto
-Localiza información relevante en los versículos de la biblia e identifica los puntos tratados. -Memoriza un versículo bíblico. -Evidencia interés y puntualidad por participar en los talleres	Observación	Lista de cotejo	Reproducir un texto bíblico

### 3.3.3. Descripción del área donde se desarrolla las actividades.

- Este trabajo está enfocado en el área Bienestar de la familia pastoral (MBFP)

- Donde las esposas de las pastoras tienen sus reuniones una vez por mes en el local de la iglesia principal que está ubicada en Lugar de los algarrobos 1 etapa MZ K lote 1.
- Estando como pastor y supervisor de área el Obispo: Luis Rufino Sánchez.
- Las sesiones se llevaron en el espacio del templo en el salón principal, adecuándose el ambiente para mayor comodidad de las esposas de pastores.
- El ambiente cuenta con un proyector, una laptop, y material didáctico, estando como anfitriona y ponente la Bach. Bertha Cordova Ibarra.

#### **3.3.4. Descripción del cargo y funciones.**

La Bachiller Bertha Cordova Ibarra tiene 20 años de experiencia laboral en el Área Pastoral. siendo esposa de supervisor esta encargada de ayudar y apoyar a las esposas de los pastores, Durante estos años asumió con responsabilidad la labor de trabajar en el cuidado de la familia pastoral del distrito de Sullana y de Piura. Realizando trabajos como cenas de familia, retiros familiares, conferencias de esposas de pastores, talleres, te de damas, te de caballeros, retiros de hijos de pastores etc. Se dedico al cuidado de la familia pastoral con eficacia, dedicación y honradez. Cuenta con un diplomado de familia y una maestría en consejería familiar.

#### **3.4. Metodología de la propuesta.**

Según los autores Tippelt y Lindemann (2001), Trabajo de Proyecto. Este enfoque fomenta la creatividad al abordar tareas que se alinean con los objetivos establecidos. A través de las experiencias de los estudiantes, se logra desarrollar competencias específicas mediante el uso de diversas técnicas

“El aprendizaje que se basa en proyectos facilita que los estudiantes internalicen conocimientos y procesos, impulsándolos a aplicar de forma activa y estratégica sus habilidades para alcanzar objetivos específicos. Tippelt y Lindemann (2001) lo destacan como un método de gran efectividad en la educación superior (Citado por Herrerías, y Isoard, 2014, p 3).

El método de proyectos de Tippelt y Lindemann se compone de varias fases:

1. **Informar:** Comprender el contexto y definir el proyecto.
2. **Planificar:** Establecer metas y estrategias.
3. **Decidir:** Tomar decisiones sobre la implementación.
4. **Realización del Proyecto:** Ejecutar las acciones planificadas.
5. **Controlar:** Analizar los avances y realizar ajustes cuando sea necesario.
6. **Valorar y Reflexionar (Evaluar):** Analizar los resultados y aprender de la experiencia.

#### **3.4.1. Método.**

La metodología de la propuesta se ejecutó según aprendizaje basado en proyectos (ABP) o investigación-acción.

##### **3.4.1.1. Informar**

Durante la etapa de diagnóstico, se aplicó un cuestionario preliminar con el propósito de evaluar los niveles de estrés en las esposas de pastores. Este paso resulta fundamental para entender su situación y determinar sus necesidades particulares.

##### **3.4.1.2. Planificar**

Con base en los resultados del cuestionario preliminar, se diseñó una propuesta de mejora que abarcará un período de siete sesiones, junto con acompañamiento pastoral. Esta iniciativa tiene como objetivo brindar apoyo y asistencia a las esposas de pastores, considerando sus necesidades específicas y fomentando su bienestar emocional y espiritual durante este tiempo.

##### **3.4.1.3. Decidir**

Se ha decidido implementar la propuesta del “Taller de Consejería Pastoral” con la finalidad de reducir el estrés asociado a las responsabilidades pastorales de las esposas de pastores.

##### **3.4.1.4. Realizar**

La propuesta de mejora se aplicó a 30 esposas de pastores en la ciudad de Piura, dentro del distrito y provincia del mismo nombre.

#### **3.4.1.5. Controlar**

Se realizó un cuestionario final con el propósito de evaluar los resultados del programa implementado. Este cuestionario permitió identificar el nivel de estrés en las esposas de pastores debido a su labor pastoral y, con base en estos datos, se procedió a planificar un control más detallado de la propuesta.

#### **3.4.1.6. Valorar reflexionar (Evaluar)**

Tras aplicar el cuestionario final y analizar los resultados presentados en el informe de Suficiencia Profesional, se procedió a realizarse una reflexión sobre el aporte y los resultados obtenidos.

#### **3.4.2. Estrategias y acciones.**

Se aplicó estrategias innovadoras al Programa de taller de consejería pastoral, previsto para disminuir los niveles de estrés en las esposas de pastores como:

- **Sesiones de Aprendizaje:** Durante estas sesiones, las lecciones impartidas por el maestro llevaron a los participantes de la iglesia a reflexionar y a tomar conciencia. La interacción con el contenido les permitió profundizar en su comprensión y crecimiento espiritual.
- **Estrategia Afectiva:** El maestro demostró empatía, comprensión y dedicación hacia los participantes. Además, escuchó sus preguntas y respondió con criterio y sabiduría, creando un ambiente de confianza y apoyo.
- **Cooperación Activa:** Todas las esposas de pastores se involucraron activamente en las clases para aprender. Su participación decisiva contribuyó significativamente a su proceso de aprendizaje y desarrollo espiritual.
- **Evaluación constante:** A lo largo del Programa de consejería pastoral, se llevó a cabo una evaluación constante. Los alumnos participaron en trabajo de equipo, y grupos pequeños entre las damas participantes.
- **Monitoreo Personalizado:** Este monitoreo tenía como objetivo motivar su fortalecimiento espiritual y ofrecer apoyo según sus necesidades.

- **Consejería Personalizada:** El maestro brindó asesoramiento personalizado a los alumnos, atendiendo sus inquietudes y necesidades específicas. Esta orientación fue fundamental para su crecimiento espiritual.

**Tabla 2**

*Estrategias y Acciones Específicas*

OBJETIVOS	ESTRATEGIA	ACCIONES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar y detallar el nivel de estrés asociado con las actividades pastorales que enfrentan las esposas de los pastores de la IDP, proporcionando un análisis claro y profundo sobre su experiencia y desafíos.</li> </ul>	Evaluación Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario inicial a las participantes para determinar el nivel estrés.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el diseño de la propuesta del Taller de consejería pastoral</li> </ul>	Elaboración o Diseño de la propuesta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se coordinó el espacio a utilizar para el Programa, ya que la Iglesia cuenta con un solo ambiente.</li> <li>• Se solicitó un formulario de consentimiento a las 30 esposas de pastores, informándoles sobre las fechas del programa.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar el Taller de consejería pastoral</li> </ul>	Aplicación del "Programa Taller de consejería pastoral"	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de siete sesiones de aprendizaje.</li> <li>• Se desarrolló de manera presencial con una sesión cada semana (sábado).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación del programa mediante el cuestionario final del Taller de consejería pastoral.</li> </ul>	Evaluación de Resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se aplicó un cuestionario final para poder medir resultados.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrastar los resultados del Trabajo de Suficiencia Profesional sobre el taller de consejería pastoral.</li> </ul>	Valoración y reflexión de resultados de la experiencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realizó un cuadro comparativo entre los resultados del cuestionario inicial y el cuestionario final.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se analiza y valora la aplicación del Programa en el informe de Suficiencia.</li> <li>• Se realizó consejería pastoral a las treinta esposas de pastores.</li> </ul>
--	--	---

**3.4.3. técnica e Instrumentos.**

**Técnica**

Encuesta. Según Grande y Abascal (2017), esta técnica consiste en la elaboración de un conjunto de preguntas claras y coherentes, dirigidas a un grupo específico de personas. Esta metodología permite obtener información relevante y precisa acerca de las variables que se estudiaron, facilitando su interpretación y análisis de los datos recopilados.

**instrumento**

Cuestionario OIT-OMS para evaluación y diagnóstico, y sesiones de aprendizajes.  
Plan pedagógico de sesiones de aprendizajes.

**Tabla 3**

Puntuación total y nivel de estrés

NIVEL DE ESTRÉS TOTAL	PUNTUACIÓN
Alto nivel de estrés	Mayor 70.3
Estrés	50.3-70.2
Nivel Intermedio	20.3-50.2
Bajo Nivel de Estrés	Menor a 20

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS

**Tabla 4**

Puntuación total según Dimensiones

NIVEL DE ESTRÉS TOTAL	PUNTUACIÓN
Alto nivel de estrés	24-35
Estrés	16-23
Nivel Intermedio	8-15
Bajo Nivel de Estrés	Menor a 0-7

Fuente: Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS

#### **3.4.3.1. Aplicación del Cuestionario inicial y el cuestionario final**

Se aplicó un cuestionario de 20 preguntas con 5 posibles respuestas y cada una de ellas se le otorga una puntuación de 1 a 5. En los siguientes niveles:

Nivel de estrés relacionado con el clima organizacional en la labor pastoral de las esposas de pastores.

Nivel de estrés relacionado con la estructura organizacional en la labor pastoral de las esposas de pastores.

Nivel de estrés relacionado con la influencia del líder en la labor pastoral de las esposas de pastores de la Iglesia Evangélica de Dios de la Profecía, antes y después del Taller de Consejería Pastoral.

El cuestionario se encuentra en el Anexo 1 y 2.

#### **3.4.3.2. Sesiones de aprendizaje**

Consta de siete sesiones de aprendizajes, con temas establecidos según la programación; las sesiones de aprendizajes se encuentran en el Anexo 3

#### **3.4.3.3. Padrón de participantes**

En este padrón se encuentran incluidas las esposas de pastores con quienes se llevó cabo la experiencia profesional. ver anexo 4

### 3.4.3.4. Registro de acompañamiento

Este registro fue útil para realizar un seguimiento de los miembros durante y después del taller de consejería pastoral. Incluyó dos aspectos clave: el Registro de Asistencia y el Registro de Evaluación anexo 3 y 4

### 3.4.4. Población y muestra

#### 3.4.4.1. Población

La población objeto de estudio estuvo conformada por 30 esposas de pastores.

#### Tabla 5

*Distribución de los participantes de la población esposas de pastores de la Iglesia evangélica Dios de la Profecía, Algarrobos distrito de Piura Provincia de Piura, 2022.*

<b>Sexo</b>	<b>N.º Participantes</b>
Femenino	30
TOTAL	30

Fuente: Extraído de datos de la Iglesia evangélica Dios de la profecía pastoras del distrito de Piura

#### 3.4.3.2. Muestra.

La muestra censal conformada por 30 esposas de pastores

#### Tabla 6

*Distribución de la muestra*

<b>Sexo</b>	<b>N.º Participantes</b>
Femenino	30
TOTAL	30

Fuente: extraído de datos de la Iglesia evangélica Dios de la profecía distrito Piura

### 3.5. Recursos

#### 3.5.1. Humanos

#### Tabla 7

*Recursos humanos*

<b>N.º</b>	<b>Recursos</b>	<b>Nombre y apellido</b>	<b>Desempeño en el taller</b>
<b>Humanos</b>			
1	Bachiller	Bertha Jannet Cordova Ibarra	Investigadora y capacitadora De la lección 3,4,5,7.
2	Supervisor:	Luis Alberto Rufino Sánchez	Pastor de la iglesia local y maestro de enseñanza lección 6
3	pastora	Vilma Rugel	Maestra de la lección 1.
4	Bachiller	Ana Lucy Ortiz Guerrero	Maestra de enseñanza de la lección 2
5	Ujier	Carmen Santisteban.	Miembro de la iglesia I.D.P.

### 3.5.2. Materiales

**Tabla 8**

*Materiales*

<b>Materiales electrónicos</b>		<b>Materiales de oficina</b>	
• Laptop	• Láminas, carteleras.	• Hojas	• Plumones
• Proyector	• Cuaderno	• Lapiceros	• Agenda
• Impresora	• Blocs de hojas.	• Folios de colores.	• Biblia

### 3.6. Financiamiento

- Recursos propios: Esta investigación es Autofinanciado.

**Tabla 9***Presupuesto del Trabajo de Suficiencia Profesional*

DESCRIPCIÓN	COSTO		COSTO
	UNITARIO	CANTIDAD	TOTAL S/.
<b>MATERIALES Y ÚTILES DE ENSEÑANZA</b>			
Material de las lecciones (copias)	10.00	30 unidades	300.00
Resaltadores	3.00	2 unidades	6.00
Papel Bond A-4	20.00	3 paquete	60.00
Folder A-4	3.00	30 unidad	90.00
Plumones para pizarra acrílica	4.50	4 unidades	18.00
Mota para pizarra acrílica	5.00	1 unidad	5.00
Otros	400.00	Global	400.00
<b>TOTAL</b>	<b>s/. 445.00</b>		<b>s/. 879.00</b>

### 3.7. Cronograma

Tabla 10

*Cronograma de Actividades*

N°	ACTIVIDADES	TIEMPO (SEMANAS)																			
		Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Planteamiento del problema, descripción del problema, objetivos y justificación	X	X	X																	
2	Construcción de la fundamentación teórica, antecedentes y marco teórico			X	X																
3	Preparación de la propuesta de mejora, aspectos de la institución, descripción de la propuesta					X	X														
4	Formulación de la metodología de la propuesta y la realización de los instrumentos, (aplicación del cuestionario inicial)							X	X												
5	Descripción de los recursos, financiamiento y cronograma de actividades									X											
6	Realización del "Taller de consejería pastoral", siete sesiones (1 sesión por semana)										X	X	X	X	X	X	X				
7	Descripción de acciones y análisis de resultados, aportes significativos para el beneficio de la institución (aplicación del cuestionario final, Post test)																		X	X	
8	Reflexión crítica de la experiencia profesional																			X	
9	Elaboración de conclusiones y recomendaciones																				X
10	Redacción y entrega del informe																				X

**CAPÍTULO IV**  
**DESCRIPCIÓN DE ACCIONES Y ANÁLISIS DE**  
**RESULTADOS**

#### 4.1. Acciones realizadas por etapas

##### 4.1.1. Primera etapa reunión con los participantes

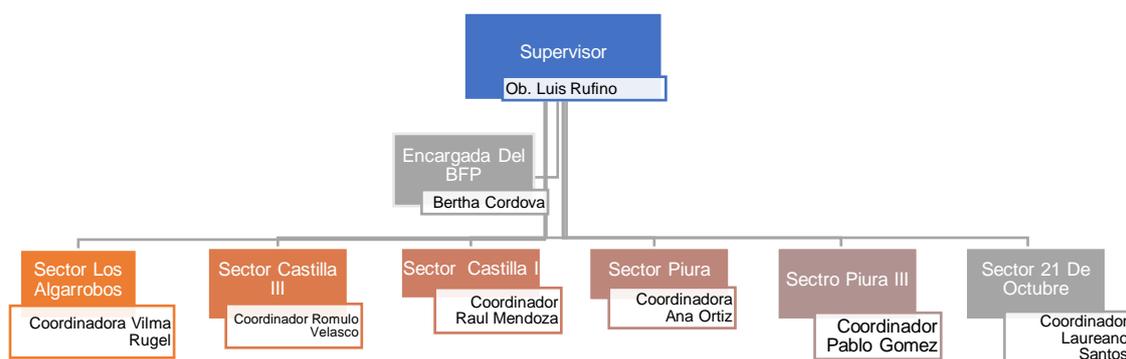
Concertar una reunión con todas las esposas de pastores para explicar brevemente el propósito del taller y los temas que se abordarán. Una breve explicación de qué trata el estrés laboral. Definir claramente los objetivos específicos del taller, como mejorar el estrés en la labor pastoral y compartir experiencias. Asistieron 30 esposas de pastores, comprometiéndose a asistir.

##### 4.1.2. Segunda etapa solicitud de permiso para realizar el proyecto.

Se solicitó el permiso al encargado de la institución al supervisor: Luis Rufino Sánchez, Tuvimos el privilegio de llevar el primer taller en la iglesia de los Algarrobos, la institución esta dividió por sectores, cada sector Con un coordinador por cada cinco iglesias, se trabajó con seis sectores, sector los Algarrobos, sector castilla I, sector castilla II, sector Piura, sector Piura III, sector 31 de octubre.

#### Figura 4

*Organigrama de la iglesia de Dios de la profecía del distrito de Piura.*



##### 4.2. Tercera etapa aplicación del cuestionario inicial.

En esta etapa, se procede a la aplicación del cuestionario inicial a una muestra representativa de la población objetivo. Este proceso incluye los siguientes pasos:

- 30 esposas de pastores.

- **Administración del cuestionario:** Se proporciona a los participantes las instrucciones necesarias y se supervisa el proceso para minimizar posibles sesgos.
- **Recolección de Datos:** Se recopilan las respuestas de los participantes, asegurando la confidencialidad y el manejo ético de la información.
- **Asignación de Puntuaciones:** Las respuestas se califican de acuerdo con los criterios establecidos previamente. Esto permite obtener datos cuantitativos que serán analizados en etapas posteriores.
- **Evaluación y Análisis:** Se analizan los datos recolectados para evaluar la validez y fiabilidad del cuestionario. Este análisis incluye la identificación de posibles problemas en los ítems y la revisión de la consistencia interna del cuestionario.
- **Estandarización de Puntuaciones:** Se establecen normas y baremos que permitan interpretar las puntuaciones obtenidas. Esto facilita la comparación de los resultados individuales con los estándares establecidos.
- **Elaboración del Manual del cuestionario:** Se documentan los procedimientos, instrucciones y normas de interpretación en un manual que acompañará al cuestionario. Este manual es esencial para asegurar una aplicación consistente y una interpretación adecuada de los resultados.

El cuestionario con la escala valorativa y la agrupación de los ítems se encuentra en el anexo 1.

**Tabla 11**

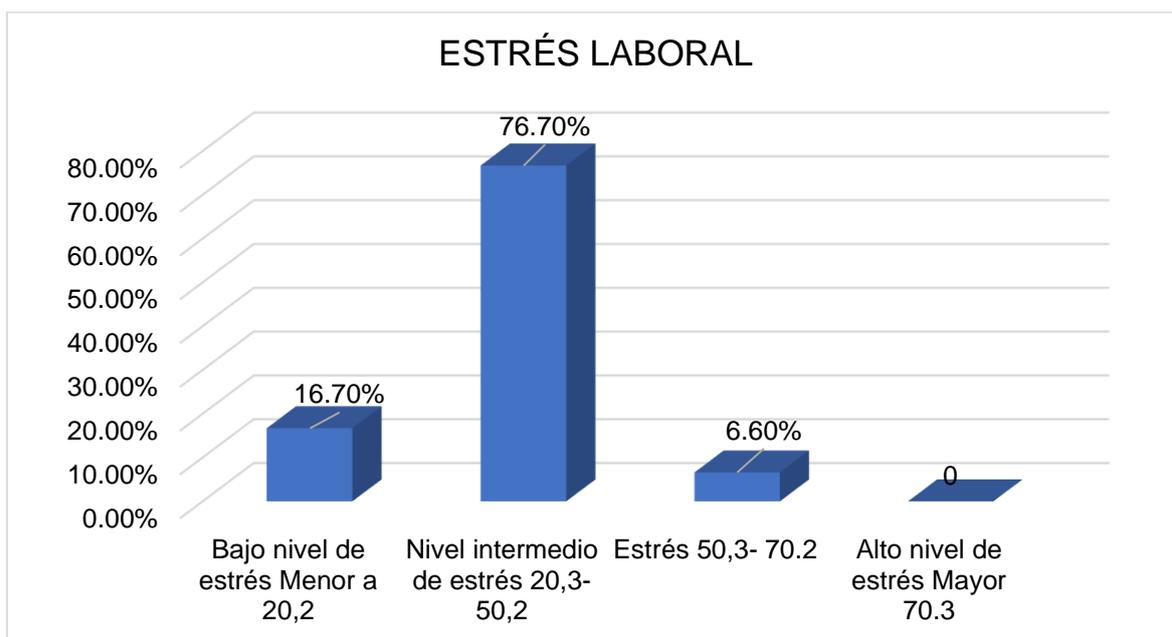
*Resultados del Porcentaje del Cuestionario Inicial.*

<b>ESTRÉS EN LA LABOR PASTORAL DE ESPOSAS DE PASTORES</b>			
		<b>RESULTADOS DEL CUESTIONARIO INICIAL</b>	
<b>NIVELES Y RANGOS</b>		<b>N.º DE MIEMBROS</b>	<b>%</b>
Bajo nivel de estrés	Menor a 20,2	5	16.7%
Nivel intermedio	20,3-50,2	23	76.7%

estrés 50,3- 70.2	2	6.6%
Alto nivel de estrés Mayor 70.3	0	0
TOTAL	30	100%

**Figura 5**

*Resultados del porcentaje del cuestionario inicial sobre el estrés en la labor pastoral de esposas de pastores evangélicos Piura 2022*



#### Resultados del Estrés Laboral

##### Nivel de Estrés:

Bajo nivel de estrés (Menor a 20.2) - 16.7% (5 miembros):

Solo un pequeño grupo de miembros (5 de 30) presenta un bajo nivel de estrés. Este porcentaje reducido sugiere que, aunque algunas esposas de pastores gestionan adecuadamente su estrés, aún existe la oportunidad de mejorar las condiciones laborales para beneficiar a un mayor número de ellas.

Nivel intermedio de estrés (20.3-50.2) - 76.7% (23 miembros):

La mayoría de los empleados (23 de 30) se encuentra en este rango intermedio. Esto sugiere que, aunque el estrés no es extremo, hay muchos factores en su entorno

laboral que contribuyen a su tensión. Este grupo podría beneficiarse de intervenciones para manejar el estrés y mejorar su bienestar.

Estrés (50.3-70.2) - 6.6% (2 miembros):

Un pequeño porcentaje de empleados (2 de 30) experimenta un nivel significativo de estrés. Esto es preocupante, ya que puede afectar tanto su salud como su rendimiento laboral. Se debe prestar atención a las causas de estrés en este grupo pequeño y buscar maneras de mitigarlas.

Alto nivel de estrés (Mayor a 70.3) - 0% (0 miembros):

No hay individuos en esta categoría, lo que es un buen indicativo de que no hay niveles críticos de estrés en la organización. Esto sugiere que las condiciones laborales no son extremas y que no hay factores que causen un estrés excesivo entre los empleados.

Conclusión

La mayoría de las esposas de pastores se encuentra en un nivel intermedio de estrés, lo que indica la presencia de factores estresantes que necesitan ser abordados para mejorar el bienestar general.

Un pequeño grupo de esposas de pastores experimenta un estrés significativo, lo que requiere atención especial para identificar y mitigar las causas de su estrés.

La ausencia de esposas de pastores con un alto nivel de estrés es un punto positivo, pero hay margen. Claro, aquí tienes el texto mejorado para que sea más claro:

La ausencia de esposas de pastores con un alto nivel de estrés es un aspecto positivo. Sin embargo, hay oportunidades para reducir aún más el estrés general y mover a más esposas de pastores hacia niveles de estrés más bajos.

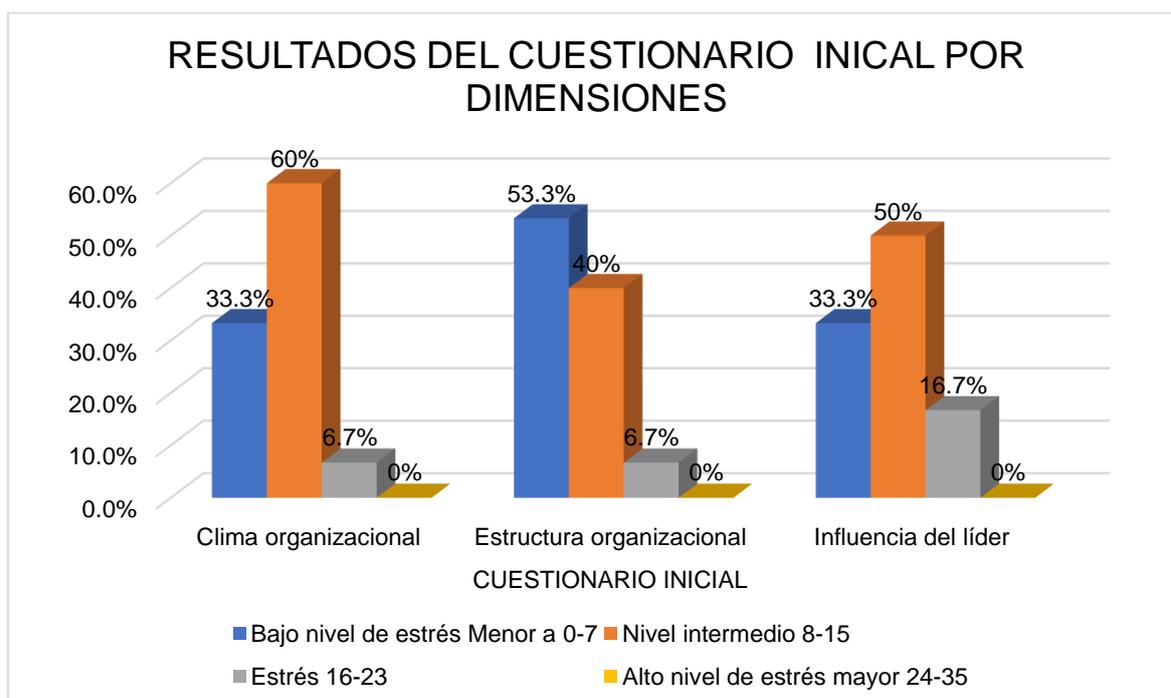
**Tabla 12**

*resultados según dimensiones del estrés en la labor pastoral de esposas de pastores*

<b>ESTRÉS EN LA LABOR PASTORAL DE ESPOSAS DE PASTORES</b>						
<b>Resultados por dimensiones del cuestionario inicial</b>						
<b>Niveles y rangos</b>	<b>Clima organizacional</b>		<b>Estructura organizacional</b>		<b>Influencia del líder</b>	
	Cuestionario inicial		Cuestionario inicial		Cuestionario inicial	
	MIEMBROS	%	MIEMBROS	%	MIEMBROS	%
Bajo nivel de estrés Menor a 0-7	10	33.3%	16	53.3%	10	33.3%
Nivel intermedio 8-15	18	60%	12	40%	15	50%
Estrés 16-23	2	6.7%	2	6.7%	5	16.7%
Alto nivel de estrés mayor 24-35	0	0%	0	0	0	0%
<b>TOTAL 30</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Figura 6**

*Resultados del cuestionario inicial por dimensiones del estrés en la labor pastoral de esposas de pastores*



*Interpretación del Cuestionario inicial según dimensiones*

Clima organizacional:

Bajo nivel de estrés (0-7): Aproximadamente 33%.

Nivel intermedio (8-15): Aproximadamente 60%

Estrés (16-23): Aproximadamente 6.7%

Alto nivel de estrés (24-35): No se reportan niveles altos de estrés en esta dimensión.

Estructura organizacional:

Bajo nivel de estrés (0-7): Aproximadamente 53.3% de esposas de pastores experimentan un bajo nivel de estrés.

Nivel intermedio (8-15): Aproximadamente 40% de esposas de pastores reportan un nivel intermedio de estrés.

Estrés (16-23): Aproximadamente 6.7 % de esposas de pastores experimentan un nivel de estrés significativo.

Alto nivel de estrés (24-35): No se reportan niveles altos de estrés en esta dimensión.

Influencia del líder:

Bajo nivel de estrés (0-7): Aproximadamente 33.3% de esposas de pastores experimentan un bajo nivel de estrés.

Nivel intermedio (8-15): Aproximadamente 46.7%

Estrés (16-23): Aproximadamente 16.7%

Alto nivel de estrés (24-35): no reportan un alto nivel de estrés.

En resumen, el clima organizacional y la influencia del líder muestran niveles intermedios de estrés más altos, mientras que la estructura organizacional tiene una mayor proporción de esposas de pastores con bajo nivel de estrés. La influencia del líder las esposas de pastores también presentan un pequeño porcentaje de niveles de estrés.

#### **4.3. Aplicación del programa.**

“Taller de consejería pastoral”. Se implementó un programa intensivo de 7 sesiones diseñado para equipar a las esposas de pastores con herramientas prácticas para

gestionar el estrés y brindar consejería pastoral efectiva. Los contenidos detallados de cada sesión se encuentran en el Anexo 3.

**Tabla 13**

*Actividades de las Sesiones o Lecciones de Aprendizaje.*

N°	ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLES
01	Aplicación del cuestionario inicial	Semana 1	Bachiller
02	Primera sesión. Dimensión el Clima Organizacional. Tema: José: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con el Clima Organizacional.	Semana 1	Bachiller
03	Segunda sesión. Dimensión Estructura Organizacional. Tema: Moisés: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con la Estructura Organizacional.	Semana 2	Bachiller
04	Tercera sesión. Dimensión Influencia del Líder. Tema: Nehemías: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con la Influencia del Líder.	Semana 3	Bachiller
05	Cuarta sesión. Dimensión el Clima Organizacional. Tema: Job: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con la Carga de Trabajo (incomprensión)	Semana 4	Bachiller
06	Quinta sesión. Dimensión estructura organizacional.	Semana 5	Bachiller

	Tema: David: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con las Expectativas.		
07	<p>sexta sesión. Dimensión influencia del líder.</p> <p>Tema: Jacob: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con la Vida Familiar y su influencia en la labor pastoral.</p>	Semana 6	Bachiller
08	<p>Séptima sesión. Dimensión influencia del líder.</p> <p>Tema: Elías: Estrategias de Autocuidado para Superar el Estrés Ministerial.</p>	Semana 7	Bachiller
09	Aplicación del cuestionario final	Semana	Bachiller

#### 4.4. Evaluación del taller de consejería pastoral.

Luego de aplicación del programa se evaluó mediante el cuestionario final para poder observar los cambios y el resultado.

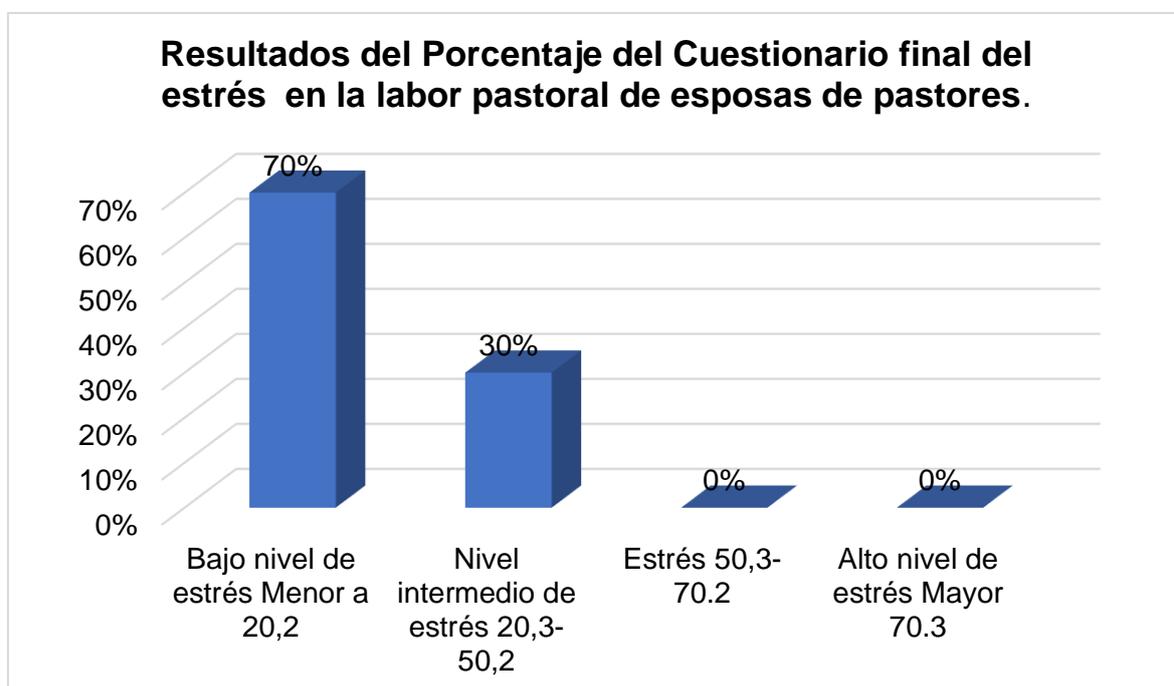
**Tabla 14**

*Resultados del Porcentaje del Cuestionario final del estrés en la labor pastoral de esposas de pastores.*

<b>ESTRÉS EN LA LABOR PASTORAL DE ESPOSAS DE PASTORES</b>		
	<b>RESULTADOS DEL CUESTIONARIO FINAL</b>	
<b>NIVELES Y RANGO</b>	<b>N.º DE MIEMBROS</b>	<b>%</b>
Bajo nivel de estrés Menor a 20,2	21	70%
Nivel intermedio de estrés 20,3-50,2	9	30%
Estrés 50,3- 70.2	0	0%
Alto nivel de estrés Mayor 70.3	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Figura 7**

*Resultados del porcentaje del cuestionario final del estrés laboral*



Interpretación tabla del estrés laboral cuestionario final:

Bajo nivel de estrés (Menor a 20.2):

70% de esposas de pastores experimentan un bajo nivel de estrés laboral.

Nivel intermedio de estrés (20.3-50.2):

30% de los empleados reportan un nivel intermedio de estrés.

Estrés (50.3-70.2):

0% de esposas de pastores experimentan este nivel de estrés.

Alto nivel de estrés (Mayor a 70.3):

0% de esposas de pastores reportan un alto nivel de estrés.

La mayoría de los empleados (70%) experimentan un bajo nivel de estrés laboral, lo cual es positivo para el bienestar general y la productividad. Un 30% de esposas de pastores se encuentran en un nivel intermedio de estrés, lo que indica que hay áreas que podrían necesitar atención para reducir el estrés. No se reportan empleados en los niveles de estrés más altos, lo cual es una señal alentadora.

**Tabla 15**

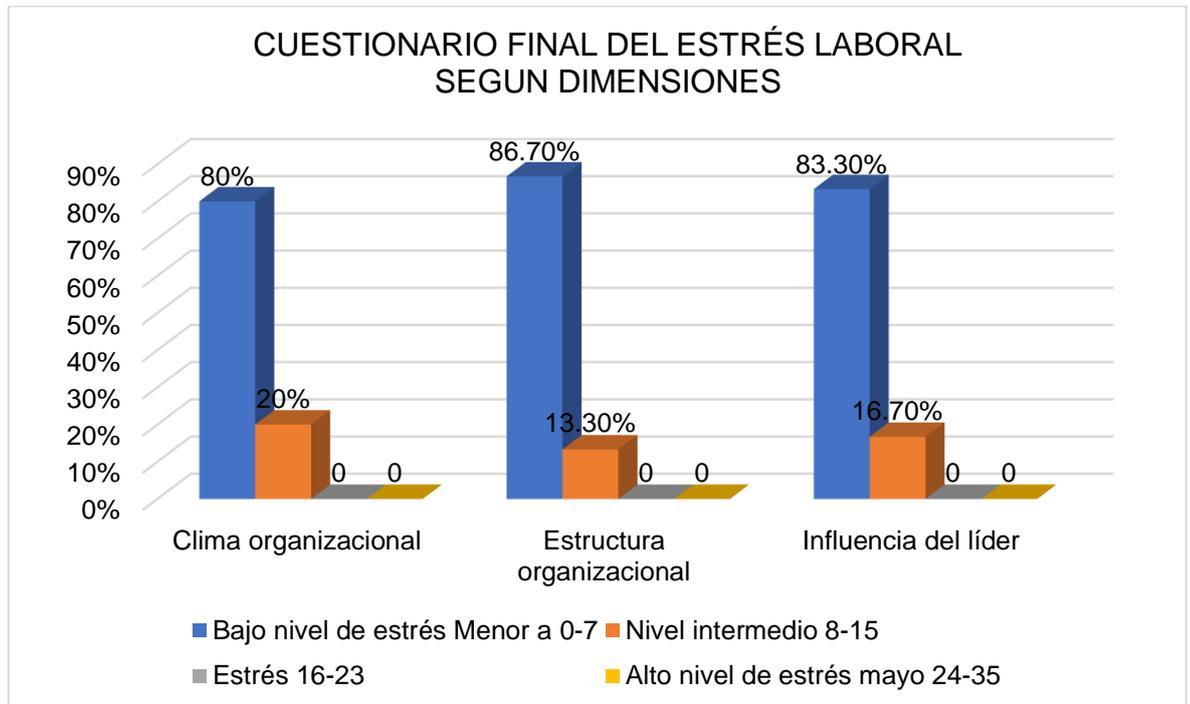
*Resultados del porcentaje del Cuestionario final según dimensiones del estrés laboral*

<b>DIMENSIONES DEL ESTRÉS LABORAL</b>						
<b>RESULTADOS DEL PORCENTAJE DEL CUESTIONARIO FINAL</b>						
<b>NIVEL</b>	<b>Clima organizacional</b>		<b>Estructura organizacional</b>		<b>Influencia del líder</b>	
	Cuestionario final		Cuestionario final		Cuestionario final	
	MIEMBROS	%	MIEMBROS	%	MIEMBROS	%
Bajo nivel de estrés Menor a 0-7	24	80%	26	86.7%	25	83.3%
Nivel intermedio de estrés 8-15	6	20%	4	13.3%	5	16.7%
Estrés 16-23	0	0%	0	0%	0	0%

Alto nivel de estrés mayo 24-35	0	0	0	0	0	0
TOTAL 30	30	100%	30	100%	30	100%

**Figura 8**

*Cuestionario final según dimensiones del estrés laboral*



Interpretación del Cuestionario final según dimensiones del estrés laboral

Clima organizacional:

Bajo nivel de estrés (0-7): La mayoría de esposas de pastores (aproximadamente 80%) experimentan un bajo nivel de estrés en relación con el clima organizacional.

Nivel intermedio (8-15): Un 20%

No se reportan niveles significativos de estrés alto en esta dimensión.

Estructura organizacional:

Bajo nivel de estrés (0-7): Un 87% de esposas de pastores experimentan un bajo nivel de estrés relacionado con la estructura organizacional.

Nivel intermedio (8-15): Un 13%

No se reportan niveles significativos de estrés alto en esta dimensión.

Influencia del líder:

Bajo nivel de estrés (0-7): Un 83% de esposas de pastores experimentan un bajo nivel de estrés debido a la influencia del líder.

Nivel intermedio (8-15): Un 17%

No se reportan niveles significativos de estrés alto en esta dimensión.

En resumen, la mayoría de esposas de pastores experimentan bajos niveles de estrés en todas las dimensiones evaluadas, con un pequeño porcentaje reportando niveles intermedios de estrés. No se registran casos de estrés elevado en ninguna de las dimensiones.

#### 4.5. Contrastar los resultados del porcentaje inicial y final

Del Trabajo de Suficiencia Profesional en el nivel de salud en las esposas de pastores (Pastoras) Piura, 2022.

Este análisis se llevó en base al cuestionario inicial y el cuestionario final donde indicó los puntajes del problema de la investigación sobre y el estrés en la labor pastoral de esposas de pastores, el cual se encuentra en el anexo 4, tabla 4.

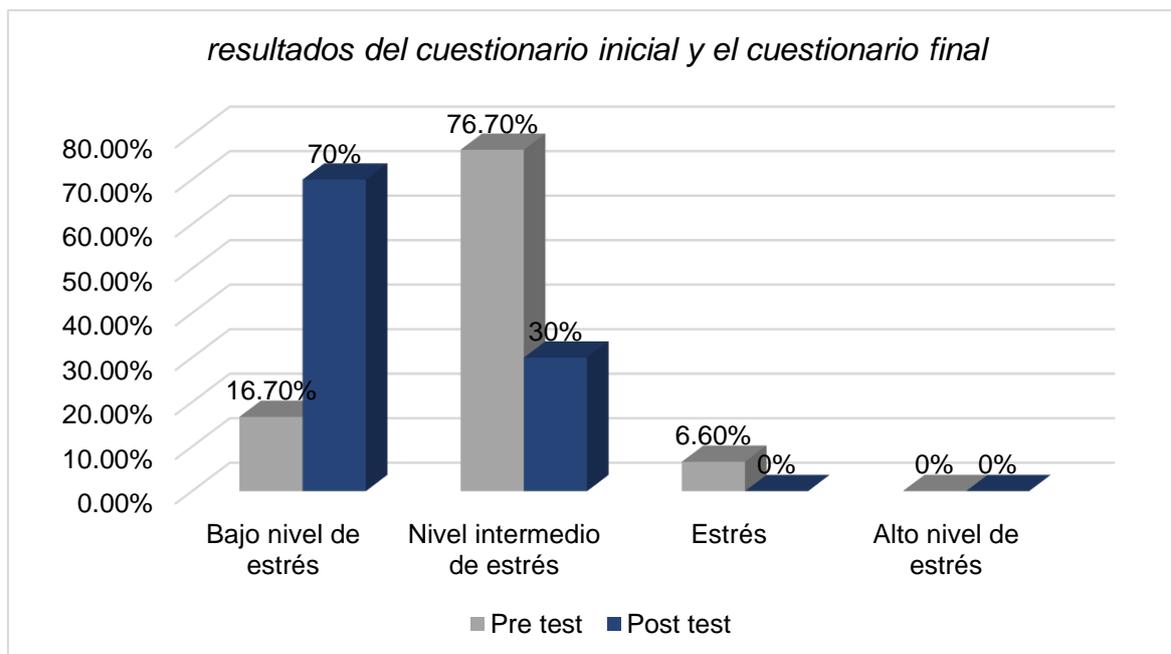
**Tabla 16**

*Resultados del Porcentaje de Comparación entre el Cuestionario Inicial y Final*

<b>Resultados de estrés laboral en esposas de pastores</b>				
	<b>RESULTADOS INICIAL</b>		<b>RESULTADOS FINAL</b>	
<b>NIVEL</b>	<b>N.º DE MIEMBROS</b>	<b>%</b>	<b>N.º DE MIEMBROS</b>	<b>%</b>
Bajo nivel de estrés Menor a 20,2	5	16.7%	21	70%
Nivel intermedio de estrés 20,3-50,2	23	76.7%	9	30%
Estrés 50,3- 70.2	2	6.6%	0	0%
Alto nivel de estrés Mayor 70.3	0	0%	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Figura 9**

*Contrastación de resultados del cuestionario inicial y el cuestionario final*



### **Interpretación de la Tabla**

Del Estrés en la labor pastoral: Cuestionario Inicial vs. Cuestionario Final

#### **Bajo nivel de estrés (Menor a 20,2):**

- **Cuestionario Inicial:** 5 miembros (16.7%)
- **Cuestionario Final:** 21 miembros (70%)

Interpretación: Se observa un incremento significativo en el número de miembros con un bajo nivel de estrés, pasando de 16.7% a 70%.

#### **Nivel intermedio de estrés (20,3-50,2):**

- **Cuestionario Inicial:** 23 miembros (76.7%)
- **Cuestionario Final:** 9 miembros (30%)

Interpretación: Hay una reducción considerable en el número de miembros con nivel intermedio de estrés, pasando de 76.7% a 30%.

#### **Estrés (50,3-70,2):**

- **Cuestionario Inicial:** 2 miembros (6.6%)
- **Cuestionario Final:** 0 miembros (0%)

Interpretación: el porcentaje de miembros con estrés ha disminuido a cero en el cuestionario final.

**Alto nivel de estrés (Mayor a 70,3):**

- **Cuestionario Inicial:** 0 miembros (0%)
- **Cuestionario Final:** 0 miembros (0%)

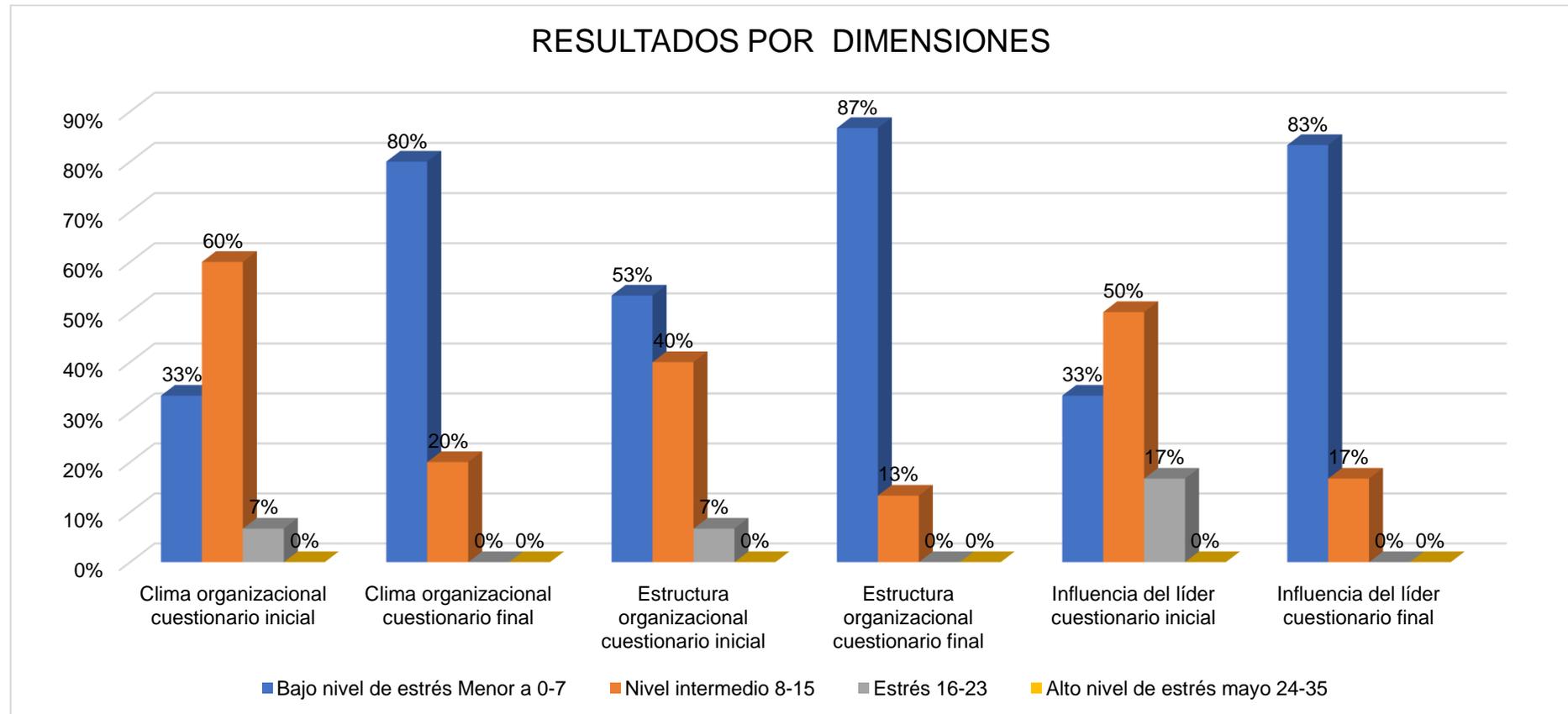
Interpretación: No hay cambios en este nivel, manteniéndose en cero miembros tanto en el cuestionario inicial como en el final.

**Conclusión:** En términos generales, los resultados reflejan un progreso positivo en la salud respecto al estrés en las esposas de los pastores , evidenciado por un incremento significativo en el número de personas con niveles bajos de estrés. Esto sugiere que las intervenciones implementadas entre los dos cuestionarios fueron efectivas.

#### 4.6 Contrastación del cuestionario inicial y el cuestionario final por dimensiones

Figura 10

Contrastación del cuestionario inicial y el cuestionario final por dimensiones



## **Comparación de los Niveles Iniciales y Finales por Dimensiones.**

### **Clima Organizacional:**

- **Bajo nivel de estrés (0-7):**
  - Inicial: Aproximadamente 33%
  - Final: Aproximadamente 80%
- **Nivel intermedio (8-15):**
  - Inicial: Aproximadamente 60%
  - Final: Aproximadamente 20%
- **Estrés (16-23):**
  - Inicial: Aproximadamente 7%
  - Final: No se reportan niveles significativos.
- **Alto nivel de estrés (24-35):**
  - Inicial: No se reportan niveles altos.
  - Final: No se reportan niveles altos.

### **Estructura Organizacional:**

- **Bajo nivel de estrés (0-7):**
  - Inicial: Aproximadamente 53%
  - Final: Aproximadamente 87%
- **Nivel intermedio (8-15):**
  - Inicial: Aproximadamente 40%
  - Final: Aproximadamente 13%
- **Estrés (16-23):**
  - Inicial: Aproximadamente 7%
  - Final: No se reportan niveles significativos.
- **Alto nivel de estrés (24-35):**
  - Inicial: No se reportan niveles altos.
  - Final: No se reportan niveles altos.

### **Influencia del Líder:**

- **Bajo nivel de estrés (0-7):**
  - Inicial: Aproximadamente 33% de los empleados.
  - Final: Aproximadamente 83% de los empleados.
- **Nivel intermedio (8-15):**
  - Inicial: Aproximadamente 47% de los empleados.
  - Final: Aproximadamente 17% de los empleados.
- **Estrés (16-23):**
  - Inicial: Aproximadamente 17% de los empleados.
  - Final: No se reportan niveles significativos.
- **Alto nivel de estrés (24-35):**
  - Inicial: Aproximadamente 0% de los empleados.
  - Final: No se reportan niveles altos.

### **Interpretación**

La comparación de los niveles iniciales y finales por dimensiones muestra una mejora significativa en todas las dimensiones evaluadas.

- **Clima Organizacional:** Se evidencia una notable disminución en los niveles intermedios y significativos de estrés, junto con un aumento considerable que experimentan bajos niveles de estrés.
- **Estructura Organizacional:** Hay un incremento en el porcentaje de empleados con bajo nivel de estrés y una reducción en los niveles intermedios de estrés.
- **Influencia del Líder:** Se observa un progreso notable, reflejado en un incremento de esposas de pastores con niveles bajos de estrés, acompañado de una reducción en los niveles moderados y altos. Estos resultados sugieren que las intervenciones aplicadas han sido efectivas para disminuir el estrés laboral en todas las dimensiones, mejorando significativamente el bienestar de las esposas de pastores.

#### **4.6. Aporte significativo para el beneficio de la institución.**

Los aportes significativos para el beneficio a partir de la aplicación del Programa Taller consejería pastoral y el estrés en la labor pastoral de esposas de pastores evangélicos, Piura, son los siguientes:

Reducción del Estrés: Un aumento del 53.3% en miembros con bajo nivel de estrés es notable. Pasó de 16.7% a 70%, indicando que las intervenciones implementadas han tenido un impacto positivo considerable en reducir el estrés.

Disminución de Niveles Intermedios de Estrés: El porcentaje de miembros con nivel intermedio de estrés disminuyó de 76.7% a 30%. Esta reducción indica una mejora significativa en la salud mental de los miembros, moviéndose muchos de ellos hacia niveles más bajos de estrés.

Eliminación del Estrés Alto: Inicialmente, había un 6.6% de miembros con estrés (50,3-70,2), pero este porcentaje se redujo a cero en el cuestionario final, lo que demuestra que ningún miembro sufre de estrés considerablemente alto al final del período de estudio.

El Programa de Taller de Consejería Pastoral se ha consolidado como una iniciativa eficaz para disminuir el estrés y promover el bienestar integral de las esposas de pastores en la Iglesia Evangélica de Dios de la Profecía en Piura. mejorando la salud mental (Estrés), comunicación, el liderazgo y la estructura organizacional. Estos beneficios no solo han contribuido al bienestar individual de los miembros, sino que también han fortalecido la cohesión y la eficiencia de la institución en su conjunto.

#### **4.7. Reflexión crítica de la experiencia profesional.**

Reflexión Crítica sobre la Experiencia Profesional en la Implementación del Programa de Taller de Consejería Pastoral

Al inicio del programa, se identificaron altos niveles de estrés en varias dimensiones, incluyendo el clima organizacional y la influencia del líder. Esta evaluación inicial fue crucial para entender las áreas que necesitaban intervención.

Análisis de la Estructura Organizacional: La estructura organizacional mostró una mayor proporción de empleados con bajo nivel de estrés, por ello una estructura clara y bien definida puede ser un factor protector contra el estrés.

Se llevaron a cabo sesiones de aprendizaje en el taller de consejería pastoral enfocados en técnicas de manejo del estrés, comunicación efectiva y liderazgo positivo. Estas intervenciones fueron diseñadas para abordar las áreas problemáticas identificadas. En el taller se implementó un plan pedagógico que proporcionó información sobre cómo vencer el estrés, basado en el estudio de personajes bíblicos.

Además, en el taller, se implementaron mecanismos de apoyo continuo para asegurar que los participantes aplicaran lo que aprendieron en su vida cotidiana y laboral.

Los resultados mostraron una reducción significativa del estrés, con un aumento del 53.3% en miembros con bajo nivel de estrés y la eliminación completa del estrés alto. Esto indica que las intervenciones fueron efectivas y tuvieron un impacto positivo considerable.

Mejora del Clima Organizacional: La mayoría de las esposas de pastores (70%) experimentaron un bajo nivel de estrés laboral después del programa, lo cual es positivo para el bienestar general y la productividad. Sin embargo, un 30% de los trabajadores aún tienen un nivel intermedio de estrés, lo que indica que hay áreas que necesitan atención continua.

Fortalezas y Debilidades: un ambiente de apoyo y confidencialidad, mientras que debilidades son la falta de recursos o tiempo insuficiente para cubrir todos los temas necesarios

La continua evaluación y el seguimiento son fundamentales para mantener los beneficios del programa y para identificar nuevas áreas de mejora.

Es importante adaptar las intervenciones a las necesidades cambiantes de los participantes y del entorno organizacional. La flexibilidad en la implementación de programas es clave para su éxito a largo plazo.

#### **4.8. Conclusiones.**

Este estudio evaluó el grado de estrés que enfrentan las esposas de pastores en el desempeño de su labor pastoral en la Iglesia Evangélica de Dios de la Profecía antes y después del Taller de Consejería Pastoral en Piura, 2022. Utilizando un cuestionario de 20 ítems administrado a 30 miembros de la iglesia, se observó una reducción significativa del estrés: el porcentaje con bajo estrés aumentó del 16.7% al 70%, el nivel intermedio disminuyó del 76.7% al 30%, y el estrés alto se eliminó completamente. Estos resultados destacan el impacto positivo del taller en la reducción del estrés y mejora de la salud mental en las esposas de pastores. Comparando con la tesis de Holguín (2017) sobre el estrés laboral en pastores evangélicos de la Iglesia Interamericana de Colombia, ambos estudios subrayan la importancia de intervenciones específicas y apoyo estructurado para manejar el estrés en contextos pastorales.

Tras la implementación del Taller de Consejería Pastoral, se vio una mejora notable en el clima organizacional. Inicialmente, el 33% de los empleados experimentaba un bajo nivel de estrés, el 60% un nivel intermedio y el 7% un nivel de estrés significativo, sin niveles altos. Después del taller, el 80% de las esposas de pastores experimentaron un bajo nivel de estrés, el 20% un nivel intermedio, sin estrés alto. En comparación, Neblett (2022) resaltó que intervenciones como talleres y conferencias son efectivas para reducir el estrés y mejorar la salud mental en contextos pastorales.

También se observó una mejora notable en la estructura organizacional. Inicialmente, el 53% de las esposas de pastores experimentaba un bajo nivel de estrés, el 40% un nivel intermedio y el 7% un nivel de estrés significativo, sin niveles altos. Después del taller, el 87% experimentaron un bajo nivel de estrés y el 13% un nivel intermedio, sin estrés alto. Tal como lo señala Farfán (2020). Los principales factores que afectan la

relación incluyen deficiencias en infraestructura, un entorno laboral poco favorable debido a conflictos interpersonales, ritmos de trabajo acelerados o sobrecarga laboral, falta de motivación y la monotonía en las tareas asignadas. Abordar estos factores en el taller contribuyó significativamente a la reducción del estrés en la estructura organizacional.

La influencia del líder también mostró una mejora significativa. Inicialmente, el 33% de las esposas de pastores experimentaba un bajo nivel de estrés, el 47% un nivel intermedio y el 17% un nivel de estrés significativo, con un 3% reportando alto estrés. Después del taller, el 83% experimentaron un bajo nivel de estrés y el 17% un nivel intermedio, sin niveles altos de estrés. En comparación, Tueros (2021) subrayó que la influencia positiva del liderazgo y la implementación de talleres de consejería pastoral pueden reducir significativamente el estrés y mejorar la salud mental en contextos pastorales, destacando la importancia de proporcionar apoyo estructurado y recursos adecuados en diversos entornos laborales.

Es importante señalar que estos hallazgos solo son generalizables a la población que participó en el estudio y no representan a la población general. Además, el estudio se realizó con un grupo relativamente pequeño de participantes, por lo que se requieren más investigaciones para poder confirmar dichos resultados. Tampoco se evaluaron los efectos a largo plazo del taller, por lo que es posible que los resultados no sean sostenibles en el tiempo.

Se sugiere incrementar los estudios sobre salud mental en la población a nivel nacional para permitir la comparación de los resultados obtenidos. También es recomendable llevar a cabo un seguimiento a largo plazo de las participantes para analizar la permanencia y efectividad de los beneficios obtenidos en el taller.

El Programa de Taller de Consejería Pastoral ha confirmado ser una intervención positiva para disminuir el estrés y mejorar el bienestar general de las esposas de pastores en la Iglesia Evangélica de Dios de la Profecía en Piura. Los resultados son alentadores y

sugieren que la implementación de programas similares podría beneficiar a otras comunidades. Sin embargo, es crucial continuar investigando y adaptando las intervenciones para asegurar su efectividad y sostenibilidad a largo plazo.

#### **4.9. Recomendaciones.**

Recomendaciones basadas en los resultados y conclusiones del Programa de Taller de Consejería Pastoral:

Realizar evaluaciones periódicas para monitorear los participantes. Esto ayudará a identificar cualquier aumento en el estrés y permitirá intervenir de manera oportuna.

Programar sesiones de refuerzo para revisar y practicar las técnicas aprendidas durante el taller, asegurando que los participantes continúen aplicándolas en su vida diaria.

Extender el programa a otros miembros de la iglesia y a diferentes comunidades para maximizar el impacto positivo.

Ofrecer capacitación continua para los líderes de la iglesia en áreas como liderazgo positivo, comunicación asertiva y manejo del estrés. Esto asegurará que los líderes estén bien equipados para apoyar a sus equipos.

Crear espacios seguros donde los miembros puedan hablar sus inquietudes y sugerencias sin temor a represalias. Esto ayudará a identificar y solucionar problemas.

Desarrollar mecanismos de reconocimiento y apreciación para celebrar los logros y esfuerzos de los miembros, lo cual puede mejorar la moral y reducir el estrés.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfiz, I. (1997). *El Proyecto Educativo Institucional*. Buenos Aires: Aique.
- Ander-Egg, E. (1994) *Interdisciplinariedad en educación*. Buenos Aires: Editorial Magistério.
- Bell, J. (2005). *Cómo hacer tu primer trabajo de investigación. Guía para investigadores en educación y ciencias sociales*. Barcelona: Gedisa
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación (3ª ed.)*. Pearson Educación.
- Caballero, Y. (11 de octubre del 2023,). Argentina y Perú son los países con más altos niveles de estrés de la región. infobae. Recuperado el día 16 noviembre 2024 de <https://www.infobae.com/salud/2023/10/11/argentina-y-peru-son-los-paises-con-mas-altos-niveles-de-estres-de-la-region-segun-un-informe-global/>
- Castro, A., & Lupano, M. (2007). Teorías implícitas del liderazgo y calidad de la relación entre líder y seguidor. *Boletín de Psicología*, 89(1), 7-28. Recuperado el 12 de febrero de 2025, <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N89-1.pdf>
- Castillo, J. (2012). "consejería pastoral" México. Universidad Iberoamericana.
- Coll, C. (1997). "Constructivismo y educación escolar: ni hablamos siempre de lo mismo ni lo hacemos siempre desde la misma perspectiva epistemológica" En Rodrigo, M. y Arnay J. (Comps.). *La construcción social del conocimiento escolar*. Barcelona: Paidós.
- Cortes, P., Bedolla, M., Pecina, E. (2020): "El estrés laboral y sus dimensiones a nivel individual y organizacional", *Revista de Investigación Latinoamericana en Competitividad Organizacional RILCO*, n. 7 (agosto 2020). Recuperado el día 16 noviembre 2024: <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/estres-laboral.html>
- Comité de Asamblea para Doctrina y Gobierno Bíblico. (1996). *Actas de negocios importantes adoptadas por la 89na Asamblea General Louisville, Kentucky*, 8-14 de

julio de 1996. Recuperado el 12 de noviembre de 2024, de  
file:///C:/Users/Laptod%20IDP/Downloads/89a%20Asamblea%201996-  
Actas%20de%20negocios.pdf

Cuevas, G. (2016, octubre 13). Qué es el estrés laboral: síntomas, causas y tratamiento. La Mente es Maravillosa. Recuperado el 15 de agosto de 2024, de  
<https://lamenteesmaravillosa.com/estres-laboral-tratamiento-claves-mejorar/>

Escuela de Negocios y Dirección. (10 junio, 2019.). El liderazgo profesional en el ámbito laboral. Recuperado el 29 de agosto de 2024 de  
<https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/el-liderazgo-profesional-en-el-ambito-laboral/>.

Farfán, M. (2020). Estrés laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Recuperado el 29 de agosto de 2024 de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46826>

Feliz, D. (2014, febrero). Factores contribuyentes a la depresión en las esposas de pastores. White Wing Messenger. Recuperado el día 16 noviembre 2024 de  
<https://whitewingmessenger.net/2014/02/factores-contribuyentes-a-la-depresion-en-las-esposas-de-pastores/>

García, J. (2015, junio 2). Tipos de Liderazgo: Las 5 clases de líder más habituales. pymOrganization. Recuperado el 22 de agosto de 2024, de  
<https://psicologiaymente.com/coach/tipos-de-liderazgo>

Grande, I., y Abascal, E. (2017). Fundamentos y técnicas de investigación comercial (13ª ed.). ESIC Editorial.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación sexta edición). MCGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Holguín, M. (2017). Estrés laboral en pastores evangélicos de la Iglesia Interamericana de Colombia [Tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. Recuperado de [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14331/1/HolguinCarlos\\_2017\\_EstresLaboralPastores.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14331/1/HolguinCarlos_2017_EstresLaboralPastores.pdf)
- Infobae. (2024). En Perú, la salud mental muestra números negativos con problemas en ascenso. Entrevista a Lorena Germany y July Caballero Peralta. Recuperado el 10 de setiembre 2024 de <https://www.infobae.com/salud/2024/04/06/una-encuesta-global-revelo-que-argentina-y-peru-lideran-la-lista-de-naciones-con-mayor-estres/>
- Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado - Hideyo Noguchi". (2021). Gob.pe. Recuperado el 28 de agosto de 2024, de <https://www.insm.gob.pe/oficinas/comunicaciones/notasdeprensa/2021/021.html>
- Jones, I. (2020). Introducción a la Consejería Bíblica: Teoría y Práctica. Editorial Tesoro Bíblico.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- LaMotte, S. (2021, 21 de julio). El 2020 fue un año récord para el estrés, especialmente para las madres. CNN. Recuperado el 13 de setiembre 2024 de <https://cnn.com>
- Lucado, M. (2015). Días de gloria: Disfruta tu vida en la tierra prometida ahora. Grupo Nelson.
- MacArthur, J. (2020). Pastoral Ministry: How to Shepherd Biblically. Thomas Nelson.
- Manual de Normas para el Ministerio. (2017). White Wing Publishing House. P.O. Box 3000, Cleveland. Recuperado 16 noviembre 2024 <https://idpsudamerica.com/wp-content/uploads/2020/05/2016-MPM-Sp.pdf>
- Maxwell, J. C. (1998). Las 21 leyes irrefutables del liderazgo: Siga estas leyes, y la gente lo seguirá a usted. Nashville, Tennessee, Thomas Nelson, Inc.

- Mayan, M. (2001). Una introducción a los métodos cualitativos: Módulo de entrenamiento para estudiantes y profesionales. Cánada: International institute for qualitative methodology
- Morales Salinas, B. G., & Moysén Chimal, A. (2015). Afrontamiento del estrés en adolescentes estudiantes de nivel medio superior. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 9(1), 9-20. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.
- Mujeres 360. (2024). WEF: Informe Global de Brecha de Género 2022. Recuperado el día 16 noviembre 2024 de <https://mujeres360.org/publicaciones/wef-informe-global-de-brecha-de-genero-2022/>
- Neblett, R. (2022). Salud Mental y Cuidado Pastoral [Tesis de maestría, Universidad de la República de Panamá]. Recuperado el 11 de setiembre del 2024 de <https://repository.westernsem.edu/server/api/core/bitstreams/5b46bba6-97bc-49cb-9925-eaf0877eee97/content>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). Estrés. Recuperado el 23 de agosto de 2024, de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>.
- Ortega, C. (2021, junio 21). Qué es el clima organizacional. Características e importancia. [mensaje en un blog]. Recuperado el 17 de agosto de 2024, de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Ocaña, G., & Rojas, M. (2021). Evidencias psicométricas del Cuestionario Estrés Laboral OIT-OMS en colaboradores de una empresa de transporte público, Chorrillos - Lima, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima, Perú ]. Recuperado el 20 de noviembre de 2024, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83296/Oca%C3%B1a\\_NDG-Rojas\\_HM-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83296/Oca%C3%B1a_NDG-Rojas_HM-SD.pdf?sequence=1)

- Quiroa, M. (2020, mayo 28). ¿Qué es la estructura organizacional? Importancia, tipos y ejemplo. Economipedia. Recuperado el 25 de agosto de 2024, de <https://economipedia.com/definiciones/estructura-organizacional.html>
- Regueiro, A. M. (2023). Conceptos Básicos: ¿Qué es el estrés y cómo nos afecta? Recuperado 15 de setiembre 2024 de <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Rivas, J. (2021). El proceso de consejería desde la mirada de las personas que han asistido a un centro de escucha de lima metropolitana [Tesis para optar al Título Profesional de Licenciada en Psicología, universidad Antonio Ruiz de Montoya]. Recuperado el 26 de setiembre 2024 de <https://repositorio.uarm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d65e39d8-382b-48cf-afa6-7d16dc3c0f2b/content>
- Rodríguez, M. (2005) El taller: una estrategia para aprender, enseñar e investigar Recuperado de 19 de noviembre 2024 [https://die.udistrital.edu.co/sites/default/files/doctorado\\_ud/publicaciones/taller\\_una\\_estrategia\\_para\\_aprender\\_ensenar\\_e\\_investigar\\_0.pdf](https://die.udistrital.edu.co/sites/default/files/doctorado_ud/publicaciones/taller_una_estrategia_para_aprender_ensenar_e_investigar_0.pdf)
- Rodríguez, M. (2005) El taller: una estrategia para aprender, enseñar e investigar Recuperado de 19 de noviembre 2024 [https://die.udistrital.edu.co/sites/default/files/doctorado\\_ud/publicaciones/taller\\_una\\_estrategia\\_para\\_aprender\\_ensenar\\_e\\_investigar\\_0.pdf](https://die.udistrital.edu.co/sites/default/files/doctorado_ud/publicaciones/taller_una_estrategia_para_aprender_ensenar_e_investigar_0.pdf)
- Rojas, J., Flores, G., & Cuaya, I. (2020). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, México (tesis Una revisión sistemática. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 15(1), e1248. Recuperado el 25 de agosto de 2024, de <https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>

Sánchez, B. (2023). Manejo del estrés y su relación con los años de experiencia ministerial y género en muestras de pastores protestantes de Puerto Rico. ProQuest Dissertations Publishing. Recuperado el día 16 noviembre 2024 de <https://www.proquest.com/openview/572827d6e62f2b4afd72c21092348894/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Schipani, D. (2011). El consejo pastoral como práctica de sabiduría. *Revista Pistis & Praxis: Teologia e Pastoral*, 3(2), 405-423. Pontificia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, Brasil.

Soto, B. (2023, diciembre 31). Liderazgo en el Trabajo: Cómo Influye en el Éxito y Productividad. *Liderazgo Empresarial*. Recuperado el 15 de agosto de 2024, de <https://liderazgoempresarial.info/como-influye-el-liderazgo-en-lo-laboral>

Torres, D. (2023, septiembre 12). Estrés laboral: qué es, síntomas, prevención y consecuencias. *Hubspot.es*. Recuperado el 26 de agosto de 2024, de <https://blog.hubspot.es/sales/estres-laboral>

Tueros, M. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa constructora T&T Arquitectos SAC [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. Recuperado el 28 de agosto de 2024, de, [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros\\_Influencia-estr%C3%A9s-laboral-desempe%C3%B1o-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16349/Tueros_Influencia-estr%C3%A9s-laboral-desempe%C3%B1o-trabajadores.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

World Economic Forum. "Gender Gaps in Stress Levels." *Global Gender Gap Report 2022*. 13 de julio de 2022. Disponible en: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/in-full/2-8-gender-gaps-in-stress-levels>.

Warren, R. (2002). *Una vida con propósito: ¿Para qué estoy aquí en la tierra?* Editorial Planeta.

Zapata, P. (6 de junio del 2024). Más de 40,000 peruanos sufrieron ataques de estrés agudo y postraumático en el 2023, La República. Recuperado el día 16 noviembre 2024 de <https://larepublica.pe/sociedad/2024/06/06/mas-de-40000-peruanos-sufrieron-ataques-de-estres-agudo-y-postraumatico-en-el-2023-segun-el-minsa-ministerio-de-salud-salud-mental-ansiedad-depresion-47817>

## ANEXOS

### **Anexo 1.** Cuestionario inicial y final sobre el estrés laboral de OIT-OMS

#### Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta sección se ofrece un cuestionario certificado para evaluar el nivel de estrés laboral.

Los participantes deben señalar con qué regularidad la situación descrita representa una fuente de estrés actual, seleccionando el número que mejor corresponda. La elección debe marcarse con una X, siguiendo los criterios indicados.

- 1.si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2.si la condición MUY POCAS VECES es fuente de estrés.
- 3.si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 4.si la condición A MENUDO es fuente de estrés.
- 5.si la condición SIEMPRE es fuente de estrés. Nunca

No.	Condición	1	2	3	4	5
1	¿La gente comprende la misión y metas de la organización?					
2	¿La estrategia de la organización es comprendida?					
3	¿Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño?					
4	¿La organización carece de dirección y objetivo?					
5	¿Existe un enfoque en la competencia interna y en el logro de metas individuales?					
6	¿Existe un ambiente de trabajo saludable, colaborativo y motivador en la organización?					
7	¿Existe la apertura para solicitar apoyo de capacitación?					
8	¿La norma de rendir informes entre superior y subordinado me Hace sentir presionado?					
9	¿Se respeta adecuadamente la cadena de mando en la organización?					
10	¿La persona en mi nivel tiene control sobre su trabajo?					
11	¿La estructura organizacional implica un exceso de papeleo?					
12	¿Los miembros de nuestro equipo comprenden y se comprometen con los objetivos comunes de la organización?					
13	¿En ocasiones, se percibe una cultura de alta exigencia, perfeccionismo?					
14	¿El líder de la organización actúa con justicia y equidad en la toma de decisiones y el trato hacia el equipo?					

15	¿El líder de la organización demuestra respeto hacia todos los miembros del equipo en sus interacciones y decisiones?						
16	¿El líder de la organización demuestra empatía y se preocupa por el bienestar del equipo?						
17	¿El líder de la organización fomenta la colaboración y el trabajo en equipo?						
18	¿El líder de la organización demuestra carisma y logra inspirar y motivar al equipo?						
19	¿El liderazgo en la organización motiva e inspira al equipo a alcanzar sus metas?						
20	¿Mi supervisor involucra al grupo en la toma de decisiones?						

### AGRUPACIÓN DE LOS ÍTEMS

NIVELES DE ESTRÉS	RANGO
Bajo nivel de estrés	Menor a 20,2
Nivel intermedio de estrés	20,3-50,2
Estrés	50,2-70,2
Alto nivel de estrés mayo	Mayor 70,3

### ESCALA VALORATIVA

Clima Organizacional	1,2,3,4,5,6,7
Estructura Organizacional	8,9,10,11,12,13
Influencia del Líder	14,15,16,17,18,19,20

### DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

- < 20,2: Indica la ausencia de síntomas de estrés. Mantienes un buen equilibrio, sigue así y comparte tus estrategias de manejo con quienes te rodean.

20,3 – 50,2: Estás en una etapa de alerta. Es importante identificar los factores que generan tu estrés para abordarlos preventivamente.

50,3 – 70,2: Es fundamental tomar conciencia de tu situación y analizar qué aspectos puedes modificar. Si el estrés persiste, podrías comprometer tu balance entre la vida laboral y personal. Evita sobrecargar tus recursos.

> 70,3: Te encuentras en un estado de agotamiento físico y mental debido al estrés. Esto podría derivar en consecuencias graves para tu salud, por lo que es esencial buscar ayuda o tomar medidas correctivas.

## **Anexo 2.** Propuesta – Programa taller de consejería pastoral

### **PROPUESTA**

#### **PROGRAMA TALLER DE CONSEJERÍA PASTORAL**

##### **A. Diseño de Programa**

Consejería pastoral y la salud mental en esposas de pastores evangélicos, Piura – 2022

##### **2. DATOS GENERALES:**

- 2.1.** DRE : Piura
- 2.2.** Institución Eclesiástica : Iglesia de Dios de la profecía
- 2.3.** Asignatura : Ministerio del bienestar familia pastoral
- 2.4.** Material : 1
- 2.5.** Horas : 2
- 2.6.** Duración del curso : 16 semanas (4 meses)
- 2.7.** Año Académico : 2022 - II
- 2.8.** Horario : Mañana
- 2.9.** Docente : Bach. Bertha Jannet Cordova Ibarra

##### **3. FUNDAMENTACIÓN:**

La fundamentación del taller de consejería pastoral se basa en varios aspectos clave que justifican su necesidad y eficacia. Buscar la asistencia del Espíritu Santo antes de evaluar y dar consejo. Su fortaleza, consuelo y enseñanza son esenciales en este proceso. La consejería pastoral bíblica utiliza las verdades de las Escrituras para exhortar, reprender, corregir y capacitar a las personas (2 Timoteo 3:16). El taller de consejería pastoral tiene como característica no solamente teoría, sino que es práctico y espiritual, supliendo, fortaleciendo cada aspecto y etapa de la vida de las participantes.

##### **4.OBJETIVOS:**

4.1. Desarrollar lecciones bíblicas para mejorar los niveles estrés en los siguientes niveles: El nivel de estrés relacionado con el clima organizacional, El nivel de estrés relacionado con la estructura organizacional, el nivel de estrés relacionado con la influencia del líder en la labor pastoral de las esposas de pastores de la Iglesia Evangélica de Dios de la Profecía, antes y después del Taller de Consejería Pastoral.

4.2. Ejecutar acciones de caracteres espiritual para fortalecer su proceso en dichos niveles de estrés laboral.

4.3. Promover la asistencia del Espíritu santo en los miembros. Esta experiencia sobrenatural es muy valiosa para mejorar los niveles de estrés laboral.

4.4. Explorar la vida de personajes bíblicos para identificar estrategias basadas en principios bíblicos que puedan ayudar a manejar el estrés.

4.5. Desarrollar en los estudiantes la capacidad de gestionar sus emociones y fortalecer su resiliencia asociada con sus múltiples roles dentro de la iglesia.

### **1. Misión MBFP**

Impulsar y facilitar la excelencia de la vocación en el ministerio pastoral. Desarrollando relaciones saludables, ofreciendo capacitación, orientación profesional y ayudando en su bienestar integra ministerial.

### **2. Visión MBFP**

Ser un ministerio enfocado en la familia pastoral, contribuyendo armoniosamente al bienestar personal, espiritual, familiar y ministerio en la iglesia de Dios de a la profecía en el Perú.

### **3. PROGRAMACIÓN.**

*Actividades de las Sesiones o Lecciones de Aprendizaje.*

<b>N°</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLES</b>
01	Aplicación del cuestionario inicial	Semana 1	Bachiller

02	Primera sesión. Dimensión el Clima Organizacional. Tema: José: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con el Clima Organizacional.	Semana 1	Bachiller
03	Segunda sesión. Dimensión Estructura Organizacional. Tema: Moisés: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con la Estructura Organizacional.	Semana 2	Bachiller
04	Tercera sesión. Dimensión Influencia del Líder. Tema: Nehemías: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con la Influencia del Líder.	Semana 3	Bachiller
05	Cuarta sesión. Dimensión el Clima Organizacional. Tema: Job: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con la Carga de Trabajo (incomprensión)	Semana 4	Bachiller
06	Quinta sesión. Dimensión estructura organizacional. Tema: David: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con las Expectativas.	Semana 5	Bachiller
07	sexta sesión. Dimensión influencia del líder. Tema: Jacob: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con la Vida Familiar y su influencia en la labor pastoral.	Semana 6	Bachiller
08	Séptima sesión. Dimensión influencia del líder.	Semana 7	Bachiller

	Tema: Elías: Estrategias de Autocuidado para Superar el Estrés Ministerial.		
09	Aplicación del cuestionario final	Semana 7	Bachiller

#### 4. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.

La metodología que se emplea es el programa de taller de consejería pastoral, a través

- Mapas Mentales: Utiliza esta técnica gráfica para visualizar conceptos y relaciones entre ellos.
- Aprendizaje Basado en Proyectos: Fomenta la aplicación práctica de conocimientos.
- Debate: Estimula la discusión crítica y la argumentación entre los estudiantes.
- Utiliza materiales visuales como imágenes, videos o infografías.
- Fomenta la participación activa de los estudiantes en clase.
- Organiza tu lección de manera lógica y secuencial.
- Discusión en Grupo: Facilitar conversaciones abiertas sobre temas específicos relacionados con el estrés.

#### 5. MATERIALES Y RECURSOS

- Materiales impresos: manual, Biblia.
- Materiales audiovisuales: video, diapositivas, etc.
- Materiales interactivos: Estos materiales pueden incluir juegos, actividades de aprendizaje colaborativo, etc.
- Equipo tecnológico: Laptop, proyectores.
- Espacio físico: El espacio físico debe ser adecuado para el tipo de sesión que se va a realizar.

#### 6. EVALUACIÓN.

Indicadores de desempeño	Técnica	Instrumento	Producto
-Localiza información relevante en los versículos de la biblia e identifica los puntos tratados. -Memoriza un versículo bíblico. -Evidencia interés y puntualidad por participar en los talleres.	Observación	Lista de cotejo	Reproducir un texto bíblico

**Anexo 3.** Sesiones de aprendizaje ejecutados en los talleres.

**SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 1**

Lección 1: Estrés Relacionado con el Clima Organizacional

**I. Datos generales:**

<b>Institución</b>	Iglesia de Dios de la Profecía
<b>Dirección</b>	Los algarrobos 1era. etapa manzana K lote 1
<b>Duración</b>	1 una hora 30 minutos
<b>Docente</b>	Bach. Bertha Cordova Ibarra

**II. Aprendizaje esperado:**

**Objetivo:** Ayudar a las esposas de pastores a manejar el estrés derivado del ambiente organizacional de la iglesia.

**Competencia:** Manejo del Estrés y la Ansiedad a través de la Fe

**Competencia:** Esta competencia implica la capacidad de identificar, gestionar y reducir el estrés mediante la aplicación de principios bíblicos y la práctica de la fe cristiana. Las esposas de pastores aprenderán a confiar en Dios, a utilizar la oración como herramienta para la paz interior y a apoyarse en la comunidad de fe para enfrentar los desafíos del ambiente organizacional de la iglesia.

**III. Situación de aprendizaje.**

FASE	PROCEDIMIENTO
INICIO (20 minutos)	¡Bienvenidas a este taller! Me llamo Bertha, y seré su facilitadora. Me alegra que estén aquí. Espero que esta sesión sea de su agrado y que les ayude a aprender y crecer. Antes de comenzar, ¿podrían decirme sus nombres y de dónde son?, Es un placer conocerlas a todas. <b>MOTIVACIÓN</b>

	<p>Comenzar la lección con una oración, pidiendo a Dios que les dé paz y sabiduría para manejar el estrés.</p> <p>Enseguida pasamos a hacer una oración sea breve y significativa. Pedir la guía de Dios para la sesión, y bendecir a las participantes.</p> <p><b>SABERES PREVIOS</b></p> <p>vamos a dialogar brevemente sobre el tema de la sesión. ¿Qué saben sobre la oración?, ¿cuán importante debe ser en tu vida.?</p> <p><b>CONFLICTO COGNITIVO</b> Dios escuchará nuestras oraciones aun cuando hemos fallado y no somos obedientes.</p> <p>Se presenta el nombre de la actividad de aprendizaje a desarrollar, criterios de evaluación y la secuencia de las actividades que realizarán.</p> <p><b>Tema:</b> José: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con el Clima Organizacional</p>
<p>DESARROLLO (50 minutos)</p>	<p><b>PROPÓSITO DE LA SESIÓN</b></p> <p>Objetivo:</p> <p>Explorar la vida de José para identificar estrategias que pueden ayudar a manejar el estrés relacionado con el clima organizacional, basadas en principios bíblicos.</p> <p>Introducción:</p> <p>José, hijo de Jacob, enfrentó numerosos desafíos organizacionales y personales que le causaron un gran estrés. Su historia nos ofrece valiosas lecciones sobre cómo manejar el estrés en contextos organizacionales y cómo mantener una actitud positiva y resiliente.</p>

	<p>1. Contexto de la Vida de José</p> <p>Historia de José: fue traicionado y vendido por sus hermanos, siendo llevado a Egipto, donde eventualmente se convirtió en el segundo al mando después del faraón (Génesis 37, 39-41).</p> <p>Desafíos Organizacionales: José tuvo que manejar la administración de Egipto durante los años de abundancia y escasez, enfrentando la presión de tomar decisiones críticas (Génesis 41:46-57).</p> <p>2. Identificación de Fuentes de Estrés Organizacional en la Vida de José</p> <p>Conflictos Familiares: La traición de sus hermanos y la separación de su familia.</p> <p>Expectativas del Faraón: La responsabilidad de administrar los recursos de Egipto durante los años de abundancia y escasez.</p> <p>Gestión de Crisis: La necesidad de planificar y ejecutar estrategias para enfrentar la hambruna.</p> <p>3. Estrategias de Manejo del Estrés de José</p> <p>Confianza en Dios: José mantuvo su fe y confianza en Dios a pesar de las adversidades, creyendo que Dios tenía un propósito para su vida (Génesis 45:5-8).</p> <p>Planificación y Organización: José implementó un plan detallado para almacenar alimentos durante los años de abundancia, lo que permitió a Egipto sobrevivir durante la hambruna (Génesis 41:33-36).</p> <p>Perdón y Reconciliación: José perdonó a sus hermanos y se reconcilió con ellos, lo que alivió el estrés emocional y restauró las relaciones familiares (Génesis 45:1-15).</p>
--	---

	<p>4. Aplicación Práctica para los Líderes Modernos</p> <p>Confianza en Dios: Mantener la fe y buscar la guía de Dios en momentos de estrés organizacional.</p> <p>Planificación Estratégica: Desarrollar planes detallados y organizados para enfrentar desafíos y crisis.</p> <p>Gestión de Relaciones: Practicar el perdón y la reconciliación para mantener un clima organizacional positivo.</p> <p>5. Testimonios y Ejemplos Prácticos</p> <p>Historias de Vida: Compartir testimonios de líderes que han implementado estrategias de manejo del estrés con éxito.</p> <p>6. Sesiones de Reflexión y Oración</p> <p>Grupos de Apoyo: Organizar grupos de oración y reflexión donde los líderes puedan compartir sus experiencias y orar juntos.</p> <p>Conclusión:</p> <p>La historia de José nos muestra que incluso en medio de grandes desafíos organizacionales, es posible manejar el estrés de manera efectiva al confiar en Dios, planificar estratégicamente y mantener relaciones saludables. Al seguir su ejemplo, los líderes pueden encontrar paz y éxito en sus roles organizacionales.</p>
<p>CIERRE (20 minutos)</p>	<p>METACOGNICIÓN:</p> <p>Luego la docente plantea la Metacognición sobre el tema que se ha tratado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué importancia tiene el tema?</li> <li>• ¿Para qué te sirve lo que has aprendido?</li> </ul> <p>Formar 6 grupos y dialogar sobre la importancia de la oración</p> <p>Oración Final: Concluir con una oración, pidiendo a Dios que les dé la sabiduría y la fortaleza.</p>

<p>Textos bíblicos de apoyo.</p> <p>Salmos 38:4; Job 3:3-4; Eclesiastés 3:22 Jeremías 15:10, Jeremías 20:14-181 Samuel 1:10; Filipenses 4:6-7;1 Pedro 5:7</p>
<p><b>Materiales y recursos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales impresos: manual, Biblia.</li> <li>• Materiales audiovisuales: videos, diapositivas,</li> <li>• Materiales interactivos: actividades de aprendizaje colaborativo.</li> <li>• Equipo tecnológico: laptop, proyector.</li> <li>• Espacio físico: El espacio físico debe ser adecuado para el tipo de sesión que se va a realizar.</li> </ul>

#### IV. Evaluación:

Indicadores de desempeño	Técnica	Instrumento	Producto
-Localiza información relevante en los versículos de la biblia e identifica los puntos tratados.	Observación	Lista de cotejo	Trabajo grupal
-Memoriza un versículo bíblico.			
-Evidencia interés y puntualidad por participar en los talleres.			

## SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 2

### Lección 2: Estrés Relacionado con la Estructura Organizacional

#### I. Datos generales:

<b>Institución</b>	Iglesia de Dios de la Profecía
<b>Dirección</b>	Los algarrobos 1era. etapa manzana K lote 1
<b>Duración</b>	1 una hora 30 minutos
<b>Docente</b>	Bach. Bertha Cordova Ibarra

#### II. Aprendizaje esperado:

**Objetivo:** Ayudar a las esposas de pastores a manejar el estrés derivado de la estructura organizacional de la iglesia.

**Competencia:** Colaboración y Unidad en la Estructura Organizacional

#### Descripción de la Competencia:

Esta competencia implica la capacidad de trabajar de manera colaborativa y armoniosa dentro de la estructura organizacional de la iglesia, reconociendo la importancia de cada miembro y su contribución al crecimiento y edificación del cuerpo de Cristo. Las esposas de pastores aprenderán a valorar la interdependencia y a fomentar un ambiente de apoyo mutuo y amor cristiano.

#### III. Situación de aprendizaje.

FASE	PROCEDIMIENTO
INICIO (20 minutos)	Se inicia el taller dando la bienvenida a todas las participantes. continuación leemos un pasaje bíblico. <b>Oración y Reflexión:</b> Iniciar con una oración enfocada en la unidad y cooperación dentro de la iglesia.

	<p><b>SABERES PREVIOS:</b> vamos a dialogar brevemente sobre el tema de la sesión. ¿Por qué es importante la colaboración y la unidad dentro de la estructura organizacional de la iglesia? ¿crees que es relevante este estudio?</p> <p><b>CONFLICTO COGNITIVO</b></p> <p>Imagina que un miembro de la iglesia tiene un talento especial para la música y desea liderar el ministerio de alabanza de una manera particular. Sin embargo, otros miembros del equipo tienen diferentes ideas sobre cómo debería llevarse a cabo el ministerio. Este miembro siente que su individualidad y creatividad no están siendo valoradas, mientras que el equipo lucha por mantener la unidad y la cohesión.</p> <p><b>Tema:</b> Moisés: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con la Estructura Organizacional</p>
<p>DESARROLLO (50 minutos)</p>	<p><b>PROPÓSITO DE LA SESIÓN:</b></p> <p>Objetivo:</p> <p>Explorar la vida de Moisés para identificar estrategias que pueden ayudar a manejar el estrés relacionado con la estructura organizacional, basadas en principios bíblicos.</p> <p>Introducción:</p> <p>Moisés, como líder del pueblo de Israel, enfrentó numerosos desafíos organizacionales que le causaron un gran estrés. Su historia nos ofrece valiosas lecciones sobre cómo manejar el estrés en contextos organizacionales y cómo estructurar eficazmente nuestras responsabilidades.</p>

### **1. Contexto de la Vida de Moisés**

**Liderazgo de Moisés:** Moisés fue llamado por Dios para liderar al pueblo de Israel fuera de Egipto y hacia la Tierra Prometida (Éxodo 3:10).

**Desafíos Organizacionales:** Moisés tuvo que manejar una gran cantidad de personas, resolver conflictos y establecer una estructura organizacional efectiva (Éxodo 18:13-26).

### **2. Identificación de Fuentes de Estrés Organizacional en la Vida de Moisés**

**Carga de Trabajo:** Moisés se encontraba abrumado por la cantidad de casos y problemas que debía resolver diariamente (Éxodo 18:13-14).

**Expectativas del Pueblo:** El pueblo de Israel tenía altas expectativas y dependía de Moisés para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.

**Falta de Delegación:** Inicialmente, Moisés intentó manejar todas las responsabilidades por sí mismo, lo que aumentó su nivel de estrés.

### **3. Estrategias de Manejo del Estrés de Moisés**

**Consejo de Jetro:** Jetro, el suegro de Moisés, le aconsejó delegar responsabilidades a otros líderes capaces para aliviar su carga (Éxodo 18:17-23).

**Delegación de Tareas:** Moisés seleccionó a hombres capaces para que juzgaran los casos menores, mientras él se encargaba de los asuntos más importantes (Éxodo 18:24-26).

	<p><b>Establecimiento de una Estructura Organizacional:</b> Moisés implementó un sistema jerárquico que permitió una gestión más eficiente y redujo su estrés.</p> <p><b>4. Aplicación Práctica para los Líderes Modernos</b></p> <p><b>Delegación Efectiva:</b> Aprender a delegar tareas a personas capacitadas para evitar el agotamiento.</p> <p><b>Establecimiento de Prioridades:</b> Identificar y enfocarse en las tareas más importantes, delegando las menos críticas.</p> <p><b>Búsqueda de Consejería:</b> No temer buscar consejo y apoyo de otros líderes o mentores.</p> <p><b>5. Testimonios y Ejemplos Prácticos</b></p> <p><b>Historias de Vida:</b> Compartir testimonios de líderes que han implementado estrategias de delegación y organización con éxito.</p> <p>.</p>
<p>CIERRE (20 minutos)</p>	<p><b>METACOGNICIÓN:</b></p> <p>Luego la docente plantea la Metacognición sobre el tema que se ha tratado.</p> <p>¿Qué importancia tiene el tema?</p> <p>¿Para qué te sirve lo que has aprendido?</p> <p><b>Sesiones de Reflexión y Oración</b></p> <p>Grupos de Apoyo: Organizar grupos de oración y reflexión donde los líderes puedan compartir sus experiencias y orar juntos.</p> <p><b>Conclusión:</b></p> <p>La historia de Moisés nos muestra que incluso los líderes más dedicados pueden experimentar estrés organizacional. Sin embargo, al seguir su ejemplo de delegación y estructuración, los</p>

	líderes pueden manejar el estrés de manera más efectiva y servir a su comunidad con mayor eficiencia y paz
Textos bíblicos de apoyo. Juan 8:32, 2 Timoteo 3:17, Juan 5 :39; Efesios 4:16; 1 Corintios 12:12-14	
<b>Materiales y recursos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales impresos: manual, Biblia.</li> <li>• Materiales audiovisuales: videos, diapositivas,</li> <li>• Materiales interactivos: actividades de aprendizaje colaborativo.</li> <li>• Equipo tecnológico: laptop, proyector.</li> <li>• Espacio físico: El espacio físico debe ser adecuado para el tipo de sesión que se va a realizar.</li> </ul>	

#### IV. Evaluación:

Indicadores de desempeño	Técnica	Instrumento	Producto
-Localiza información relevante en los versículos de la biblia e identifica los puntos tratados.	Observación	Lista de cotejo	Dinámica vivencial
-Memoriza un versículo bíblico.			
-Evidencia interés y puntualidad por participar en los talleres.			

## SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 3

### Lección 3: Estrés Relacionado con la Influencia del Líder

#### I. Datos generales:

<b>Institución</b>	Iglesia de Dios de la Profecía
<b>Dirección</b>	Los algarrobos 1era. etapa manzana K lote 1
<b>Duración</b>	1 una hora 30 minutos
<b>Docente</b>	Bach. Bertha Cordova Ibarra

#### II. Aprendizaje esperado:

**Objetivo:** Ayudar a las esposas de pastores a manejar el estrés derivado de la influencia del líder en su labor pastoral.

**Competencia:** Manejo del Estrés y la Influencia del Liderazgo

#### Descripción de la Competencia:

Esta competencia implica la capacidad de manejar el estrés derivado de la influencia del liderazgo en la labor pastoral, mediante la comprensión y aplicación de principios bíblicos sobre la obediencia, la sabiduría y el apoyo mutuo. Las esposas de pastores aprenderán a colaborar de manera efectiva con los líderes, a buscar consejo sabio y a mantener una actitud de respeto y apoyo.

#### III. Situación de aprendizaje.

FASE	PROCEDIMIENTO
INICIO (20 minutos)	Se inicia el taller dando la bienvenida a todas las participantes <b>Oración y Agradecimiento:</b> Comenzar con una oración agradeciendo por los líderes y pidiendo sabiduría para apoyarlos.

	<p>Se proyectan imágenes a través de un proyector ¿Qué observan en las imágenes? Puedes describir la expresión que muestra.</p> <p><b>SABERES PREVIOS:</b></p> <p>¿Qué entiendes por influencia del liderazgo?</p> <p>¿Todas las personas colaboran efectivamente con los líderes de la iglesia?</p> <p><b>CONFLICTO COGNITIVO.</b></p> <p>Ejemplo de Situación:</p> <p>Imagina que una esposa de pastor recibe una directriz de un líder de la iglesia que va en contra de su propio juicio o de lo que considera mejor para su ministerio. Por un lado, siente la obligación de obedecer y respetar la autoridad del líder, pero, por otro lado, siente que seguir esa directriz podría ser perjudicial o incorrecto. Esta situación crea una disonancia cognitiva, ya que sus creencias sobre la obediencia y su deseo de actuar de acuerdo con su propio discernimiento están en conflicto.</p> <p><b>Tema:</b> Nehemías: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con la Influencia del Líder</p>
DESARROLLO (50 minutos)	<p><b>PROPÓSITO DE LA SESIÓN:</b></p> <p><b>Objetivo:</b></p> <p>Explorar la vida de Nehemías para identificar estrategias que pueden ayudar a manejar el estrés relacionado con la influencia del líder, basadas en principios bíblicos.</p> <p><b>Introducción:</b></p>

Nehemías, como líder del pueblo de Israel durante la reconstrucción de Jerusalén, enfrentó numerosos desafíos que le causaron un gran estrés. Su historia nos ofrece valiosas lecciones sobre cómo manejar el estrés en contextos de liderazgo y cómo influir positivamente en los demás.

### **1. Contexto de la Vida de Nehemías**

- **Liderazgo de Nehemías:** Nehemías fue copero del rey Artajerjes y recibió permiso para regresar a Jerusalén y liderar la reconstrucción de los muros de la ciudad (Nehemías 1-2).
- **Desafíos Organizacionales:** Nehemías tuvo que enfrentar la oposición de enemigos externos e internos, así como motivar al pueblo a trabajar juntos en la reconstrucción (Nehemías 4:1-23).

### **2. Identificación de Fuentes de Estrés Relacionado con la Influencia del Líder en la Vida de Nehemías**

- **Oposición Externa:** Enemigos como Sanbalat y Tobías que intentaron detener la reconstrucción (Nehemías 4:1-3).
- **Desmotivación del Pueblo:** La necesidad de mantener al pueblo motivado y enfocado en la tarea a pesar de las dificultades (Nehemías 4:10-14).
- **Responsabilidad Personal:** La carga de ser el líder principal y la presión de tomar decisiones críticas (Nehemías 2:17-18).

### **3. Estrategias de Manejo del Estrés de Nehemías**

	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Oración y Dependencia de Dios:</b> Nehemías constantemente oraba y buscaba la guía de Dios en cada paso de su liderazgo (Nehemías 1:4-11, 2:4).</li><li>• <b>Delegación y Trabajo en Equipo:</b> Nehemías asignó tareas específicas a diferentes grupos y familias, fomentando la colaboración y el sentido de responsabilidad compartida (Nehemías 3).</li><li>• <b>Motivación y Aliento:</b> Nehemías motivaba al pueblo recordándoles la importancia de su trabajo y la protección de Dios (Nehemías 4:14-20).</li></ul> <p><b>4. Aplicación Práctica para los Líderes Modernos</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Oración y Reflexión:</b> Mantener una vida de oración constante y buscar la guía de Dios en momentos de estrés.</li><li>• <b>Delegación Efectiva:</b> Aprender a delegar tareas a personas capacitadas para evitar el agotamiento.</li><li>• <b>Motivación del Equipo:</b> Fomentar un ambiente de trabajo positivo y motivar a los miembros del equipo recordándoles la importancia de su contribución.</li></ul> <p><b>5. Testimonios y Ejemplos Prácticos</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Historias de Vida:</b> Compartir testimonios de líderes que han implementado estrategias de manejo del estrés con éxito.</li></ul> <p><b>6. Sesiones de Reflexión y Oración</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Grupos de Apoyo:</b> Organizar grupos de oración y reflexión donde los líderes puedan compartir sus experiencias y orar juntos.</li></ul>
--	---

	<p><b>Conclusión:</b></p> <p>La historia de Nehemías nos muestra que incluso en medio de grandes desafíos y oposición, es posible manejar el estrés de manera efectiva al confiar en Dios, delegar responsabilidades y motivar a los demás. Al seguir su ejemplo, los líderes pueden influir positivamente en su entorno y encontrar paz y éxito en sus roles organizacionales.</p>
<p>CIERRE (20 minutos)</p>	<p><b>METACOGNICIÓN:</b></p> <p>Luego la docente plantea la Metacognición sobre el tema que se ha tratado.</p> <p>¿Qué importancia tiene el tema?</p> <p>¿Para qué te sirve lo que has aprendido?</p> <p>evaluar sus estrategias actuales, planificar nuevas estrategias, implementarlas y reflexionar sobre su efectividad.</p>
<p>Textos bíblicos de apoyo.</p> <p>Hebreos 13:17; Proverbios 11:14</p>	
<p><b>Materiales y recursos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales impresos: manual, Biblia.</li> <li>• Materiales audiovisuales: videos, diapositivas, etc.</li> <li>• Materiales interactivos: Estos materiales pueden incluir juegos, actividades de aprendizaje colaborativo, etc.</li> <li>• Equipo tecnológico: Este equipo puede incluir computadoras, proyectores, cámaras, etc.</li> </ul>	

- Espacio físico: El espacio físico debe ser adecuado para el tipo de sesión que se va a realizar.

#### IV. Evaluación:

Indicadores de desempeño	Técnica	Instrumento	Producto
-Localiza información relevante en los versículos de la biblia e identifica los puntos tratados.	Observación	Lista de cotejo	Trabajo didáctico
-Memoriza un versículo bíblico.			
-Evidencia interés y puntualidad por participar en los talleres.			

## SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 4

### Lección 4: Estrés Relacionado con la incomprensión de los compañeros

#### I. Datos generales:

<b>Institución</b>	Iglesia de Dios de la Profecía
<b>Dirección</b>	Los algarrobos 1era. etapa manzana K lote 1
<b>Duración</b>	1 una hora 30 minutos
<b>Docente</b>	Bach. Bertha Cordova Ibarra

#### II. Aprendizaje esperado:

**Objetivo:** Ayudar a las esposas de pastores a manejar el estrés derivado de la carga de trabajo en su labor pastoral.

**Competencia:** Manejo del Estrés y la Carga de Trabajo a través de la Fe

#### Descripción de la Competencia:

Esta competencia implica la capacidad de identificar, gestionar y reducir el estrés derivado de la carga de trabajo en la labor pastoral, mediante la aplicación de principios bíblicos y la práctica de la fe cristiana. Las esposas de pastores aprenderán a confiar en Dios, a delegar responsabilidades y a establecer límites saludables para mantener un equilibrio entre su vida personal y su ministerio.

#### . III. Situación de aprendizaje.

FASE	PROCEDIMIENTO
INICIO (20 minutos)	Se inicia el taller dando la bienvenida a todas las participantes

	<p>Oración y Descanso: Comenzar con una oración pidiendo descanso y fortaleza y a continuación nos tomamos de las manos y oramos</p> <p>vamos a dialogar brevemente sobre el tema de la sesión.</p> <p>comenzar el taller, proyecta un video y analizar una fracción del video. A Prueba de fuego y formulamos las siguientes preguntas, los problemas afectan nuestra salud.</p> <p><a href="https://www.nazaret.tv/video/46/a-prueba-de-fuego">https://www.nazaret.tv/video/46/a-prueba-de-fuego</a></p> <p><b>SABERES PREVIOS:</b></p> <p>Como gestionar y reducir el estrés derivado de la carga de trabajo.</p> <p><b>CONFLICTO COGNITIVO</b></p> <p>Conflicto Cognitivo: La Dificultad de Delegar y Confiar en Otros</p> <p><b>Descripción del Conflicto:</b></p> <p>Este conflicto surge cuando las esposas de pastores sienten la necesidad de manejar todas las responsabilidades por sí mismas, debido a una falta de confianza en que otros puedan realizar las tareas con la misma dedicación y calidad. Esta situación genera un estrés significativo, ya que la carga de trabajo se vuelve abrumadora y difícil de manejar sola.</p> <p><b>Ejemplo de Situación:</b></p> <p>Imagina que una esposa de pastor está encargada de organizar un evento importante en la iglesia. Aunque hay varios miembros dispuestos a ayudar, ella siente que debe supervisar cada detalle para asegurarse de que todo salga perfecto. A medida que se acerca la fecha del evento, se siente cada vez más agobiada y estresada, pero le cuesta delegar tareas porque teme que no se hagan correctamente.</p>
--	---

	<p><b>Tema: Job: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con la Incomprensión de los Compañeros de Trabajo.</b></p>
<p>DESARROLLO (50 minutos)</p>	<p><b>Tema:</b> “</p> <p><b>Objetivo:</b></p> <p>Explorar la vida de Job para identificar estrategias que pueden ayudar a manejar el estrés relacionado con la carga de trabajo, basadas en principios bíblicos.</p> <p><b>Introducción:</b></p> <p>Job, un hombre justo y próspero, enfrentó una serie de calamidades que afectaron su vida personal y laboral. Su historia nos ofrece valiosas lecciones sobre cómo manejar el estrés derivado de la pérdida y la carga de trabajo, y cómo mantener la fe en tiempos de adversidad.</p> <p><b>1. Contexto de la Vida de Job</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Historia de Job:</b> Job era un hombre rico y respetado que perdió todas sus posesiones, su salud y sus hijos en un corto período de tiempo (Job 1-2).</li> <li>• <b>Desafíos Laborales:</b> Job no solo enfrentó la pérdida de su riqueza y propiedades, sino también la presión de entender y aceptar su sufrimiento mientras mantenía su integridad (Job 1:21-22).</li> </ul> <p><b>2. Identificación de Fuentes de Estrés en la Vida de Job</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Pérdida de Bienes y Riqueza:</b> La pérdida repentina de sus posesiones y medios de vida (Job 1:13-19).</li><li>• <b>Problemas de Salud:</b> Job sufrió enfermedades físicas que le causaron gran dolor y sufrimiento (Job 2:7-8).</li><li>• <b>Expectativas Sociales:</b> La presión de sus amigos y su esposa, quienes cuestionaron su integridad y su fe (Job 2:9, Job 4-5).</li></ul> <p><b>3. Estrategias de Manejo del Estrés de Job</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Confianza en Dios:</b> A pesar de su sufrimiento, Job mantuvo su fe en Dios y rechazó maldecirlo (Job 1:21-22, Job 2:10).</li><li>• <b>Expresión de Emociones:</b> Job expresó abiertamente su dolor y sus preguntas a Dios, mostrando la importancia de ser honestos con nuestras emociones (Job 3, Job 7:11).</li><li>• <b>Búsqueda de Sabiduría:</b> Job buscó entender su situación a través del diálogo con sus amigos y, finalmente, a través de la revelación de Dios (Job 38-42).</li></ul> <p><b>4. Aplicación Práctica para los Líderes Modernos</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Confianza en Dios:</b> Mantener la fe y buscar la guía de Dios en momentos de estrés relacionado con la carga de trabajo.</li><li>• <b>Expresión de Emociones:</b> Ser honestos con nuestras emociones y buscar apoyo cuando sea necesario.</li></ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Búsqueda de Sabiduría:</b> Buscar consejo y sabiduría a través de la oración, la reflexión y el diálogo con personas de confianza.</li> </ul> <p><b>5. Testimonios y Ejemplos Prácticos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Historias de Vida:</b> Compartir testimonios de personas que han manejado el estrés laboral con éxito.</li> </ul> <p><b>6. Sesiones de Reflexión y Oración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grupos de Apoyo:</b> Organizar grupos de oración y reflexión donde los líderes puedan compartir sus experiencias y orar juntos.</li> </ul> <p><b>Conclusión:</b></p> <p>La historia de Job nos muestra que incluso en medio de grandes desafíos y pérdidas, es posible manejar el estrés de manera efectiva al confiar en Dios, expresar nuestras emociones y buscar sabiduría. Al seguir su ejemplo, los líderes pueden encontrar paz y fortaleza en tiempos de adversidad.</p>
<p>CIERRE (20 minutos)</p>	<p><b>METACOGNICIÓN:</b></p> <p>Luego la docente plantea la Metacognición sobre el tema que se ha tratado.</p> <p>¿Qué importancia tiene el tema?</p> <p>¿Para qué te sirve lo que has aprendido?</p> <p><b>Discusión en Grupo:</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Compartir experiencias personales sobre la dificultad de delegar y cómo se ha manejado esta situación.</li> <li>○ Discutir estrategias para desarrollar la confianza en otros miembros de la iglesia.</li> </ul>
<p><b>Textos bíblicos de apoyo.</b></p> <p>Mateo 11:28-30 y Salmos 55:22</p>	
<p><b>Materiales y recursos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales impresos: manual, Biblia.</li> <li>• Materiales audiovisuales: video, diapositivas, etc.</li> <li>• Materiales interactivos: Estos materiales pueden incluir juegos, actividades de aprendizaje colaborativo, etc.</li> <li>• Equipo tecnológico: Laptop, proyectores.</li> <li>• Espacio físico: El espacio físico debe ser adecuado para el tipo de sesión que se va a realizar.</li> </ul>	

**IV. Evaluación:**

Indicadores de desempeño	Técnica	Instrumento	Producto
-Localiza información relevante en los versículos de la biblia e identifica los puntos tratados.	Observación	Lista de cotejo	Reproducir un texto bíblico
-Memoriza un versículo bíblico.			
-Evidencia interés y puntualidad por participar en los talleres.			

## SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 5

### Lección 5: Estrés Relacionado con las Expectativas

#### I. Datos generales:

<b>Institución</b>	Iglesia de Dios de la Profecía
<b>Dirección</b>	Los algarrobos 1era. etapa manzana K lote 1
<b>Duración</b>	1 una hora 30 minutos
<b>Docente</b>	Bach. Bertha Cordova Ibarra

#### II. Aprendizaje esperado:

**Objetivo:** Objetivo: Ayudar a las esposas de pastores a manejar el estrés derivado de las expectativas de la congregación y de ellas mismas.

**Competencia:** Autoconciencia Emocional

#### **Descripción:**

La autoconciencia emocional implica la habilidad de identificar y entender nuestras propias emociones, así como su influencia en nuestros pensamientos y comportamientos. En el contexto del ministerio pastoral, esta competencia es crucial para gestionar el estrés generado por las demandas tanto de la congregación como de uno mismo.

#### III. Situación de aprendizaje.

FASE	PROCEDIMIENTO
INICIO (20 minutos)	La bienvenida a todos los presentes y a continuación oramos damos lectura a un texto bíblico Testimonio de una participante Cantamos para romper el hielo cantar una canción sobre el amor propio o la aceptación. <b>SABERES PREVIOS</b> ¿Qué sabes de la autoestima?

	<p>¿Puede la autoestima afectar tu salud mental, negativamente o positivamente?</p> <p><b>CONFLICTO COGNITIVO:</b></p> <p>Ejemplo de Conflicto Cognitivo: Expectativas de Perfección</p> <p>Situación:</p> <p>María es la esposa de un pastor en una congregación activa y creciente. Los miembros de la iglesia tienen altas expectativas sobre su rol, esperando que ella participe en todas las actividades, sea un modelo de fe y mantenga una actitud siempre positiva y servicial. Al mismo tiempo, María tiene sus propias expectativas personales de ser una esposa y madre perfecta, además de apoyar a su esposo en todas sus responsabilidades pastorales.</p> <p>Conflicto Cognitivo:</p> <p>María se encuentra en un conflicto interno entre las expectativas de la congregación y sus propias expectativas. Ella siente que debe ser perfecta en todos los aspectos de su vida, pero se da cuenta de que esto es imposible de alcanzar. Este conflicto genera un alto nivel de estrés y ansiedad, ya que María lucha por cumplir con todas las demandas y, al mismo tiempo, mantener su bienestar personal.</p> <p><b>Tema:</b> David: Estrategias para Manejar el Estrés Relacionado con las Expectativas que esperan de David.</p>
<p>DESARROLLO</p> <p>(50 minutos)</p>	<p><b>PROPÓSITO DE LA SESIÓN:</b></p> <p><b>Objetivo:</b></p> <p>Explorar la vida de David para identificar estrategias que pueden ayudar a manejar el estrés relacionado con las expectativas que</p>

	<p>espera de ti las familias, los líderes y compañeros. basadas en principios bíblicos.</p> <p><b>Introducción:</b></p> <p>David, el segundo rey de Israel, enfrentó numerosas expectativas desde su juventud hasta su reinado. Su historia nos ofrece valiosas lecciones sobre cómo manejar el estrés derivado de las expectativas de los demás y de uno mismo.</p> <p><b>1. Contexto de la Vida de David</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Llamado de David:</b> Siendo apenas un joven pastor, David fue elegido y ungido por el profeta Samuel para convertirse en el próximo rey de Israel (1 Samuel 16:1-13).</li><li>• <b>Desafíos y Expectativas:</b> Desde derrotar a Goliat hasta liderar a Israel, David enfrentó grandes expectativas de su familia, su pueblo y de Dios (1 Samuel 17, 2 Samuel 5:1-5).</li></ul> <p><b>2. Identificación de Fuentes de Estrés en la Vida de David</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Expectativas Familiares:</b> La presión de ser el menor de sus hermanos y ser ungido como rey (1 Samuel 16:11-13).</li><li>• <b>Expectativas del Pueblo:</b> La responsabilidad de liderar y proteger a Israel, especialmente en tiempos de guerra (1 Samuel 18:6-7).</li><li>• <b>Expectativas Personales:</b> Las altas expectativas que David tenía de sí mismo como líder y siervo de Dios (Salmo 51).</li></ul> <p><b>3. Estrategias de Manejo del Estrés de David</b></p>
--	--

- **Confianza en Dios:** David constantemente buscaba la guía y la fortaleza de Dios en momentos de estrés (Salmo 23, Salmo 27:1).
- **Oración y Alabanza:** David expresaba sus emociones y buscaba consuelo a través de la oración y la alabanza (Salmo 34:4, Salmo 57:7).
- **Apoyo de Amigos y consejeros:** David se rodeó de personas de confianza como Jonatán y el profeta Natán, quienes le brindaron apoyo y consejo (1 Samuel 18:1-4, 2 Samuel 12:1-7).

#### **4. Aplicación Práctica para los Líderes Modernos**

- **Confianza en Dios:** Mantener la fe y buscar la guía de Dios en momentos de estrés relacionado con las expectativas.
- **Oración y Reflexión:** Dedicar tiempo a la oración y la meditación para expresar emociones y buscar consuelo.
- **Apoyo Social:** Fomentar relaciones de apoyo con amigos y consejeros que puedan brindar orientación y ánimo.

#### **5. Testimonios y Ejemplos Prácticos**

- **Historias de Vida:** Compartir testimonios de líderes que han manejado el estrés relacionado con las expectativas con éxito.

#### **6. Sesiones de Reflexión y Oración**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grupos de Apoyo:</b> Organizar grupos de oración y reflexión donde los líderes puedan compartir sus experiencias y orar juntos.</li> </ul> <p><b>Conclusión:</b></p> <p>La historia de David nos muestra que incluso los líderes más grandes pueden experimentar estrés relacionado con las expectativas. Sin embargo, al seguir su ejemplo de confianza en Dios, oración y apoyo social, los líderes pueden manejar el estrés de manera más efectiva y servir a su comunidad con mayor paz y éxito.</p>
<p>CIERRE (20 minutos)</p>	<p><b>METACOGNICIÓN:</b></p> <p>Luego la docente plantea la Metacognición sobre el tema que se ha tratado.</p> <p>¿Qué importancia tiene el tema?</p> <p>¿Para qué te sirve lo que has aprendido?</p> <p>Canción:</p> <p>Rojo - Tú Eres Mi Dios (Video De Letras Oficial / Lyric Video) Del Álbum 'Con El Corazón En La Mano' (youtube.com)</p> <p>El Señor tu Dios ha dado a su único hijo para que todo aquel que en él cree no se pierda más tenga vida eterna. Acuérdate que Dios te ama y jamás te dejará sola.</p>
<p>Textos bíblicos de apoyo.</p> <p>Gálatas 1:10; Colosenses 3:23-24</p>	
<p><b>Materiales y recursos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales impresos: manual, Biblia</li> <li>• Materiales audiovisuales: videos, diapositivas, etc.</li> </ul>	

- Materiales interactivos: actividades de aprendizaje colaborativo, etc.
- Equipo tecnológico: laptop, proyectores.
- Espacio físico: El espacio físico debe ser adecuado para el tipo de sesión que se va a realizar.

#### IV. Evaluación:

Indicadores de desempeño	Técnica	Instrumento	Producto
-Localiza información relevante en los versículos de la biblia e identifica los puntos tratados.	Observación	Lista de cotejo	Caso bíblico
-Memoriza un versículo bíblico.			
-Evidencia interés y puntualidad por participar en los talleres.			

## SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 6

### Lección 6: Estrés Relacionado con la Vida Familiar

#### I. Datos generales:

<b>Institución</b>	Iglesia de Dios de la Profecía
<b>Dirección</b>	Los algarrobos 1era. etapa manzana K lote 1
<b>Duración</b>	1 una hora 30 minutos
<b>Docente</b>	Bach. Bertha Cordova Ibarra

#### II. Aprendizaje esperado:

**Objetivo:** Ayudar a las esposas de pastores a manejar el estrés derivado de la vida familiar y las responsabilidades pastorales.

**Competencia:** Resiliencia Emocional

#### Descripción:

La resiliencia emocional es la capacidad de adaptarse y recuperarse de situaciones estresantes o adversas. Para las esposas de pastores, desarrollar esta competencia es crucial para manejar el estrés derivado de la vida familiar y las responsabilidades pastorales. La resiliencia emocional permite enfrentar los desafíos con una actitud positiva y encontrar soluciones efectivas, manteniendo el bienestar personal y familiar.

#### III. Situación de aprendizaje.

FASE	PROCEDIMIENTO
INICIO (20 minutos)	La bienvenida a todos los presentes y a continuación oramos al Señor Jesucristo que este bendiciendo todo lo que se va a realizar en el taller.  Cantamos una canción para romper el hielo  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=PgL9Xv9PFqQ">https://www.youtube.com/watch?v=PgL9Xv9PFqQ</a>

	<p><b>SABERES PREVIOS</b></p> <p>¿Qué es el estrés? ¿A qué se debe el estrés en la vida familiar?</p> <p><b>CONFLICTO COGNITIVO</b></p> <p><b>Situación:</b></p> <p>Ana es una madre y esposa que también trabaja a tiempo completo. Su esposo, Juan, es pastor de una iglesia local. Ana siente una gran presión para cumplir con las expectativas de ser una madre ejemplar, una esposa de apoyo y una profesional exitosa. Además, la congregación espera que ella participe activamente en las actividades de la iglesia y apoye a su esposo en su ministerio.</p> <p><b>Conflicto Cognitivo:</b></p> <p>Ana se encuentra en un conflicto interno entre las expectativas de su rol familiar y profesional. Ella cree que debe ser perfecta en todos los aspectos de su vida, pero se da cuenta de que esto es imposible de alcanzar. Este conflicto genera un alto nivel de estrés y ansiedad, ya que Ana lucha por cumplir con todas las demandas y, al mismo tiempo, mantener su bienestar personal.</p> <p><b>Tema:</b> Jacob: Las Tensiones del Liderazgo y los Conflictos Familiares en la Casa de Labán</p>
<p>DESARROLLO</p> <p>(50 minutos)</p>	<p><b>PROPÓSITO DE LA SESIÓN:</b></p> <p><b>Objetivo:</b></p>

	<p>Explorar la vida de Jacob para identificar estrategias que pueden ayudar a manejar el estrés relacionado con Las Tensiones del Liderazgo y los Conflictos Familiares, basadas en principios bíblicos.</p> <p><b>Introducción:</b></p> <p>Jacob, uno de los patriarcas de Israel, enfrentó numerosos desafíos familiares que le causaron un gran estrés. Su historia nos ofrece valiosas lecciones sobre cómo manejar el estrés en el contexto de la vida familiar y cómo encontrar paz y reconciliación.</p> <p><b>1. Contexto de la Vida de Jacob</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Historia de Jacob:</b> Jacob, hijo de Isaac y Rebeca, tuvo una vida marcada por conflictos familiares, incluyendo la rivalidad con su hermano Esaú y las tensiones dentro de su propia familia (Génesis 25-33).</li><li>• <b>Desafíos Familiares:</b> Jacob enfrentó el engaño, la rivalidad y la separación, lo que generó un alto nivel de estrés en su vida.</li></ul> <p><b>2. Identificación de Fuentes de Estrés en la Vida de Jacob</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Rivalidad con Esaú:</b> La lucha por la primogenitura y la bendición de su padre, que llevó a la separación de los hermanos (Génesis 27:41-45).</li><li>• <b>Conflictos Maritales:</b> Las tensiones entre sus esposas, Lea y Raquel, y las complicaciones de tener hijos con varias mujeres (Génesis 29:30-30:24).</li></ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Responsabilidad Familiar:</b> La presión de cuidar y proveer para una familia numerosa mientras enfrentaba desafíos externos (Génesis 31:1-3).</li></ul> <p><b>3. Estrategias de Manejo del Estrés de Jacob</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Oración y Dependencia de Dios:</b> Jacob buscó la guía y la protección de Dios en momentos de gran estrés, como cuando se preparaba para encontrarse con Esaú (Génesis 32:9-12).</li><li>• <b>Reconciliación y Perdón:</b> Jacob tomó la iniciativa para reconciliarse con su hermano Esaú, lo que alivió una gran fuente de estrés en su vida (Génesis 33:1-4).</li><li>• <b>Establecimiento de Límites:</b> Jacob aprendió a establecer límites claros con su suegro Labán, lo que ayudó a reducir el conflicto y el estrés (Génesis 31:36-42).</li></ul> <p><b>4. Aplicación Práctica para las Familias Modernas</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Oración y Reflexión:</b> Mantener una vida de oración constante y buscar la guía de Dios en momentos de estrés familiar.</li><li>• <b>Reconciliación y Perdón:</b> Practicar el perdón y buscar la reconciliación en las relaciones familiares para aliviar el estrés.</li><li>• <b>Establecimiento de Límites:</b> Aprender a establecer límites saludables en las relaciones familiares para evitar conflictos innecesarios.</li></ul> <p><b>5. Testimonios y Ejemplos Prácticos</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Historias de Vida:</b> Compartir testimonios de personas que han manejado el estrés familiar con éxito.</li></ul>
--	--

	<p><b>6. Sesiones de Reflexión y Oración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grupos de Apoyo:</b> Organizar grupos de oración y reflexión donde las familias puedan compartir sus experiencias y orar juntas.</li> </ul> <p><b>Conclusión:</b></p> <p>La historia de Jacob nos muestra que incluso en medio de grandes desafíos familiares, es posible manejar el estrés de manera efectiva al confiar en Dios, buscar la reconciliación y establecer límites saludables. Al seguir su ejemplo, las familias pueden encontrar paz y armonía en sus relaciones.</p>
<p>CIERRE (20 minutos)</p>	<p><b>METACOGNICIÓN:</b></p> <p><b>Autoevaluación y Cuestionarios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Descripción:</b> Utilizar cuestionarios de autoevaluación que permitan a los participantes medir su nivel de estrés y su capacidad para manejarlo. Preguntas como “¿Qué situaciones familiares me generan más estrés?” o “¿Cómo suelo reaccionar ante el estrés?”</li> <li>• <b>Propósito:</b> Fomentar la autoevaluación y la toma de conciencia sobre sus propias respuestas al estrés.</li> </ul> <p><i>Sesiones de Reflexión y Oración</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grupos de Apoyo:</b> Organizar grupos de oración y reflexión donde las esposas de pastores puedan compartir sus experiencias y orar juntas.</li> </ul>

Textos bíblicos de apoyo. Efesios 5:22-25; 1 Pedro 3:7	
<b>Materiales y recursos</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales impresos: manual, Biblia.</li> <li>• Materiales audiovisuales: videos, diapositivas,</li> <li>• Materiales interactivos: actividades de aprendizaje colaborativo.</li> <li>• Equipo tecnológico: laptop, proyector.</li> <li>• Espacio físico: El espacio físico debe ser adecuado para el tipo de sesión que se va a realizar.</li> </ul>	

#### IV. Evaluación:

Indicadores de desempeño	Técnica	Instrumento	Producto
-Localiza información relevante en los versículos de la biblia e identifica los puntos tratados.	Observación	Lista de cotejo	Reflexión crítica
-Memoriza un versículo bíblico.			
-Evidencia interés y puntualidad por participar en los talleres.			

## SESIÓN DE APRENDIZAJE N° 7

### Lección 7. Superar el Estrés Ministerial

#### I. Datos generales:

<b>Institución</b>	Iglesia de Dios de la Profecía
<b>Dirección</b>	Los algarrobos 1era. etapa manzana K lote 1
<b>Duración</b>	1 una hora 30 minutos
<b>Docente</b>	Bach. Bertha Cordova Ibarra

#### II. Aprendizaje esperado:

**Objetivo:** Proveer a las esposas de pastores herramientas y prácticas de autocuidado que les ayuden a manejar y superar el estrés asociado con su ministerio, promoviendo su bienestar físico, emocional y espiritual.

**Competencia:** Autocuidado Integral

#### Descripción:

La competencia de autocuidado integral se refiere a la capacidad de los pastores para implementar prácticas que promuevan su bienestar físico, emocional y espiritual. Esta competencia es esencial para manejar y superar el estrés asociado con el ministerio pastoral, permitiendo a los pastores servir de manera efectiva y sostenible.

#### III. Situación de aprendizaje.

FASE	PROCEDIMIENTO
INICIO (20 minutos)	Damos la bienvenida y se le entrega en la puerta de ingreso a todas las participantes un recuerdo significativo (carta, pulsera, un llavero) el objetivo es que ellos encuentren una muestra de aprecio bajo dicho recuerdo.

	<p>Luego se realiza una dinámica.</p> <p>Oramos antes de iniciar</p> <p>dialogar brevemente sobre el tema de la sesión. Presentación del Tema: Explicar brevemente el objetivo de la sesión: Proveer herramientas y prácticas de autocuidado para manejar y superar el estrés ministerial.</p> <p>Relevancia del Tema: Hablar sobre la importancia del autocuidado en el ministerio pastoral y cómo puede impactar positivamente en la vida personal y en el servicio a la congregación.</p> <p><b>SABERES PREVIOS</b></p> <p><b>¿Qué sabes acerca del profeta Elías? ¿Cres que el también paso momentos difíciles?</b></p> <p><b>CONFLICTO COGNITIVO</b></p> <p><b>Situación:</b></p> <p>El pastor Carla se encuentra en una situación donde las demandas de su ministerio son abrumadoras. La congregación espera que esté disponible en todo momento para atender sus necesidades, liderar múltiples actividades y resolver conflictos. Al mismo tiempo, Carla sabe que necesita cuidar de su salud física, emocional y espiritual para poder servir de manera efectiva. Sin embargo, siente que no tiene tiempo suficiente para dedicarse al autocuidado sin descuidar sus responsabilidades pastorales.</p> <p><b>Conflicto Cognitivo:</b></p> <p>Carla experimenta un conflicto interno entre las expectativas de la congregación y sus propias necesidades de autocuidado.</p>
--	---

	<p>Él cree que debe estar siempre disponible para su congregación, pero también reconoce que sin cuidar de sí mismo, no podrá mantener su efectividad a largo plazo. Este conflicto genera un alto nivel de estrés, ya que Carla lucha por encontrar un equilibrio entre sus responsabilidades y su bienestar personal.</p> <p><b>Tema:</b> Elías: Estrategias de Autocuidado para Superar el Estrés Ministerial</p>
<p>DESARROLLO (50 minutos)</p>	<p><b>PROPÓSITO DE LA SESIÓN:</b></p> <p><b>Objetivo:</b></p> <p>Explorar la vida del profeta Elías para identificar estrategias de autocuidado que pueden ayudar a los pastores a manejar y superar el estrés ministerial, basadas en principios bíblicos.</p> <p><b>Introducción:</b></p> <p>Elías fue un profeta poderoso que enfrentó grandes desafíos y momentos de intenso estrés en su ministerio. Su historia nos ofrece valiosas lecciones sobre cómo manejar el estrés y cuidar de nosotros mismos mientras servimos a Dios.</p> <p><b>1. Contexto de la Vida de Elías</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ministerio de Elías:</b> Elías fue un profeta en Israel durante el reinado de Acab y Jezabel, enfrentando la idolatría y la persecución (1 Reyes 17-19).</li> <li>• <b>Momentos de Estrés:</b> Elías experimentó momentos de gran estrés, especialmente después de su confrontación con los</li> </ul>

	<p>profetas de Baal y la amenaza de muerte de Jezabel (1 Reyes 19:1-4).</p> <p><b>2. Identificación de Fuentes de Estrés en el Ministerio de Elías</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Conflictos con la Autoridad:</b> Enfrentamientos con el rey Acab y la reina Jezabel.</li><li>• <b>Expectativas del Pueblo:</b> La presión de ser el portavoz de Dios en tiempos de crisis.</li><li>• <b>Aislamiento y Soledad:</b> Sentimientos de estar solo en su lucha contra la idolatría.</li></ul> <p><b>3. Estrategias de Autocuidado de Elías</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Descanso y Nutrición:</b> Después de huir de Jezabel, Elías descansó y fue alimentado por un ángel, mostrando la importancia del descanso físico y la nutrición (1 Reyes 19:5-8).</li><li>• <b>Tiempo a Solas con Dios:</b> Elías buscó refugio en el monte Horeb, donde tuvo un encuentro personal con Dios. Este tiempo a solas le permitió renovar su fuerza espiritual (1 Reyes 19:9-13).</li><li>• <b>Expresión de Emociones:</b> Elías expresó su desesperación y sentimientos de soledad a Dios, mostrando la importancia de ser honestos con nuestras emociones (1 Reyes 19:10, 14).</li></ul> <p><b>4. Aplicación Práctica para los Pastores</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Descanso Adecuado:</b> Asegurarse de tener suficiente tiempo de descanso y sueño para recuperar energías.</li></ul>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nutrición Saludable:</b> Mantener una dieta equilibrada que proporcione la energía necesaria para las actividades diarias.</li> <li>• <b>Tiempo de Calidad con Dios:</b> Establecer un tiempo diario para la oración y la meditación en la Palabra de Dios.</li> <li>• <b>Apoyo Social:</b> Fomentar relaciones de apoyo con otros pastores y líderes, y no temer expresar las emociones y buscar ayuda cuando sea necesario.</li> </ul>
<p>CIERRE (20 minutos)</p>	<p><b>5. Testimonios y Ejemplos Prácticos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Historias de Vida:</b> Compartir testimonios de pastores que han implementado prácticas de autocuidado con éxito.</li> </ul> <p><b>6. Sesiones de Reflexión y Oración</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grupos de Apoyo:</b> Organizar grupos de oración y reflexión donde los pastores puedan compartir sus experiencias y orar juntos.</li> </ul> <p><b>Conclusión:</b></p> <p>La historia de Elías nos muestra que incluso los siervos más dedicados de Dios pueden experimentar estrés y agotamiento. Sin embargo, al seguir su ejemplo de autocuidado y buscar la renovación espiritual en Dios, los pastores pueden encontrar la fuerza y el equilibrio necesarios para continuar su ministerio con alegría y paz.</p> <p><b>METACOGNICIÓN:</b></p> <p>Luego la docente plantea la Metacognición sobre el tema que se ha tratado.</p> <p>¿Qué importancia tiene el tema?</p> <p>¿Para qué te sirve lo que has aprendido?</p>

	<p><b>Actividad Individual:</b> Pedir a cada participante que desarrolle un plan de autocuidado personal, incluyendo actividades físicas, emocionales y espirituales.</p>
<p>Textos bíblicos de apoyo. 1 Reyes 17-19;1 Reyes 19:10, 14</p>	
<p><b>Materiales y recursos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales impresos: manual, Biblia.</li> <li>• Materiales audiovisuales: videos, diapositivas,</li> <li>• Materiales interactivos: actividades de aprendizaje colaborativo.</li> <li>• Equipo tecnológico: laptop, proyector.</li> <li>• Espacio físico: El espacio físico debe ser adecuado para el tipo de sesión que se va a realizar.</li> </ul>	

#### IV. Evaluación:

Indicadores de desempeño	Técnica	Instrumento	Producto
-Localiza información relevante en los versículos de la biblia e identifica los puntos tratados.	Observación	Lista de cotejo	Dinámica vivencial
-Memoriza un versículo bíblico.			
-Evidencia interés y puntualidad por participar en los talleres.			

## MODELO DE REGISTRO DE PARTICIPACIÓN

**DISTRITO:**

**LUGAR:**

**FECHA:**

**DOCENTE:**

<b>N.º</b>	<b>NOMBRE Y APELLIDOS</b>	<b>edad</b>	<b>GRADO DE INSTRUCCIÓN</b>	<b>1º</b>	<b>2º</b>	<b>3º</b>	<b>4º</b>	<b>5º</b>	<b>6º</b>	<b>7º</b>
<b>1</b>	MARILÚ NIMA LEQUERNAQUE	50	Superior	<b>x</b>						
<b>2</b>	RUGEL SAAVEDRA VILMA	46	Superior	<b>x</b>						
<b>3</b>	MUÑOZ MUÑOZ MIRIAN INÉS	42	Secundaria	<b>x</b>						
<b>4</b>	VILLEGAS NAMUCHE MIRIAM	42	Secundaria	<b>x</b>						
<b>5</b>	DURAND GÓMEZ SMITH	51	Secundaria	<b>x</b>						
<b>6</b>	CHUICA SERNAQUE MARÍA	52	Secundaria	<b>x</b>						
<b>7</b>	VERA FARFÁN RELINDA	56	Primaria	<b>x</b>						
<b>8</b>	CORDOVA CORDOVA LUISA	55	Primaria	<b>x</b>						
<b>9</b>	CRUZ SANDOVAL DIANA	41	Secundaria	<b>x</b>						

<b>10</b>	QUIÑONEZ ELENA	58	Secundaria	<b>x</b>						
<b>11</b>	CAMPOVERDE ROSA	62	Primaria	<b>x</b>						
<b>12</b>	ORTIZ GUERRERO ANA	49	Superior	<b>x</b>						
<b>13</b>	VELASCO CAMPOVERDE ARELY	34	Superior	<b>x</b>						
<b>14</b>	CALLE ACARO MAGDALENA	46	Secundaria	<b>x</b>						
<b>15</b>	MÁRQUEZ RUFINO JOHANA	56	Secundaria	<b>x</b>						
<b>16</b>	HUAMÁN VERA HAYDE	44	Superior	<b>x</b>						
<b>17</b>	MARÓN BARRENTO KATHERINE	32	Secundaria	<b>x</b>						
<b>18</b>	TALLEDO CHIROQUE ESTER	26	Superior	<b>x</b>						
<b>19</b>	GUERRERO CASTILLO MIRIAN	48	Superior	<b>x</b>						
<b>20</b>	TALLEDO DURAND ANA RAQUEL	24	Superior	<b>x</b>						
<b>21</b>	SERNAQUE FLORES INGRID	34	Secundaria	<b>x</b>						

<b>22</b>	HUAMÁN VEGA INÉS	48	Secundaria	<b>x</b>						
<b>23</b>	AYALA GÓMEZ ANGELITA	54	Secundaria	<b>x</b>						
<b>24</b>	IPANAQUE MENDOZA GABY EDITA	28	Secundaria	<b>x</b>						
<b>25</b>	SILUPU SEMINARIO VICKY	35	Secundaria	<b>x</b>						
<b>26</b>	TIMANA SERNAQUE VILMA	43	Secundaria	<b>x</b>						
<b>27</b>	COLMENARES CHERO MARIA	33	Secundaria	<b>x</b>						
<b>28</b>	INGA FERNÁNDEZ FLOR	56	Secundaria	<b>x</b>						
<b>29</b>	JUÁREZ CASTRO LUZMILA	42	Secundaria	<b>x</b>						
<b>30</b>	IMÁN ANCAJIMA MERY	43	Superior	<b>x</b>						

**Anexo 4.** Base de datos cuestionario inicial y cuestionario final

**Base de Datos N° 01**

**Tabla 1**

*Resultados del Nivel salud mental en esposas de pastores de la Iglesia de Dios de la Profecía en Piura. 2022, según el cuestionario Inicial.*

BASE DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN																									
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	EDAD	GRADO DE ESTUDIO	RESULTADOS CUESTIONARIO INICIAL																				PROMEDIO	NIVEL
				ÍTEMS																					
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	MARILÚ NIMA LEQUERNAQUE	50	Superior	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	bajo	
2	RUGEL SAAVEDRA VILMA	46	Superior	1	2	1	1	1	2	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	5	33	intermedio
3	MUÑOZ MUÑOZ MIRIAN INÉS	42	Secundaria	5	4	3	2	1	1	1	1	5	4	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5	55	intermedio
4	VILLEGAS NAMUCHE MIRIAM	42	Secundaria	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	bajo
5	DURAND GÓMEZ SMITH	51	Secundaria	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	Intermedio
6	CHUICA SERNAQUE MARÍA	52	Secundaria	1	1	1		1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	22	intermedio
7	VERA FARFÁN RELINDA	56	Primaria	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	Intermedio
8	CORDOVA CORDOVA LUISA	55	Primaria	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	26	Intermedio
9	CRUZ SANDOVAL DIANA	41	Secundaria	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	bajo

10	QUIÑONEZ ELENA	58	Secundaria	1	1	1		1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	22	intermedio
11	CAMPOVERDE ROSA	62	Primaria	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	25	intermedio	
12	ORTIZ GUERRERO ANA	49	Superior	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	bajo	
13	VELASCO CAMPOVERDE ARELY	34	Superior	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	25	Intermedio	
14	CALLE ACARO MAGDALENA	46	Secundaria	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1	2	1	29	intermedio	
15	MÁRQUEZ RUFINO JOHANA	56	Secundaria	1	1	1		1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	22	intermedio	
16	HUAMÁN VERA HAYDE	44	Superior	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	24	intermedio	
17	MARÓN BARRENTO KATHERINE	32	Secundaria	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	5	1	29	intermedio	
18	TALLEDO CHIROQUE ESTER	26	Superior	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	23	intermedio	
19	GUERRERO CASTILLO MIRIAN	48	Superior	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	intermedio	
20	TALLEDO DURAND ANA RAQUEL	24	Superior	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	intermedio	
21	SERNAQUE FLORES INGRID	34	Secundaria	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	22	intermedio	
22	HUAMÁN VEGA INÉS	48	Secundaria	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	22	intermedio	
23	AYALA GÓMEZ ANGELITA	54	Secundaria	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	intermedio	
24	IPANAQUE MENDOZA GABY EDITA	28	Secundaria	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	intermedio	

25	SILUPU SEMINARIO VICKY	35	Secundaria	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	28	intermedio
26	TIMANA SERNAQUE VILMA	43	Secundaria	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	4	42	intermedio	
27	COLMENARES CHERO MARIA	33	Secundaria	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	4	43	intermedio	
28	INGA FERNÁNDEZ FLOR	56	Secundaria	5	2	2	5	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	3	5	5	4	4	56	estrés
29	JUÁREZ CASTRO LUZMILA	42	Secundaria	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	5	1	4	44	intermedio	
30	IMÁN ANCAJIMA MERY	43	Superior	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	5	4	55	estrés

## Base de Datos N° 02

**Tabla 2**

Resultados del Nivel salud mental en esposas de pastores de la Iglesia de Dios de la Profecía en Piura. 2022, según el cuestionario final

BASE DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN																									
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	EDAD	GRADO DE ESTUDIO	RESULTADOS CUESTIONARIO FINAL																				PROMEDIO	NIVEL
				ÍTEMS																					
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	MARILÚ NIMA LEQUERNAQUE	50	Superior	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	bajo	



18	TALLEDO CHIROQUE ESTER	26	Superior	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	intermedio
19	GUERRERO CASTILLO MIRIAN	48	Superior	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	bajo
20	TALLEDO DURAND ANA RAQUEL	24	Superior	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	bajo
21	SERNAQUE FLORES INGRID	34	Secundaria	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	Bajo
22	HUAMÁN VEGA INÉS	48	Secundaria	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	bajo
23	AYALA GÓMEZ ANGELITA	54	Secundaria	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	intermedio
24	IPANAQUE MENDOZA GABY EDITA	28	Secundaria	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	intermedio
25	SILUPU SEMINARIO VICKY	35	Secundaria	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	28	intermedio	
26	TIMANA SERNAQUE VILMA	43	Secundaria	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	20	bajo	
27	COLMENARES CHERO MARIA	33	Secundaria	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	20	bajo		
28	INGA FERNÁNDEZ FLOR	56	Secundaria	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	29	intermedio		
29	JUÁREZ CASTRO LUZMILA	42	Secundaria	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	bajo	
30	IMÁN ANCAJIMA MERY	43	Superior	1	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	28	intermedió		

**Tabla 3**

*Base de Datos del Trabajo de Suficiencia del cuestionario inicial y final según dimensiones.*

N°	SEXO	Clima organizacional				Estructura organizacional				Influencia del líder			
		CUEST. INICIAL		CUEST. FINAL		CUEST. INICIAL		CUEST. FINAL		CUEST. INICIAL		CUEST. FINAL	
		VALORES	NIVEL	VALORES	NIVEL	VALORES	NIVEL	VALORES	NIVEL	VALORES	NIVEL	VALORES	NIVEL
1	F	7	bajo	7	bajo	6	bajo	6	bajo	7	bajo	7	bajo
2	F	12	intermedio	7	bajo	8	intermedio	6	bajo	13	intermedio	7	bajo
3	F	18	estrés	7	bajo	17	estrés	6	bajo	20	estrés	7	bajo
4	F	7	bajo	7	bajo	6	bajo	6	bajo	7	bajo	7	bajo
5	F	8	intermedio	7	bajo	6	bajo	6	bajo	7	bajo	7	bajo
6	F	8	intermedio	7	bajo	6	bajo	6	bajo	8	intermedio	7	bajo
7	F	7	bajo	7	bajo	8	intermedio	6	bajo	7	bajo	7	bajo
8	F	9	intermedio	7	bajo	9	intermedio	6	bajo	9	intermedio	7	bajo
9	F	7	bajo	7	bajo	6	bajo	6	bajo	7	bajo	7	bajo
10	F	8	intermedio	8	intermedio	6	bajo	6	bajo	8	intermedio	8	intermedio
11	F	7	bajo	7	bajo	6	bajo	6	bajo	12	intermedio	9	intermedio
12	F	7	bajo	7	bajo	6	bajo	6	bajo	7	bajo	7	bajo
13	F	7	bajo	7	bajo	10	intermedio	6	bajo	8	intermedio	7	bajo
14	F	11	intermedio	8	intermedio	11	intermedio	8	bajo	8	intermedio	7	bajo
15	F	8	intermedio	7	bajo	7	bajo	6	bajo	8	intermedio	7	bajo
16	F	9	intermedio	7	bajo	7	bajo	6	bajo	8	intermedio	7	bajo
17	F	9	intermedio	7	bajo	9	intermedio	6	bajo	11	intermedio	7	bajo
18	F	7	bajo	7	bajo	8	intermedio	6	bajo	8	intermedio	7	bajo
19	F	9	intermedio	7	bajo	6	bajo	6	bajo	7	bajo	7	bajo
20	F	8	intermedio	7	bajo	6	bajo	6	bajo	7	bajo	7	bajo
21	F	8	intermedio	7	bajo	6	bajo	6	bajo	8	intermedio	7	bajo

<b>22</b>	F	7	bajo	7	bajo	6	bajo	6	bajo	8	intermedio	7	bajo
<b>23</b>	F	7	bajo	7	bajo	6	bajo	7	bajo	7	bajo	7	bajo
<b>24</b>	F	8	intermedio	8	intermedio	6	bajo	6	bajo	7	bajo	7	bajo
<b>25</b>	F	8	intermedio	8	intermedio	10	intermedio	6	bajo	10	intermedio	7	bajo
<b>26</b>	F	13	intermedio	7	bajo	12	intermedio	12	intermedio	17	estrés	7	bajo
<b>27</b>	F	13	intermedio	7	bajo	12	intermedio	12	intermedio	18	estrés	7	bajo
<b>28</b>	F	13	intermedio	8	intermedio	18	estrés	10	intermedio	24	alto	11	intermedio
<b>29</b>	F	13	intermedio	7	bajo	12	intermedio	6	bajo	20	estrés	8	intermedio
<b>30</b>	F	20	estrés	8	intermedio	14	intermedio	10	intermedio	22	estrés	10	intermedio

**Tabla 4**

*Resultados del Nivel estrés laboral en esposas de pastores de la Iglesia de Dios de la Profecía en Piura. 2022, según el cuestionario inicial, cuestionario final.*

BASE DE DATOS DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA					
Contrastar los resultados					
CUESTIONARIO INICIAL				CUESTIONARIO FINAL	
N.º	NOMBRE	SUMATORIA DE VALORES	NIVEL	SUMATORIA DE VALORES	NIVEL
1	MARILÚ NIMA LEQUERNAQUE	20	bajo	20	bajo
2	RUGEL SAAVEDRA VILMA	33	intermedio	20	bajo
3	MUÑOZ M. MIRIAN INÉS	55	intermedio	20	bajo
4	VILLEGAS NAMUCHE MIRIAM	20	bajo	20	bajo
5	DURAND GÓMEZ SMITH	21	Intermedio	20	bajo
6	CHUICA SERNAQUE MARIA	22	intermedio	20	bajo
7	VERA FARFÁN RELINDA	21	Intermedio	20	bajo
8	CORDOVA LUISA	26	Intermedio	20	bajo
9	CRUZ SANDOVAL DIANA	20	bajo	20	bajo
10	QUIÑONEZ ELENA	22	intermedio	22	intermedio
11	CAMPOVERDE ROSA	25	intermedio	22	intermedio
12	ORTIZ GUERRERO ANA	20	bajo	20	bajo
13	VELASCO CAMPOVERDE ARELY	25	Intermedio	20	bajo
14	CALLE ACARO MAGDALENA	29	intermedio	23	intermedio
15	MÁRQUEZ RUFINO JOHANA	22	intermedio	20	bajo
16	HUAMÁN VERA HAYDE	24	intermedio	20	bajo
17	MARÓN BARRENTO KATHERINE	29	intermedio	20	bajo
18	TALLEDO CHIROQUE ESTER	23	intermedio	23	intermedio
19	GUERRERO CASTILLO MIRIAN	22	intermedio	20	bajo
20	TALLEDO DURAND ANA RAQUEL	21	intermedio	20	bajo

21	SERNAQUE FLORES INGRID	22	intermedio	20	Bajo
22	HUAMÁN VEGA INÉS	22	intermedio	20	bajo
23	AYALA GÓMEZ ANGELITA	22	intermedio	22	intermedio
24	IPANAQUE MENDOZA GABY EDITA	21	intermedio	21	intermedio
25	SILUPU SEMINARIO VICKY	28	intermedio	28	intermedio
26	TIMANA SERNAQUE VILMA	42	intermedio	20	bajo
27	COLMENARES CHERO MARIA	43	intermedio	20	bajo
28	INGA FERNÁNDEZ FLOR	62	estrés	28	intermedio
29	JUÁREZ CASTRO LUZMILA	44	intermedio	20	bajo
30	IMÁN ANCAJIMA MERY	55	estrés	28	intermedió

**Anexo 5.** Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio



“Año del fortalecimiento de la soberanía nacional”

Piura 22 de setiembre del 2022

OFICIO No. 14-2021-IDDP-P.

Dr. Carlos Efrén Pérez Rebaza  
Decano de facultad - Teología  
Universidad Seminario Bíblico Andino USBA.  
Muy Amado Dr.

Por medio de la presente me complazco Autorizar a:  
Bertha Jannet Cordova Ibarra

Para la ejecución del proyecto de investigación denominado: **TALLER DE CONSEJERÍA PASTORAL Y EL ESTRÉS EN LA LABOR PASTORAL DE ESPOSAS DE PASTORES EVANGÉLICOS PIURA 2022.** En la iglesia de Dios de la profecía de los algarrobos-dirección Av. R Asent. H LOS ALGARROBOS Etapa 1 Manzana K Lote 1.

Doy fe de su devoción, fidelidad, responsabilidad y compromiso con la obra ministerial de la Iglesia en el distrito de Piura.

Por lo antes expuesto, estamos para orar y apoyar su desempeño académico.

Muy atentamente:



**Ob. Luis Alberto Rufino Sanchez**  
**IGLESIA DE DIOS DE LA PROFECÍA**  
**Supervisor del distrito N° 3 Piura**

C/c archivo N° 001

**Anexo 6. Constancia de trabajo**

IGLESIA DE DIOS DE LA PROFECÍA					
PRESBITERIO ZONA 1 – NORTE DEL PERÚ					
	Personería jurídica 696 RUC. 20200528647 Mza. J lote 23 Urb. el Valle Trujillo – Perú – Cel. 995579288				
<b>CONSTANCIA DE TRABAJO</b>					
<table border="1"><tr><td>26</td><td>09</td><td>22</td></tr></table>			26	09	22
26	09	22			
El concejo Directivo de esta institución representado por su presidente Ob. M. ADOLFO VALLE MATIENZO identificado con DNI N° 42620291 hace constar que:					
<b>Bertha Jannet Córdova Ibarra</b>					
Identificada con DNI. N° 80664341 Labora en nuestra organización: <u>Iglesia de Dios de la Profecía</u> en la ciudad de Piura, actualmente en Los Algarrobos, y lo viene haciendo ya varios años mostrando eficiencia y de manera muy responsable.					
Por lo antes expuesto, emitimos este documento a solicitud de la interesada rogando a Dios que os guarde y bendiga.					
Atentamente:					
	 <b>Ob. Adolfo Valle Matienzo</b> <b>IGLESIA DE DIOS DE LA PROFECÍA</b> <b>PRESBITERIO NACIONAL - PERÚ</b>				
C/c Archivo N° 0017					
Entidad exonerada del impuesto a la renta. R.I. N° 023-4-10664- SUNAT Con inscripción N° 0042-94/PRES/SECTI – Reconocida por el Ministerio de Educación como una entidad sin fines de lucro Resolución Ministerial 260 – 28 ED.					

## Anexo 7. Formulario de consentimiento del participante

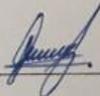
### FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO

Habiendo recibido información clara sobre la investigación titulada "Consejería pastoral mejora la salud mental en esposas de pastores evangélicos, Piura 2022"

La cual se desarrolla en el local de la iglesia de Dios de la profecía, ubicada en calle principal los Algarrobos Maz.Ñ1, lote 7 primera etapa y conociendo los procedimientos que se llevaran a cabo, accedo de manera voluntaria para participar en la investigación realizada por la alumna Bertha Cordova Ibarra, con fines académicos.

Cabe precisar que he recibido copia de este procedimiento.

Piura 15 de octubre del 2022



---

Participante

**Anexo 8.** constancia de conformidad de la aplicación del proyecto



**AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL**

Piura 8 de diciembre de 2022

**Dr. Carlos Efrén Pérez Rebaza**

**Decano de la facultad de teología**

**Universidad Bíblico Andino USBA**

Muy amado Dr.

Quien firma el presente Ob. Luis Alberto Rufino Sanchez Credencial N° 32279 y con DNI 02857701 y en su calidad de supervisor del distrito N° 3 Piura.

**Hace CONSTAR que:**

La pastora Bertha Jannet Cordova Ibarra a concluido con toda la conformidad el Proyecto de investigación denominado: TALLER DE **CONSEJERÍA PASTORAL Y EL ESTRÉS EN LA LABOR PASTORAL DE ESPOSAS DE PASTORES EVANGÉLICOS PIURA 2022.** en el departamento de Piura.

Se le expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que crea conveniente.

Muy atentamente:


**Ob. Luis Alberto Rufino Sanchez**  
**IGLESIA DE DIOS DE LA PROFECÍA**  
**Supervisor del distrito N° 3 Piura**

C/c archivo N° 002

Entidad exonerada del impuesto a la renta. R.I. N° 023-4-10664- SUNAT Con inscripción N° 0042-94/PRES/SECTI – Reconocida por el Ministerio de Educación como una entidad sin fines de lucro Resolución Ministerial 260 – 28 ED.



**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE  
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

DOCTOR. CARLOS EFRÉN PÉREZ REBAZA

PRESENTE

ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es grato comunicarme con usted para saludarlo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo bachiller de la USBA, en la Carrera de TEOLOGÍA, Especialidad formación religiosa, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar el Trabajo de suficiencia profesional, con el cual optaré el Título de Licenciatura

El título del Proyecto de Suficiencia es: TALLER DE CONSEJERIA PASTORAL Y EL ESTRÉS EN LA LABOR PASTORAL DE ESPOSAS DE PASTORES EVANGÉLICOS. Dado que es fundamental contar con la aprobación de docentes especializados para la aplicación de estos instrumentos, he considerado oportuno acudir a usted, considerando su experiencia en el tema

El expediente de validación que le remito incluye:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización desarrollada de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi respeto y consideración, me despido atentamente, agradeciendo de antemano la atención brindada a la presente.

Atentamente.



\_\_\_\_\_  
DNI: 80664341

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: El estrés en la labor pastoral. Olivera, (2024),

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Clima organizacional Ortega (2022)	incomprensión Ortega,2021	1 ¿La gente comprende la misión y metas de la organización?	Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo nivel de estrés menor a 20,2</li> <li>• Nivel intermedio 20,3-60,2</li> <li>• estrés 60,3-80,2</li> <li>• Alto nivel de estrés Mayor a 80,3</li> </ul>
	Estrategia organizacional Ortega,2021	2. ¿La estrategia de la organización es comprendida?	Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5	
	Políticas generales Ortega,2021	3. ¿Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño?	Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5	

	Dirección Ortega,2021	4. ¿La organización carece de dirección y objetivo??	Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5
	Competitivo Ortega,2021	5. ¿Existe un enfoque en la competencia interna y en el logro de metas individuales?	Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5
	Positivo Ortega,2021	6. ¿Existe un ambiente de trabajo saludable, colaborativo y motivador en la organización?	Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5
	Democrático Ortega,2021	7. ¿Existe la apertura para solicitar apoyo de capacitación?	Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5
Estructura organizacional	Asignaciones Quiroa (2020).	8. ¿La norma de rendir informes entre superior y subordinado me Hace sentir presionado?	Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3

Quiroa (2020).			A menudo=4 Siempre=5	
Funciones Quiroa (2020).	9. ¿Se respeta adecuadamente la cadena de mando en la organización?		Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5	
Responsabilidades Quiroa (2020).	10. ¿La persona en mi nivel tiene control sobre su trabajo?		Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Bajo nivel de estrés menor a 20,2</li> <li>•Nivel intermedio20,3-60,2</li> <li>•estrés 60,3-80,2</li> <li>•Alto nivel de estrés Mayor a 80,3</li> </ul>
Estructura Quiroa (2020).	11. ¿La estructura organizacional implica un exceso de papeleo?		Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5	
Coordinación Quiroa (2020).	12. ¿Los miembros de nuestro equipo comprenden y se comprometen con los objetivos comunes de la organización?		Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5	

	Eficiencia Quiroa (2020).	13. ¿En ocasiones, se percibe una cultura de alta exigencia, perfeccionismo?	Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5	
Influencia del líder (Maxwell ,2022)	Justicia	14. ¿El líder de la organización actúa con justicia y equidad en la toma de decisiones y el trato hacia el equipo?	Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5	
	Respeto (Maxwell ,2022)	15. ¿El líder de la organización demuestra respeto hacia todos los miembros del equipo en sus interacciones y decisiones?	Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5	
	Empatía	16. ¿El líder de la organización demuestra empatía y se preocupa por el bienestar del equipo?	Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5	
	colaboración Soto (2023).	17. ¿El líder de la organización fomenta la colaboración y el trabajo en equipo?	Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3	

•Bajo nivel de estrés menor a 20,2  
•Nivel intermedio 20,3-60,2

		A menudo=4 Siempre=5	<ul style="list-style-type: none"> <li>•estrés 60,3-80,2</li> <li>•Alto nivel de estrés Mayor a 80,3</li> </ul>
Carisma García (2015).	18. ¿El líder de la organización demuestra carisma y logra inspirar y motivar al equipo?	Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5	
Motivación Soto (2023).	19. ¿El liderazgo en la organización motiva e inspira al equipo a alcanzar sus metas?	Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5	
Democrático García (2015).	20. ¿Mi jefe Involucra al grupo en la toma de decisiones?	Nunca =1 Muy pocas veces=2 Alguna vez=3 A menudo=4 Siempre=5	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ESTRÉS EN LA LABOR PASTORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>		Relevancia <sub>2</sub>		Claridad <sub>3</sub>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Clima organizacional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1.	¿La gente comprende la misión y metas de la organización?	X		X		X		
2.	¿La estrategia de la organización es comprendida?	X		X		X		
3.	¿Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño?	X		X		X		
4.	¿La organización carece de dirección y objetivo??	X		X		X		
5.	¿Existe un enfoque en la competencia interna y en el logro de metas individuales?	X		X		X		
6.	¿Existe un ambiente de trabajo saludable, colaborativo y motivador en la organización?	X		X		X		
7.	¿Existe la apertura para solicitar apoyo de capacitación?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8.	¿La norma de rendir informes entre superior y subordinado me Hace sentir presionado?	X		X		X		
9	¿Se respeta adecuadamente la cadena de mando en la organización?	X		X		X		
10	¿La persona en mi nivel tiene control sobre su trabajo?	X		X		X		
11	¿La estructura organizacional implica un exceso de papeleo?	X		X		X		
12	¿Los miembros de nuestro equipo comprenden y se comprometen con los objetivos comunes de la organización?	X		X		X		

13	¿En ocasiones, se percibe una cultura de alta exigencia, perfeccionismo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Influencia del lider</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	¿El líder de la organización actúa con justicia y equidad en la toma de decisiones y el trato hacia el equipo?	X		X		X		
15	¿El líder de la organización demuestra respeto hacia todos los miembros del equipo en sus interacciones y decisiones?	X		X		X		
16	¿El líder de la organización demuestra empatía y se preocupa por el bienestar del equipo?	X		X		X		
17	¿El líder de la organización fomenta la colaboración y el trabajo en equipo?	X		X		X		
18	¿El líder de la organización demuestra carisma y logra inspirar y motivar al equipo?	X		X		X		
19	¿El liderazgo en la organización motiva e inspira al equipo a alcanzar sus metas?	X		X		X		
20	¿Mi jefe involucra al grupo en la toma de decisiones?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [ X ]            **Aplicable después de corregir** [ ]            **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr.: **PÉREZ REBAZA Carlos Efrén DNI:18883693**

**22 de OCTUBRE del 2024**

Especialidad del validador, **Doctor en educación.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE DOCUMENTOS

### Cuestionario sobre el estrés laboral de OIT-OMS

En esta sección se ofrece un cuestionario certificado para evaluar el nivel de estrés laboral.

Los participantes deben señalar con qué regularidad la situación descrita representa una fuente de estrés actual, seleccionando el número que mejor corresponda. La elección debe marcarse con una X, siguiendo los criterios indicados.

- 1.si la condición NUNCA es fuente de estrés.
- 2.si la condición MUY POCAS VECES es fuente de estrés.
- 3.si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
- 4.si la condición A MENUDO es fuente de estrés.
- 5.si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5
1	¿La gente comprende la misión y metas de la organización?					
2	¿La estrategia de la organización es comprendida?					
3	¿Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño?					
4	¿La organización carece de dirección y objetivo??					
5	¿Existe un enfoque en la competencia interna y en el logro de metas individuales?					
6	¿Existe un ambiente de trabajo saludable, colaborativo y motivador en la organización?					
7	¿Existe la apertura para solicitar apoyo de capacitación?					
8	¿La norma de rendir informes entre superior y subordinado me Hace sentir presionado?					
9	¿Se respeta adecuadamente la cadena de mando en la organización?					
10	¿La persona en mi nivel tiene control sobre su trabajo?					
11	¿La estructura organizacional implica un exceso de papeleo?					

12	¿Los miembros de nuestro equipo comprenden y se comprometen con los objetivos comunes de la organización?					
13	¿En ocasiones, se percibe una cultura de alta exigencia, perfeccionismo?					
14	¿El líder de la organización actúa con justicia y equidad en la toma de decisiones y el trato hacia el equipo?					
15	¿El líder de la organización demuestra respeto hacia todos los miembros del equipo en sus interacciones y decisiones?					
16	¿El líder de la organización demuestra empatía y se preocupa por el bienestar del equipo?					
17	¿El líder de la organización fomenta la colaboración y el trabajo en equipo?					
18	¿El líder de la organización demuestra carisma y logra inspirar y motivar al equipo?					
19	¿El liderazgo en la organización motiva e inspira al equipo a alcanzar sus metas?					
20	¿Mi Líder Involucra al grupo en la toma de decisiones?					

## INSTRUMENTO

Cuestionario sobre el estrés laboral de OIT-OMS

## AGRUPACIÓN DE LOS ÍTEMS

<b>Bajo nivel de estrés</b>	<b>menor a 20,2</b>
<b>Nivel intermedio</b>	<b>20,3-60,2</b>
<b>estrés</b>	<b>60,3-80,2</b>
<b>Alto nivel de estrés</b>	<b>Mayor a 80,3</b>

## ESCALA VALORATIVA

	Núm. ítems
Clima organizacional	1,2,3,4,5,6,7
Estructura organizacional	8,9,10,11,12,13
Influencia del líder	14,15,16,17,18,19,20

### DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

- Te encuentras en fase de alarma, trata de identificar el o los factores que te causan estrés para poder ocuparte de ellos de manera preventiva.
- **< 20,2**       $\longrightarrow$  Haz conciencia de la situación en la que te encuentras y trata de ubicar que puedes modificar, ya que, si la situación estresante se prolonga, puedes romper tu equilibrio entre lo laboral y lo personal. No agotes tus resistencias
  - **20,3 – 60,2**       $\longrightarrow$  Te encuentras en una fase de agotamiento de recursos fisiológicos con desgaste físico y mental. Esto puede tener consecuencias más serias para tu salud.
  - **60,3 – 80,2**       $\longrightarrow$  No existe síntoma alguno de estrés. Tiene un buen equilibrio, continua así y contagia a los demás de tus estrategias de afrontamiento
  - **> 80,3**       $\longrightarrow$

**Anexo 10.** Fotografías de la aplicación de programa

Fotografía N° 1. Vista panorámica de la Institución evangélica donde se desarrolló el proyecto.



Fotografía N.º 2 Una de las sesiones de aprendizaje



Fotografía N°3 con algunas de las esposas de pastores del distrito de Piura.



Fotografía N.º 4 dinámica con algunas de las esposas de pastores



Fotografía N.º 5 autora del taller.



Fotografía N.º 6. Segunda sesión



## 17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

### Top Sources

- 14%  Internet sources
- 3%  Publications
- 13%  Submitted works (Student Papers)

### Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## corregido Bertha Cordova 27-03-25

 Universidad César Vallejo

### Document Details

Submission ID

trn:oid::27255:446814833

Submission Date

Apr 7, 2025, 5:41 PM GMT-5

Download Date

Apr 7, 2025, 7:22 PM GMT-5

File Name

corregido Bertha Cordova 27-03-25

File Size

227.5 KB

357 Pages

35,256 Words

191,042 Characters