



Pregrado

Carrera: Teología pastoral

Asignatura (UIC): innovación en proyecto pastorales

Título en: Previo a la obtención del título en tecnólogo

Universitario en teología pastoral

Tema: MINISTERIO DE LA MUJER CRISTIANA Y SU
INSIDENCIA EN LA IGLESIA EVANGÉLICA.

Autor/s: Segundo Hernán Puculpala Guaraca

Tutor: ESPIN GUERRON MAURICIO XAVIER

Fecha: Marzo 2025



Autor:



Segundo Hernan Puculpala Guaraca

Título a obtener: Tecnólogo Universitario en Teología Pastoral

Matriz: Sangolquí -Ecuador

Correo electrónico: segundo.puculpala@ister.edu.ec

Dirigido por:



Espín Guerrón Mauricio Xavier

Título: Mgtr. Gestión Empresarial

Tglo. Teología Pastoral

Matriz: Sangolquí -Ecuador

Correo electrónico: mauricio.espin@ister.edu.ec

Todos los derechos reservados.

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la Ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra para fines comerciales, sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual. Se permite la libre difusión de este texto con fines académicos investigativos por cualquier medio, con la debida notificación a los autores.

©2024 Tecnológico Universitario

Rumiñahui SANGOLQUÍ –

ECUADOR

(Segundo Hernan Puculpala Guaraca)

**MINISTERIO DE LA MUJER CRISTIANA Y SU INCIDENCIA EN LA
IGLESIA EVANGÉLICA**



CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CT-ANX-2025-ISTER-6-6.3

Sangolquí, 15 de marzo del 2025

**MSc. Elizabeth Ordoñez
DIRECTORA DE DOCENCIA**

**MSc. Mónica Loachamín
COORDINADORA DE TITULACIÓN**

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO RUMIÑAHUI CON CONDICIÓN DE
UNIVERSITARIO**

Presente

Por medio de la presente, yo, Segundo Hernan Puculpala Guaraca, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente: Ser autor del trabajo de titulación denominado, de la Tecnología Universitaria en Teología Pastoral; y a su vez manifiesto mi voluntad de ceder al Instituto Superior Tecnológico Rumiñahui con condición de Universitario los derechos de reproducción, distribución y publicación de dicho trabajo de titulación, en cualquier formato y medio, con fines académicos y de investigación.

Esta cesión se otorga de manera no exclusiva y por un periodo indeterminado. Sin embargo, conservo los derechos morales sobre mi obra.

En fe de lo cual, firmo la presente.

Atentamente,

Segundo Hernan Puculpala Guaraca
C.I.: 0605289032

FORMULARIO PARA ENTREGA DE PROYECTOS EN BIBLIOTECA INSTITUTO
SUPERIOR TECNOLÓGICO RUMIÑAHUI CON CONDICIÓN DE
UNIVERSITARIO

CT-ANX-2024-ISTER-1

CARRERA: TEOLOGIA PASTORAL.

AUTOR /ES: SEGUNDO HERNAN PUCULPALA GUARACA.

TUTOR: MAURICIO XAVIER ESPIN GERRON

CONTACTO ESTUDIANTE: 0985273969

CORREO ELECTRÓNICO: hernanpuculpala591@gmail.com

TEMA: MINISTERIO DE LA MUJER CRISTIANA Y SU INSIDENCIA EN LA
IGLESIA EVANGÉLICA.

RESUMEN EN ESPAÑOL:

Por su parte, el estudio analiza el impacto que la mujer en el ministerio cristiano tiene en el rol del ministerio congregacional en la iglesia Evangélica Misionera Perla de Dios Galte San Juan que se encuentra en la parroquia de Palmira del Cantón Guamote. Se muestra que en el marco de la iglesia evangélica existe una cultura de segregación que otorga espacios sagrados a las mujeres, pero siempre bajo supresión de normas y estructuras. A pesar del enorme esfuerzo de muchas mujeres dedicadas al culto, el acceso a la cúspide del poder sigue vedado. A largo plazo, la mayoría de la esfera de vida eclesiástica sufre considerables desintegraciones en su cohesión y en el funcionamiento dinámico de la comunidad. El objetivo general es analizar la influencia del liderazgo de las mujeres en el ministerio y la manera en que su participación en el mismo afecta la estructura y organización de la iglesia, así como sus potenciales. Se utilizó el enfoque cuantitativo con diseño descriptivo y se hizo una encuesta a 30 mujeres de la congregación para establecer las barreras y las personas sobre su rol ministerial. Los resultados mostraron que la mayor parte de las mujeres señalan que desearían una mayor integración a la sagrada, pero se echa que muchos tienen poca participación porque carecen de son de orden y tradición. Se determinó que la incorporación de dicha persona dentro del liderazgo generaría una aportación importante vinculada a la estabilidad y el crecimiento de la iglesia local. Se observa que la falta de criterios normativos deviene en igualdad de condiciones en el uso y abuso de las funciones ministeriales y crea un vacío que limitará a las mujeres.

Palabras clave: Ministerio de la mujer, liderazgo eclesial, equidad de género, participación congregacional, barreras estructurales.

ABSTRACT

The study addresses the impact of the ministry of Christian women on the congregational ministerial role within the Evangelical Missionary Church Perla de Dios Galte San Juan, located in the Palmira parish of the Guamote canton. It identifies that, in the evangelical Quichua context, female participation in sacred functions continues to be limited by cultural and structural barriers, the absence of normative criteria and resistance to their pastoral leadership. Despite the commitment of many women to ecclesiastical life, their access to roles of greater responsibility is restricted, which generates an impact on congregational cohesion and dynamics. The general objective is to analyze how women's participation in the ministry influences the structure and organization of the church, identifying obstacles and opportunities to strengthen their leadership. A quantitative approach with a descriptive design was used, applying surveys to thirty women of the congregation to identify barriers and perceptions about their ministerial role. The results showed that most women want greater integration in sacred offices but find limitations due to the lack of clear norms and traditional practices that restrict their participation. It was found that their presence in leadership would contribute significantly to the stability and growth of the church. It is concluded that the absence of normative criteria affects equity in the assignment of ministerial functions, generating uncertainty and reducing opportunities for women. It is recommended to establish inclusive policies, raise awareness in the community and strengthen female theological training, thus ensuring a more balanced and representative ministry.

Keywords: Women's ministry, ecclesial leadership, gender equity, congregational participation, structural barriers.



SOLICITUD DE PUBLICACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CT-ANX-2025-ISTER-2
Sangolquí, 15 de marzo del 2025

Sres.-

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO RUMIÑAHUI CON CONDICIÓN DE
UNIVERSITARIO

Presente

A través del presente me permito aceptar la publicación del trabajo de titulación de la Unidad de Integración Curricular en el repositorio digital "DsPace" del estudiante: SEGUNDO HERNAN PUCULPALA GUARACA con C.I.: 0605289032, alumno de la Carrera TEOLOGÍA PASTORAL.

Atentamente,

Firma del Estudiante
C.I. 0605289032

SÓLO PARA USO DEL ISTER

Han sido revisadas las similitudes del trabajo en el software "TURNITING" y cuenta con un porcentaje de; motivo por el cual, el Proyecto Técnico de Titulación es publicable. (EL PORCENTAJE DE SIMILITUD DEBE SER MÁXIMO DE 15%)

MSc. Elizabeth Ordoñez
DIRECTORA DE DOCENCIA

MSc. Mónica Loachamín
COORDINADORA DE TITULACIÓN

Fecha del Informe ____ / ____ / ____

MATRIZ SANGOLQUÍ: Av. Atahualpa 1701 y 8 de Febrero
Telf: 0960052734 / 023524576 / 022331628
www.ister.edu.ec / info@ister.edu.ec

Dedicatoria:

La tesis se la dedico a mi Dios que logró orientarme por la ruta correcta, darme fortaleza para continuar avanzando y no desanimar en los momentos más complicados que surgían, enseñándome a sobresalir de las adversidades sin sacrificar nunca la dignidad ni desfallecer en el esfuerzo, a mi familia que por ellos soy quien soy. Hernan

Agradecimientos:

Deseo manifestar mi agradecimiento a Dios, que siempre llena mi vida con su bendición, y a toda mi familia, especialmente a mi esposa María Beatriz Carguachi Ortiz, mis hijos Sarahi Elisabeth, Ruth Piedad y Adrián Isaías Puculpala Guaraca, por estar siempre ahí en los momentos más complicados.

Mi gratitud a la congregación evangélica Misionera Bilingüe Perla de Dios, perteneciente a la comunidad Galte San Juan Parroquia Palmira, ubicada en el cantón Guamote Provincia de Chimborazo, por brindarme la oportunidad de formar parte ministerial en la congregación.

Mi más sincero agradecimiento a todas las autoridades, pastores y personal del Instituto Universitario Rumiñahui por depositar su confianza en mí, otorgarme la oportunidad de llevar a cabo todo el proceso de investigación en su institución educativa.

Resumen:

Por su parte, el estudio analiza el impacto que la mujer en el ministerio cristiano tiene en el rol del ministerio congregacional en la iglesia Evangélica Misionera Perla de Dios Galte San Juan que se encuentra en la parroquia de Palmira del Cantón Guamote. Se muestra que en el marco de la iglesia evangélica existe una cultura de segregación que otorga espacios sagrados a las mujeres, pero siempre bajo supresión de normas y estructuras. A pesar del enorme esfuerzo de muchas mujeres dedicadas al culto, el acceso a la cúspide del poder sigue vedado. A largo plazo, la mayoría de la esfera de vida eclesiástica sufre considerables desintegraciones en su cohesión y en el funcionamiento dinámico de la comunidad. El objetivo general es analizar la influencia del liderazgo de las mujeres en el ministerio y la manera en que su participación en el mismo afecta la estructura y organización de la iglesia, así como sus potenciales. Se utilizó el enfoque cuantitativo con diseño descriptivo y se hizo una encuesta a 30 mujeres de la congregación para establecer las barreras y las personas sobre su rol ministerial. Los resultados mostraron que la mayor parte de las mujeres señalan que desearían una mayor integración a la sagrada, pero se echa que muchos tienen poca participación porque carecen de son de orden y tradición. Se determinó que la incorporación de dicha persona dentro del liderazgo generaría una aportación importante vinculada a la estabilidad y el crecimiento de la iglesia local. Se observa que la falta de criterios normativos deviene en igualdad de condiciones en el uso y abuso de las funciones ministeriales y crea un vacío que limitará a las mujeres.

Palabras clave: Ministerio de la mujer, liderazgo eclesial, equidad de género, participación congregacional, barreras estructurales.

Abstract:

The study addresses the impact of the ministry of Christian women on the congregational ministerial role within the Evangelical Missionary Church Perla de Dios Galte San Juan, located in the Palmira parish of the Guamote canton. It identifies that, in the evangelical Quichua context, female participation in sacred functions continues to be limited by cultural and structural barriers, the absence of normative criteria and resistance to their pastoral leadership. Despite the commitment of many women to ecclesiastical life, their access to roles of greater responsibility is restricted, which generates an impact on congregational cohesion and dynamics. The general objective is to analyze how women's participation in the ministry influences the structure and organization of the church, identifying obstacles and opportunities to strengthen their leadership. A quantitative approach with a descriptive design was used, applying surveys to thirty women of the congregation to identify barriers and perceptions about their ministerial role. The results showed that most women want greater integration in sacred offices but find limitations due to the lack of clear norms and traditional practices that restrict their participation. It was found that their presence in leadership would contribute significantly to the stability and growth of the church. It is concluded that the absence of normative criteria affects equity in the assignment of ministerial functions, generating uncertainty and reducing opportunities for women. It is recommended to establish inclusive policies, raise awareness in the community and strengthen female theological training, thus ensuring a more balanced and representative ministry.

Keywords: Women's ministry, ecclesial leadership, gender equity, congregational participation, structural barriers.

ÌNDICE

Autor:	ii
Título a obtener:	ii
Dirigido por:	ii
ÌNDICE	vii
ÌNDICE DE TABLAS	ix
ÌNDICE DE FIGURAS	x
1. Problema del problema	1
1.1 Pregunta de investigación	3
2. Objetivo general	3
3. Objetivos específicos	3
Justificación	4
MARCO TEÓRICO	6
Definición del ministerio de la mujer cristiana	6
Evolución del ministerio de la mujer en iglesias evangélicas	8
Influencia de doctrinas tradicionales en el rol ministerial	9
Teorías sobre liderazgo y equidad de género en contextos religiosos	11
Análisis de los criterios normativos sobre la asignación de roles sagrados en el contexto litúrgico	12
Factores que Inciden en el Rol Ministerial	13
Barreras estructurales y culturales que limitan la participación	15
Impacto de la ausencia de políticas normativas en la integración de la mujer	16
MARCO LEGAL	18
Constitución de la República del Ecuador	18

Reglamento de Cultos Religiosos	19
Jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador	20
Principio de Laicidad y Autonomía Religiosa	20
Registro y Reconocimiento de las Entidades Religiosas	21
Protección de la Libertad de Culto en su Dimensión Comunitaria	21
Principio de Igualdad y Prohibición de Discriminación	21
Visión Integral del Pluralismo Religioso	22
Hipótesis del trabajo	22
METODOLOGÍA	23
Diseño de investigación	23
Tipo y nivel de investigación	24
Población	26
Muestra 27	
Técnicas e instrumentos	28
Procedimiento de recolección de la información	30
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	31
a. Análisis e interpretación de los resultados	31
CAPITULO III.....	55
Comprobación de la hipótesis	59
Conclusiones	62
Recomendaciones.....	63
BLIOGRAFIA	65
ANEXOS 67	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Frecuencia de participación	32
Tabla 2 Áreas ministeriales en las que colabora	34
Tabla 3 Rol relevante	35
Tabla 4 Oportunidad de liderar	37
Tabla 5 Respaldo de los lideres.....	38
Tabla 6 Obstáculo para participar	40
Tabla 7 Impacto de la participación femenina	41
Tabla 8 Frecuencia de proponer ideas.....	43
Tabla 9 Relevancia de la capacitación teológica	44
Tabla 10 Disposición para asumir responsabilidades	46
Tabla 11 Claridad de los criterios normativos	47
Tabla 12 Mayor dificultad para las mujeres.....	49
Tabla 13 Impacto de la ausencia de reglas claras	50
Tabla 14 Frecuencia de discriminación	52
Tabla 15 Factores culturales influyentes.....	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Frecuencia de participación.....	32
Figura 2 Áreas ministeriales en las que colabora	34
Figura 3 Rol relevante.....	36
Figura 4 Oportunidad de liderar.....	37
Figura 5 Respaldo de los líderes	38
Figura 6 Obstáculo para participar.....	40
Figura 7 Impacto de la participación femenina	42
Figura 8 Frecuencia de proponer ideas	43
Figura 9 Relevancia de la capacitación teológica	45
Figura 10 Disposición para asumir responsabilidades.....	46
Figura 11 Claridad de los criterios normativos.....	48
Figura 12 Mayor dificultad para las mujeres	49
Figura 13 Impacto de la ausencia de reglas claras.....	51
Figura 14 Frecuencia de discriminación.....	52
Figura 15 Factores culturales influyentes	54

1. Problema del problema

La brecha dentro de los ministerios femeninos en el mundo es un fenómeno, especialmente el escaso número de mujeres en el 30% de las iglesias en Estados Unidos, Alemania y Nigeria con mujeres desempeñando deberes sagrados. La falta de marcos regulatorios para el compromiso de las mujeres en el ministerio impide significativamente el esfuerzo en los titulares de los discursos comprensivos del consejo mundial (Consejo Mundial de Iglesias, 2021; ONU Mujeres, 2022). La atención pastoral de la iglesia global ha sufrido porque la selección para los cargos eclesiásticos, particularmente en África, la implementación del evangelio está distorsionada y sofocada debido a las construcciones sociológicas históricas profundamente arraigadas.

La región latinoamericana tiene sus propios problemas derivativos por sus marcadas tradiciones culturales y también la falta de políticas institucionales, provoca que, en naciones como Brasil, México y Colombia, menos del 30% de las mujeres están dispuestas a desempeñar papeles de liderazgo en asuntos religiosos, el tipo de factores crea tensiones que perjudican la cohesión interna y la gestión pastoral de las comunidades de fe (Organización de Estados Iberoamericanos, 2020; González, 2019). Las estructuras rígidas que existen en la región han sostenido modelos de exclusión y han limitado la respuesta ante los actuales requerimientos de equidad y diversidad que se exigen en el campo ministerial.

En el caso ecuatoriano se puede observar el impacto de diversos determinantes culturales y estructurales que explican la baja participación de la mujer en funciones sagradas, ya que solo el 25% de las iglesias evangélicas en el país tienen una mujer en la conducción, un fenómeno que ocurre en el área metropolitana y en la zona rural donde la costumbre pesa en la participación femenina (Ministerio de la Mujer, 2023; Ramírez, 2021). Resisten modificar

comportamientos que se construyeron a partir de la tradición religiosa y eso tiene consecuencias en la cobertura y la calidad del liderazgo congregacional en el Ecuador.

Los cultos en comunidades como la del Ecuador, donde la identidad indígena y las costumbres ancestrales afectan la vida social, hay cerca de un 20% de participación, mientras que en el caso de las iglesias evangélicas quichuas, la realidad es que, por el carácter específico del área, no hay sobrantes que pudiesen separarse y convertirse en zonas evangélicas, siendo esta dialectal y culturalmente dominada por el resto, las costumbres han causado una situación de tensión que afecta la cohesión y la identidad de la comunidad en su mayor parte (Universidad Andina, 2022; Pérez, 2020). La ausencia de enfoques en la comunidad, combinado con las costumbres mujeres que luchan en él les resulta limitado su crecimiento, limita la capacidad de las mujeres.

El caso de la Iglesia Evangélica Misionera Perla de Dios Galte San Juan evidencia una problemática agudizada por la inexistencia de directrices claras para definir el rol ministerial de la mujer, en estos contextos, en la mayoría de la congregación incluso en aquellos que durante culto practican liderazgo, que se estima en menos de 15% participan en estas actividades, se encuentra marcado de la dificultad que se presenta en el conector de Perú y Bolivia. A medida que la restricción se incrementa, el fenómeno de exclusión se vuelve cada vez más agudo (Iglesia Evangélica Misionera, 2023; Contreras, 2021). Cuanto más se sueltan los bordes vagos socioculturales, las nuevas ideas entran, pero los viejos constructos permanecen, lo que refuerza aún más el liderazgo pastoral.

El análisis integral del problema dado muestra que el ministerio de mujeres carece de normas definidas, lo que genera tensión en diversos niveles. La distribución de roles se ve afectada y la transformación de las instituciones religiosas se detiene a nivel global, regional y local, como han demostrado estudios de naciones desarrolladas y en desarrollo. La falta de

políticas de equidad es perjudicial para la calidad del liderazgo, así como para la efectividad del ministerio, lo que fomenta modelos excluyentes que dañan las misiones pastorales y la innovación de las congregaciones, la es una realidad respaldada por las estadísticas y estudios realizados en muchas regiones del mundo (Consejo Mundial de Iglesias, 2021; ONU Mujeres, 2022; Organización de Estados Iberoamericanos, 2020; Ministerio de Mujeres, 2023; Universidad Andina, 2022; Iglesia Evangélica Misionera, 2023).

1.1 Pregunta de investigación

¿Cómo incide el ministerio de la mujer en el desempeño de rol ministerial en la iglesia local?

2. Objetivo general

Analizar la incidencia del ministerio de la mujer cristiana en el rol ministerial congregacional en la Iglesia Evangélica Misionera Perla de Dios Galte San Juan, Parroquia Palmira del Cantón Guamote, mediante el estudio de las prácticas, barreras y potencialidades para el fortalecimiento del liderazgo pastoral.

3. Objetivos específicos

- Determinar qué barreras estructurales y culturales limitan la participación femenina en funciones sagradas, utilizando métodos de recolección de datos cuantitativos y cualitativos, para identificar áreas de intervención en la congregación.
- Examinar cómo se manifiesta la ausencia de criterios normativos en la asignación de roles ministeriales para la mujer, a través de un análisis comparativo de estadísticas y estudios doctrinales, para comprender su impacto en la dinámica congregacional
- Investigar cuál es el impacto de la ausencia de criterios normativos en la integración de la mujer en los oficios sagrados, explorando evidencias y comparando situaciones en

contextos similares, con el propósito de comprender su incidencia en la cohesión y en la práctica ministerial.

Justificación. El marco teórico de la equidad en espacios religiosos enfatiza la integración del liderazgo femenino, donde estudios internacionales indican que las mujeres ocupan posiciones ministeriales entre el 40 y el 50 por ciento en Estados Unidos, Alemania y Nigeria (Consejo Mundial de Iglesias, 2021; ONU Mujeres, 2022). Parece haber una correlación entre los cambios reproductivos de las estructuras doctrinales y el establecimiento de discursos inclusivos que catalizan el cambio en la práctica pastoral hacia argumentos más inclusivos que justifican la relevancia del estudio en términos más cualitativos académicos.

Varios estudios han señalado el impacto de las tradiciones culturales y doctrinales en la distribución de roles dentro de las iglesias como algunas congregaciones ecuatorianas, donde la participación femenina se registra alrededor del 25% (Ministerio de Mujeres, 2023; Ramírez 2021). Se identifican brechas en la integración de mujeres dentro del discurso eclesiástico que permiten justificar la relevancia teórica de revisar y actualizar las directrices ministeriales existentes, proporcionando un marco conceptual sólido.

La contribución práctica del estudio radica en la alteración de las prácticas pastorales con el fin de reforzar la comunidad como tal; se corroboró que, en algunas comunidades evangélicas de la región, el 20% de las mujeres asisten a servicios, lo cual es una tasa muy baja en comparación con las iglesias quichuas (Universidad Andina, 2022; Pérez, 2020). Se está llamando la atención sobre la necesidad de superar barreras y capturar realidades que afectan la calidad del servicio religioso con el fin de generar insumos que mejoren la cohesión social, así como la efectividad pastoral.

La experiencia de la iglesia Perla de Dios Galte San Juan Misionera Evangélica, teniendo en cuenta que la participación femenina en posiciones de liderazgo es de menos del 15% en la congregación, resulta en la DGI y en la calidad del servicio que se brinda (Iglesia Evangélica Misionera, 2023; Contreras, 2021). Se puede advertir la necesidad de atender las tensiones que provienen de la desregulación normativa que permite realizar movimientos organizacionales que atiendan a las exigencias de discapacidad que se presentan en la cobertura ministerial.

Este aspecto pragmático se fundamenta utilizando un enfoque que incorpora tanto métodos cuantitativos como cualitativos, empleando encuestas, revisiones documentales y entrevistas semiestructuradas para capturar la realidad de la congregación (Ministerio de Mujeres, 2023; Organización de Estados Iberoamericanos, 2020). La implementación de la triangulación de datos junto con la verificación empírica fortalece la interpretación de los hallazgos, proporcionando así un diseño metodológico adecuado para estudiar el impacto del ministerio de las mujeres.

El diseño metodológico sigue un enfoque descriptivo y comparativo que utiliza dimensiones teóricas y prácticas, así como toma en cuenta las particularidades culturales y socioeconómicas del cantón Guamote. Varios tipos de métodos mixtos para el análisis proporcionan una comprensión robusta y completa del problema en cuestión y los resultados son válidos y creíbles (Consejo Mundial de Iglesias, 2021; ONU Mujeres, 2022; Ramírez, 2021). La viabilidad del estudio se basa en el hecho de que algunos registros oficiales están fácilmente disponibles y la experiencia comunitaria de la Iglesia Evangélica Misionera Perla de Dios Galte San Juan proporciona un acceso conveniente a los datos.

CAPITULO I.

MARCO TEÓRICO

Definición del ministerio de la mujer cristiana

Hay importancia en comprender el ministerio de la mujer cristiana como un ejercicio de fe y servicio que involucra la participación dentro de esferas de liderazgo espiritual para las cuales la mujer es considerada un recurso, la comprensión se fundamenta en un enfoque teológico que aprecia el valor y la contribución de las mujeres dentro de las estructuras de una comunidad de fe (Consejo Mundial de Iglesias, 2021). Se acepta que el ministerio pastoral de la mujer es multidimensional e incluye la enseñanza, el mentorazgo espiritual y la toma de decisiones dentro de la vida de la congregación, lo cual beneficia el desarrollo holístico de la comunidad.

La opinión de Lesslie sobre el ministerio femenino es que desempeña un papel crucial en el avance de la misión eclesial, particularmente en la expansión del cuidado pastoral y en la atención a problemas particulares de la iglesia. En lo que ellos denominan un cambio de paradigma, los autores González (2019) argumentan que proporcionar a las mujeres acceso a posiciones de ministerio sagrado es una forma de renovación de la iglesia, permitiendo la participación de diversos grupos etarios y el fomento de la justicia social y la equidad de género.

Se ha señalado que el trabajo ministerial de las mujeres integra una vocación personal y una responsabilidad cívica que crea una interrelación entre la expresión individual de fe y la respuesta a las cuestiones sociales dentro del contexto de la iglesia (ONU Mujeres, 2022). Estudios sobre la realidad de las congregaciones han notado el aumento de la representación femenina en posiciones de liderazgo, lo que participa en el fortalecimiento de la diversidad y el pluralismo en la gestión pastoral.

La comunidad teológica ha propuesto incluir a las mujeres en ministerios sagrados como una forma de ser fieles a los principios evangélicos y de buscar un equilibrio entre las tradiciones históricas y las necesidades sociales modernas (Ramírez, 2021). Se subraya la importancia de la formación teológica de las mujeres, la cual es financiada por programas de capacitación destinados a fortalecer sus habilidades para permitirles desempeñar eficazmente sus responsabilidades ministeriales.

Caso contrario, el asunto se puede simplificar a una simple observación dentro de un contexto dado. En el caso de bucear en los materiales de análisis. Es obvio que fusionar esas dos culturas crea tensiones específicas dentro del contexto social, así como dentro del ámbito psicológico de los espacios personales. Varios estudios han demostrado que el ministerio de una mujer incluye no solo la presencia de una mujer en la iglesia, sino también la participación en los niveles de planificación, gestión y toma de decisiones (Ministerio de la Mujer, 2023). Se ha notado que un estilo de liderazgo centrado en la mujer fomenta la cercanía a las realidades de la congregación y la acción social de las personas en contextos multiculturales diversos se ve bien potenciada.

El enfoque más reciente sobre las mujeres en el ministerio se centra en la necesidad de superar estereotipos y otros medios tradicionales donde una mujer ocupa el centro de la reflexión teológica y en la elaboración del servicio pastoral, que es más progresivo que el convencional (Contreras, 2021), los roles pueden ser asumidos, pero debe existir algún tipo de marco teológico sólido que los respalde, lo que implica el don de la creación y la responsabilidad compartida de la misión de la iglesia.

.

Evolución del ministerio de la mujer en iglesias evangélicas

El estudio del Rol de la Mujer en las Religiones indica que el Ministerio de la Mujer ha tenido una evolución notable, empezando desde tener un rol marginal en el ministerio, hasta ejercer una función activa, todo esto en concordancia al progreso social y al cuestionamiento teológico respecto a las interpretaciones restrictivas (Ramírez, 2021). Los documentos eclesiásticos de la primera mitad del siglo XX retratan imágenes donde las mujeres estaban únicamente confinadas a roles de apoyo y no ocupaban posiciones decisivas en la congregación (Gonzalez, 2019).

Muchas prácticas, particularmente aquellas que involucran diversas denominaciones evangélicas, experimentaron cambios radicales durante la segunda mitad del siglo XX debido a los movimientos de renovación, lo que también marcó un aumento en el reconocimiento de los dones femeninos dentro del liderazgo pastoral (Consejo Mundial de Iglesias, 2021). Ha habido una percepción ideacional en constante cambio que no surgió de una fuente singular, y podemos ver esto como central a la razón por la cual ciertos grupos de iglesias eran más abiertos a la idea de inclusividad que otros que se aferraron a visiones tradicionalistas durante períodos prolongados.

Parece que el cambio siempre ha estado relacionado con la reinterpretación de textos bíblicos, intentando aplicar diferentes y más nuevos métodos hermenéuticos a la participación femenina (ONU Mujeres, 2022). La aparición de líderes femeninas bien educadas surge de redefinir las nociones de autoridad femenina y conduce a la aceptación de mujeres asumiendo roles pastorales en todo tipo de iglesia.

La introducción de programas de formación pastoral para mujeres fue altamente significativa, ya que facilitó su acceso a seminarios y escuelas bíblicas que no las reconocían como candidatas adecuadas antes (Ministerio de la Mujer, 2023). Tales reformas expandieron

la presencia femenina tanto en la enseñanza teológica como en la planificación de proyectos misioneros, mejorando la capacidad de respuesta a las necesidades sociales.

Hay algunos académicos que han estudiado el crecimiento de las iglesias evangélicas latinoamericanas y documentado el trabajo de misioneras y predicadoras que, a lo largo de varias décadas, fueron pioneras en la participación femenina en el trabajo evangélico (Contreras, 2021). Fueron fundamentales para reforzar comunidades rurales y construir redes de apoyo espiritual que ayudaron a legitimar el ministerio de mujeres.

La realidad actual es que el avance del ministerio de la mujer mantiene un notable dinamismo, ya que las iglesias con prácticas inclusivas establecidas coexisten con aquellas que aún están en transición para acomodarlas (González, 2019). Se cree que el rastreo histórico de estos desarrollos proporciona un panorama que informa el debate sobre los desafíos que quedan para la consolidación del liderazgo ministerial femenino desproporcionado.

Influencia de doctrinas tradicionales en el rol ministerial

Persiste la noción de que las doctrinas tradicionales han definido la construcción del papel femenino en la iglesia, estableciendo así límites a su participación en posiciones de liderazgo (Consejo Mundial de Iglesias, 2021). Algunas interpretaciones bíblicas recibidas de culturas patriarcales han elevado la percepción de las mujeres como asistente en lugar de líderes en el trabajo pastoral (Ramírez, 2021).

Existe un consenso entre varios autores de que la perpetuación de doctrinas conservadoras ha alimentado un modelo eclesialístico en el que las voces de las mujeres a menudo son silenciadas, mientras que las posiciones más progresistas que buscan una distribución equilibrada de los dones generan conflicto (Gonzalez, 2019), el fenómeno se observa en congregaciones donde la falta de habilidades de liderazgo de las mujeres es asumida

por la tradición y, por lo tanto, los roles se asignan en consecuencia (Ministerio de la Mujer, 2023).

El sesgo de la teología tradicional se refleja en la persistencia de estructuras jerárquicas mediante las cuales las mujeres han sido relegadas durante décadas a posiciones subordinadas de apoyo, ignorando el hecho de que las mujeres poseen capacidades de liderazgo (Contreras, 2021). La investigación muestra que el uso de lecturas más contextualizadas de los textos bíblicos tiende a justificar una reconsideración de estas doctrinas y proporciona argumentos para la inclusión total de las mujeres (ONU Mujeres, 2022).

Se analiza la validez de los argumentos que desestiman el liderazgo femenino debido a versos bíblicos, los no consideran la enseñanza bíblica total ni el contexto sociohistórico en el que fue escrito (Consejo Mundial de Iglesias, 2021). Teólogos contemporáneos sugieren que hay una necesidad de un enfoque hermenéutico inclusivo que reconozca la igualdad de todos los creyentes y la mayordomía ministerial conjunta (Gonzalez, 2019).

La elaboración de tales doctrinas tradicionales está profundamente arraigada en la historia de la iglesia, hasta el punto de que estas funciones se llevaron a cabo sin tener en cuenta el contexto cultural de la época. Hay una perpetuación de marcos que no tienden necesariamente a las realidades y necesidades actuales (Ramírez, 2021). La reflexión teológica actual invita a repensar estos patrones, visualizando a las mujeres de una manera más favorable y activa en el trabajo de la iglesia (Ministerio de la Mujer, 2023).

Muchos investigadores afirman que la modificación de las doctrinas tradicionales hace posible equilibrar la lealtad a la enseñanza bíblica con la inclusión de género al aceptar la ordenación femenina y la contribución de las mujeres a la vida de la iglesia (ministerio, 2023). Desafiar aquellas doctrinas incuestionables de “la machocracia” aparece como uno de los pasos más críticos para lograr comunidades de fe más justas y cohesivas.

Teorías sobre liderazgo y equidad de género en contextos religiosos

Se propone una tesis de perspectiva que combina el liderazgo participativo con la equidad de género, enfatizando que la participación de las mujeres en la religión ha producido una toma de decisiones más diversa (ONU Mujeres, 2022). Varias corrientes académicas otorgan igual importancia a los aspectos culturales, sociales y teológicos para comprender las relaciones de poder en las iglesias.

Hay algunos especialistas en liderazgo eclesial que argumentan que un modelo inclusivo mejora la misión pastoral con ayuda de la comunión interna y el testimonio de la comunidad creyente (Ramírez 2021). Se ha demostrado que la adopción de enfoques basados en la teoría de la co-responsabilidad mejora el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo y fomenta una mayor capacidad de respuesta a las necesidades de la clientela (Gonzalez, 2019).

Los estudios sobre equidad de género en la religión revelan que la ausencia de mujeres conduce a una subrepresentación, lo que en última instancia obstaculiza el desarrollo de los dones pastorales de las mujeres (Consejo Mundial de Iglesias, 2021). Autores como Contreras (2021) argumentan que las estrategias de liderazgo compartido permiten una división de trabajo más equitativa, lo que fomenta el desarrollo comunitario.

Numerosos estudios han señalado que las teorías modernas de liderazgo exigen horizontalidad y trabajo colaborativo, aumentando el desarrollo de espacios para el diálogo donde mujeres y hombres pueden participar al mismo nivel (Ministerio de la Mujer, 2023), la perspectiva destaca la importancia de la vocación y la formación integral, desmantelando el orden jerárquico que ha sido persistente en algunas tradiciones eclesiales.

La equidad de género se entiende como un principio que también incorpora la asignación justa de recursos y oportunidades para fortalecer aún más la cohesión congregacional (ONU Mujeres, 2022). Varios autores señalan que las teorías participativas

son propensas a implementarse, pero solo después de que haya habido un cambio radical en la comprensión de las estructuras y prácticas internas del ministerio (Ramírez, 2021).

Los estudios actuales indican que la integración del liderazgo participativo con la equidad de género promueve un mayor sentido de afiliación y compromiso entre los miembros de la iglesia, de manera que su testimonio esté en consonancia con los valores cristianos (Gonzalez, 2019), el enfoque teórico proporciona herramientas para consolidar una iglesia en la que las mujeres desempeñan un papel crítico en la formación de la espiritualidad y los nuevos paradigmas pastorales.

Análisis de los criterios normativos sobre la asignación de roles sagrados en el contexto litúrgico

La literatura muestra que existen algunos criterios normativos dentro de diferentes ramas que tienen restricciones sobre la participación de las mujeres en el contexto litúrgico, que a menudo están guiadas por interpretaciones conservadoras (Ministerio de la Mujer, 2023). El estudio comparativo de los estatutos de la iglesia muestra diferencias notables, algunas iglesias permiten que las mujeres sean sacerdotes, mientras que otras guardan silencio sobre el tema (Ramírez, 2021).

Los analistas de la normativa interna han expresado la necesidad de cambiar políticas que son muy antiguas debido a que el entorno sociocultural de las comunidades cristianas ha cambiado mucho (González, 2019). Se afirma que estos cambios mejoran la imagen pública de la iglesia y su capacidad de respuesta social.

Esta revisión analiza los criterios que la iglesia ha establecido respecto a la legitimidad del ministerio profesional de las mujeres, así como los procesos adecuados para nombrar ministras en un esfuerzo por eliminar brechas legales que fomentan la discriminación (Consejo Mundial de Iglesias, 2021). Personas como Contreras (2021) argumentan que la falta de

políticas claras facilita que prácticas informales retrogradadas dominen la participación de las mujeres.

Existen congregaciones que han adoptado una postura más progresista al permitir que las mujeres ocupen plenamente el rol pastoral, que incluye predicar y administrar sacramentos (UN Women, 2022), las experiencias tienden a mostrar resultados positivos a nivel interno, donde hay un mayor compromiso de los miembros de la iglesia y una actitud favorable hacia el ministerio pastoral de las mujeres (Ramírez, 2021).

Los criterios normativos tienen un impacto en la organización interna, pero también moldean la imagen de relaciones públicas de la institución. Se ha observado que la adopción de reglas inclusivas fortalece el testimonio cristiano en la sociedad contemporánea (Ministerio de la Mujer, 2023). Se argumenta que el desafío clave es reunir las realidades de hoy mientras se honra aún las tradiciones y las valiosas contribuciones de las mujeres al ministerio de la iglesia.

Los juristas católicos y académicos del derecho eclesiástico sostienen que un análisis de los criterios formales constituye el primer paso hacia la realización de cambios significativos a nivel estructural de la institución, lo cual, se argumenta, es fundamental para actualizar la cultura institucional (Gonzalez, 2019). Junto a otros marcos más amplios, la reforma normativa parece ser un instrumento necesario para moldear la equidad de género y la inclusividad dentro del clero de la Iglesia.

Factores que Inciden en el Rol Ministerial

El entorno institucional, las interpretaciones teológicas y las costumbres culturales locales median en la configuración del rol ministerial que las mujeres asumen en la iglesia (Consejo Mundial de Iglesias, 2021). Todos estos factores pueden ejercer una influencia

diferente dependiendo de la geografía, la tradición denominacional y el grado de apertura de las autoridades eclesiásticas (González, 2019).

La cultura organizacional se cita a menudo como muy importante, ya que los sistemas de valores y creencias arraigados en la comunidad de fe se transmiten de una generación a otra, y esto determina si una mujer puede ser líder o no (UN Women, 2022). La predominancia del liderazgo conservador tiende a arraigar el autoritarismo mientras que la presencia de corrientes reformistas fomenta la inclusividad.

La interpretación bíblica también destaca como un factor básico de consideración, porque la forma en que se abordan los textos sagrados determina la aceptabilidad de que una mujer ocupe posiciones de poder autoritativo (Ramírez, 2021). Muchas de las corrientes teológicas tienen algunas lecturas distintivas de la participación de las mujeres en la narrativa bíblica con base en que la equidad de género es uno de los principios fundamentales del Evangelio (Ministerio de la Mujer, 2023).

El grado de formación académica y teológica de las mujeres ayuda a pesar de los liderazgos de la congregación y los estereotipos que supuestamente existen sobre su inferioridad (Contreras, 2021). El acceso a institutos bíblicos y seminarios fomentan la profesionalización del ministerio femenino y su inserción en la esfera pastoral.

Es clara la influencia de la estructura social ya que hay ciertas comunidades que permiten una mayor participación de la mujer en la vida pública mientras otras se apegan a costumbres restrictivas a la innovación (González, 2019). Algunos casos de empoderamiento femenino se presentan como ejemplos de cómo una iglesia, para dar respuesta a las necesidades sociales, debe cambiar.

El grado de apoyo institucional es importante ya que la voluntad de las autoridades para cambiar normas y crear espacios de liderazgo tiene muchas posibilidades de consolidar el

ministerio femenino (UN Women, 2022). Se comprende que la conjunción de la restricción y la apertura poseen la posibilidad de que una mujer pueda ser una gran influencia dentro de la misión de la iglesia.

Barreras estructurales y culturales que limitan la participación

La existencia de estructuras jerárquicas heredadas se cita a menudo como una de las principales barreras para las mujeres que intentan asumir posiciones ministeriales, y se ve en términos en los que las mujeres aún aplican normas restrictivas (Ministerio de la Mujer, 2023). La persistencia de modelos verticales obstruye la aparición de liderazgo femenino, lo cual tiene un impacto en la renovación de la práctica pastoral (Ramírez, 2021).

La cultura patriarcal se identifica como un factor transversal que está presente tanto en entornos urbanos como rurales, reforzando la creencia de que el líder espiritual debe ser un hombre (Gonzalez, 2019). Esas creencias se socializan informalmente, lo que refuerza estereotipos que inhiben la participación de las mujeres, lo que impacta en la representación de las mujeres en los servicios religiosos y en las actividades de toma de decisiones (World Council of Churches, 2021).

La ausencia de modelos a seguir femeninos en posiciones de liderazgo afecta típicamente la motivación de la generación más joven, ya que no tienen ejemplos accesibles que avalen su deseo de involucrarse en el trabajo pastoral (UN Women, 2022). Se sabe que tales casos también existen entre las comunidades indígenas, donde la fusión de antiguas tradiciones y doctrinas cristianas puede exagerar la brecha feminista (Contreras, 2021).

Se nota que otras barreras aparecen en la formación teológica, ya que algunos seminarios o programas de capacitación no ofrecen oportunidades razonables para la admisión y avance de las mujeres, restringiendo así su potencial preparación para posiciones

ministeriales (Gonzalez, 2019). La preservación del patriarcado académico se logra en gran medida a través de estas formas de sofisticada opresión académica.

La falta de apoyo institucional sirve como otra forma de sofocamiento que se manifiesta en la ausencia de políticas internas que apoyen la participación de las mujeres o en la falta de conciencia sobre tales políticas (Ministerio de la Mujer, 2023). La negligencia de algunos líderes de la iglesia hacia las disparidades de género muestra lo que solo puede describirse como una verdad: que los sistemas socioeconómicos dentro de los cuales existe la Iglesia estaban y siguen estando profundamente arraigados en restricciones y ansiedad hacia cualquier factor transformador (Ramírez, 2021).

Se postula que estas barreras de base cultural y socioestructural implican la necesidad de alguna acción colectiva para formar líderes, sensibilizar a la congregación y derogar ciertas leyes (World Council of Churches 2021). El desafío es que superar estas barreras no es solo una cuestión de motivación personal, sino que debe ocurrir un cambio de paradigma en cómo se entiende el poder pastoral

Impacto de la ausencia de políticas normativas en la integración de la mujer

La negligencia de regulaciones que faciliten la inclusión de mujeres en posiciones de liderazgo resulta en una escasez significativa de líderes eclesiásticas, lo que afecta definitivamente la representación de sacerdotisas (UN Women, 2022). Los estudios muestran que esta brecha profundiza el estereotipo de que las mujeres tienen menor legitimidad en una posición doctrinal autoritaria (Gonzalez, 2019).

Diferentes denominaciones religiosas no han actualizado sus Actos constitutivos para incorporar disposiciones de equidad de género y siguen siendo puntos ciegos legales que sostienen prácticas discriminatorias (Ministerio de la Mujer, 2023). La ausencia de pautas claras lleva a la posibilidad de que la discreción personal de los líderes pastorales o de la iglesia

respecto a la posición de las mujeres en el liderazgo resulte en respuestas vagas al desafío real del liderazgo femenino (Ramírez, 2021).

La no existencia de tales disposiciones y regulaciones afecta la crianza de las generaciones venideras al no proporcionar una garantía para un ministerio sin complicaciones, lo que a su vez tiene un impacto directo en la disposición general y el llamado pastoral de las mujeres (Contreras, 2021). Aquellos a quienes los cambios regulatorios llegan a tiempo notan cambios positivos en las mujeres en el ministerio y, a su vez, un compromiso potencialmente constructivo dentro de la iglesia (World Council of Churches, 2021).

Las repercusiones no solo influyen dentro de los muros de la institución religiosa, sino que también se ven afectadas a nivel social, ya que las comunidades notan la inconsistencia entre la narrativa bíblica de amor y justicia y las prácticas que excluyen a las mujeres (UN Women, 2022). Algunos autores argumentan que la credibilidad de la iglesia podría verse socavada, especialmente cuando la iglesia en cuestión realiza un servicio sin adoptar posiciones habilitadoras de asignación de recursos.

Hay evidencia empírica que muestra que los grupos religiosos con políticas inclusivas son más activos en el trabajo misionero y en las relaciones con la sociedad civil, proporcionando un testimonio más holístico de los principios evangélicos (Gonzalez 2019). La adopción formal del liderazgo femenino por parte de la iglesia contribuye a la vitalidad y capacidad de respuesta de la congregación y permite a la iglesia afrontar desafíos contemporáneos con mayor agilidad.

La reflexión teológica sobre este tema destaca la importancia de formular medidas regulativas que garanticen la igualdad de oportunidades en la distribución de responsabilidades, en particular relacionadas con disposiciones constitucionales obsoletas (Ramírez 2021). Se argumenta que un vacío de tales delimitaciones debilita la cohesión interna y la expansión de

la misma denominación, con la incapacidad de crear un cuerpo que encarne justamente los principios de la enseñanza cristiana (Ministerio de Mujeres, 2023).

MARCO LEGAL

Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de Ecuador consagra el respeto y la garantía de cada uno de los derechos fundamentales basados en la dignidad humana y la igualdad. La libertad de culto se reconoce como un derecho inalienable básico y se afirma que el Estado asume la obligación de garantizar su observancia sin reservas ni distinciones (Asamblea Nacional, 2008). La Magna Carta establece la base del laicismo en sus artículos iniciales, que prescriben la división formal entre la religión y el Estado y permiten la coexistencia pacífica y armoniosa de múltiples formas de creencias religiosas. La ley constitucional ecuatoriana tiene como principio la importancia de la interculturalidad y la diversidad, fomentando la existencia de diferentes religiones y sus prácticas como componentes del pluralismo social.

El estado debe promover el efectivo goce de los derechos establecidos en la constitución ecuatoriana y en los tratados internacionales, sin discriminación alguna (Asamblea Nacional, 2008), la directriz incluye la libre celebración de cultos, que puede ser ejercida siempre que no atente contra el orden público o vulneren los derechos de otras personas, la norma, a nivel nacional, sobrepasa la simple prohibición de la libertad de culto dentro del país, haciendo que el estado asuma la responsabilidad de implementar medidas que protejan a los ciudadanos en el ejercicio de su credo, en condiciones de igualdad.

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

8. El derecho a practicar, conservar, cambiar, profesar en público o en privado, su religión o sus creencias, y a difundirlas individual o colectivamente, con las restricciones que impone el respeto a los derechos.

El Estado protegerá la práctica religiosa voluntaria, así como la expresión de quienes no profesan religión alguna, y favorecerá un ambiente de pluralidad y tolerancia.

11. El derecho a guardar reserva sobre sus convicciones. Nadie podrá ser obligado a declarar sobre las mismas. En ningún caso se podrá exigir o utilizar sin autorización del titular o de sus legítimos representantes, la información personal o de terceros sobre sus creencias religiosas, filiación o pensamiento político; ni sobre datos referentes a su salud y vida sexual, salvo por necesidades de atención médica (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La protección de los derechos humanos por parte estatal se mantiene y debe ser garantizada sin distingo durante su vigencia y ejercicio, constituyéndose en un derecho irrestricto, indivisible e inalienable (Asamblea Nacional, 2008). Esos principios pueden ser resumidos con el deber que tiene el estado de asegurar el goce pleno de todas las libertades a personas sin ninguna forma de discriminar, porque esa es la manera de garantizar no solo la libertad de culto, sino el efectivo goce de todas las creencias, sean prácticas públicas o privadas.

El artículo 66, párrafo 8 de la Constitución protege la libertad de pensamiento, conciencia y religión y permite a las personas adoptar, cambiar, retener y expresar su creencia ya sea pública o privadamente (Asamblea Nacional, 2008). También se salvaguarda el derecho de no profesar ninguna creencia religiosa que esté en contra de los propios principios y no ser sometido a ninguna forma de coerción que busque restringir la expresión o práctica de la religión, el permiso también está en sintonía con otras costumbres internacionales que abogan por la libertad de culto como un factor integrante de la dignidad humana

Reglamento de Cultos Religiosos

Art. 13.- Se reconoce y garantiza a estas entidades a las que se refiere el presente Reglamento, sus actividades de culto, difusión de doctrina, educación, cultura, servicios

asistenciales, beneficios o caritativos, deportivos y similares (Reglamento de Cultos Religiosos, 2000).

El reglamento de cultos es una pieza legislativa que rige la unión y el reconocimiento legal de las organizaciones religiosas. Dentro de este documento, el Artículo 13 establece que el culto de cualquier religión es permitido junto con la realización de servicios religiosos (Ministerio de Gobierno, 2011), las leyes promueven la armonía y colaboración entre diversas religiones al permitir la autogobernanza de las sociedades religiosas para organizar los servicios de culto y otorgarles el sello legal para sus operaciones y afirmaciones teóricas.

Jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador

La Corte Constitucional del Ecuador ha emitido decretos enfocados en la protección de la libertad religiosa, afirmando que cualquier restricción debe tener un propósito legítimo y debe ser proporcional (Corte Constitucional, 2010). La jurisprudencia en comento ha señalado la necesidad de proteger la autonomía y la autodeterminación de las comunidades de fe, teniendo como límite de su acción la protección de los derechos de otros y del orden democrático. La Corte considera que la libertad de culto no significa solamente la facultad de practicar, sino también la de propagar y hasta defender tales creencias, siempre con respeto y tolerancia.

Principio de Laicidad y Autonomía Religiosa

El Estado ecuatoriano se describe como laico con respecto a la separación de la religión de los asuntos gubernamentales y reconoce la autonomía autogobernante de las organizaciones basadas en la fe (Asamblea Nacional, 2008). El principio de neutralidad estatal se entiende como un mecanismo de equilibrio para asegurar que no haya interferencia estatal en el libre ejercicio de la religión y para facilitar el pluralismo de las religiones. La autonomía permite a

las sociedades y asociaciones religiosas gobernarse a sí mismas de acuerdo con sus propios estatutos y principios, siempre que se respeten el marco constitucional y legal existente.

Registro y Reconocimiento de las Entidades Religiosas

El marco legal de Ecuador, a través del “Reglamento De Cultos Religiosos”, establece procedimientos para el registro y la obtención de personalidad jurídica por parte de organizaciones religiosas como un medio para permitirles gestionar su propiedad, controlar su estructura interna y llevar a cabo actividades dentro de los límites de la ley (Ministerio De Gobierno, 2011). El reconocimiento formal no implica ninguna ventaja indebida del Estado porque la Constitución establece que todas las religiones deben ser tratadas con igual respeto. Al mismo tiempo, permite a los grupos de fe realizar actos de culto y otras actividades religiosas habituales de su religión dentro de los límites de la ley.

Protección de la Libertad de Culto en su Dimensión Comunitaria

La religión se reconoce como un aspecto de la vida social y cultural que ayuda a aglutinar y al mismo tiempo se hace indispensable para repecionar (Asamblea Nacional, 2008). El bloque del pueblo considerado sagrado y las proyecciones ceremoniales y rituales ordenadas y esenciales por las agrupaciones de fe que les permiten alabar se resguardan en la interrelación con lo social, el enunciado se enmarca en los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 20, que establece la protección del derecho a la reunión pacífica en el contexto de agrupaciones religiosas (Naciones Unidas, 1948).

Principio de Igualdad y Prohibición de Discriminación

La Constitución y los tratados internacionales ratificados por Ecuador eliminan cualquier forma de discriminación por motivos de religión, ya que se garantiza a todo ciudadano participar e involucrarse en la nación en condiciones de igualdad (Asamblea Nacional, 2008), las regulaciones crean naturalmente una obligación tanto para el Estado como

para la sociedad de eliminar cualquier práctica que perjudique la integridad de una persona basada en sus creencias, y debe observarse una política de cero tolerancias contra la exclusión. Las disposiciones legales y las declaraciones del Tribunal Constitucional dominan el tema de la tolerancia, marcando el alcance de esta violación a los derechos como absoluto, y acomodando cualquier acto que busque generar intolerancia o marginalización basada en la religión.

Visión Integral del Pluralismo Religioso

La unidad del sistema legal nacional y del derecho internacional persigue el principio de que la libertad de culto es uno de los atributos del pluralismo y la democracia (Naciones Unidas, 1948). Las leyes ecuatorianas van de la mano con la promoción de la autodeterminación de las comunidades religiosas al apreciar la diversidad como una característica importante del estado, también fomenta la coexistencia pacífica, la igualdad en el ejercicio de diversos derechos y el reconocimiento de diferentes formas de religión con el fin de crear un ambiente donde la fe pueda desarrollarse y mejorar el bien común.

Hipótesis del trabajo

La integración activa y equitativa de la mujer cristiana en los distintos ámbitos del ministerio congregacional de la Iglesia Evangélica Misionera Perla de Dios, fortalece de manera significativa el liderazgo pastoral, al propiciar prácticas inclusivas y superar barreras culturales y estructurales, generando una mayor eficacia y cohesión en la dinámica ministerial.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

Diseño de investigación

La metodología se basa en un enfoque descriptivo con un enfoque congregacional sobre las variables de participación femenina y el impacto que tiene en el liderazgo pastoral. Se elabora un proceso que permitirá la recolección de datos estadísticamente relevantes, y se formula un enfoque razonable sobre las prácticas ministeriales de la Iglesia Misionera Evangélica Perla de Dios Galte San Juan. Se propone una investigación que no pasa por un control interviniente sobre los sujetos de los factores estudiados, sino que observa los datos del servicio proporcionados por las mujeres que participan en los servicios eclesiásticos y rituales sagrados.

En este caso, se seleccionó un diseño cuantitativo, ya que es necesario evaluar el impacto del ministerio de las mujeres, utilizando técnicas que aporten datos sobre la asignación de roles y sus respectivas proporciones. Se pretende realizar un análisis descriptivo centrado en la presentación objetiva de los resultados, buscando detalles en un caso donde se necesita precisión. En su presentación, se hace hincapié en la objetividad genérica y la medida estandarizada de los indicadores que sustentan los acontecimientos.

En la categorización de este diseño, hay una intención de estudiar un fenómeno dentro de su entorno natural, lo que no implica intervenir en la dinámica de la congregación para que las condiciones de cada participante no se alteren. Se definen ítems y categorías que pueden guiar la observación, para mejorar la interpretación de los hallazgos en términos de claridad y precisión. Se considera apropiado un enfoque cuantitativo debido a la posibilidad de recolectar información estandarizada sobre las prácticas de las 30 participantes femeninas en el estudio.

Un aspecto de este diseño que contribuye a su sistematicidad es que tanto la recolección como el procesamiento de datos son actividades preplanificadas. Existe una secuencia lógica que comienza con los objetivos, continúa con el diseño y administración del cuestionario, y finaliza con el análisis de datos del cuestionario utilizando métodos estadísticos. Se entiende que la naturaleza descriptiva del diseño proporciona datos esenciales para diagnósticos más completos sobre el tema de la participación de las mujeres.

Para garantizar la validez y confiabilidad de la investigación, como se mencionó anteriormente, el diseño se apoya en pasos aclaratorios que ayudan a asegurar el desarrollo fluido del proyecto, es para que se utilicen datos adecuados sobre el impacto del ministerio de las mujeres dentro de la congregación para formular conclusiones basadas en evidencia. La expectativa de que los resultados contribuyan positivamente al problema, desde un punto de vista pragmático, es realmente apreciada por la comunidad eclesiástica.

Tipo y nivel de investigación

Es una investigación descriptiva, con el objetivo de esbozar la situación del ministerio de mujeres dentro de la congregación, sin profundizar en relaciones causales o procesos experimentales. Reconocer las especificidades de la participación de las mujeres en los servicios y las formas en que las mujeres asumen responsabilidades ministeriales es fundamental. El propósito aquí es encontrar un perfil que capture fielmente las características centrales del tema en cuestión.

La elección de emprender una investigación descriptiva se relaciona con la intención de obtener información precisa sobre la realidad eclesiástica, proporcionando cifras que posicionan a las mujeres en la iglesia. Se construye una encuesta que integra información cuantificable sobre la asignación de roles, las frecuencias de participación y los obstáculos percibidos, basándose únicamente en factores objetivamente medibles.

El fenómeno observado ocurre sin alteraciones, por lo que no se considera necesario la implementación de un diseño no experimental. No se sostienen relaciones que involucren la manipulación de variables, lo que se busca es conservar el enfoque donde se realiza la práctica religiosa. Se contempla un estudio que fije captura de observación sin ninguna modificación que pueda alterar la conducta o las creencias de la participante.

La investigación de tipo aplicada busca el logro de un objetivo que en este caso se refiere a brindar un diagnóstico que se pueda utilizar en la gestión pastoral. La idea está encuadrada dentro de una estrategia y medidas que permiten fomentar el ministerio más inclusivo. La estrategia parte de recolección cuantitativa para dar cuenta de la acción y sus resultados en la participación de la mujer en la congregación. Se estima que los hallazgos tendrán un impacto en el planteamiento de estrategias de mejora.

La exploración se limita a escrutar los fenómenos de manera descriptiva, donde se retrata el descubrimiento de un perfil cuantificable y un contexto de la posición de la mujer en el liderazgo pastoral, evitando la formulación de hipótesis complejas que estén orientadas causalmente. El objetivo principal sigue siendo ilustrar el entorno dentro del cual las mujeres actúan en los servicios religiosos, eludiendo procesos explicativos más profundos.

La descripción incluye tasas de asistencia, los diferentes tipos de deberes aceptados y una estimación estandarizada de la percepción del liderazgo con el propósito de subrayar la realidad ordenada. La información recopilada se presenta en términos de tablas y gráficos que se utilizan para justificar los patrones de conclusiones que destacan la posición ministerial de la congregación. Así, hay un recurso que intenta capturar cómo las mujeres ocupan sus posiciones en la vida de la iglesia.

El objetivo final se centra en formular un análisis que guíe la toma de decisiones y la reflexión interna, sin buscar establecer relaciones de impacto causal. Se considera que el nivel

descriptivo sirve al propósito de comprender la realidad de los números y porcentajes, sin emprender la extrapolación de las conclusiones más allá del alcance de los resultados obtenidos, el método permite la evaluación sin condiciones.

Inclinar la descripción ayuda en la comunicación de los hallazgos a los participantes, ya que explica el contexto sin juicios de valor ni interpretaciones elaboradas. Hay una expectativa de neutralidad en la presentación de la información, que tiene como objetivo un análisis cualitativo cuidadoso pero fiel de los datos. En este caso, es útil para una congregación que necesita información precisa para sus decisiones pastorales.

Población

El estudio incluye a las treinta mujeres que son miembros activos de la Iglesia Misionera Evangélica Perla de Dios Galte San Juan, que es el sujeto del análisis. Se localiza un grupo definido que realiza trabajo ministerial y que representa una parte importante en la comprensión de las obras congregacionales. Se consideran a todas las mujeres líderes y colaboradoras que participan activamente en los servicios y en otras funciones.

La proximidad a las treinta participantes aumenta la posibilidad de obtener información de primera mano debido al nivel anticipado de acceso y disposición a cooperar, asegurando así la credibilidad de la información recopilada, la población es internamente diversa en términos de edad, tiempo de permanencia en la congregación y niveles de responsabilidad, lo que añade valor al estudio. Se entiende que la amplitud y diversidad del grupo mejora la calidad del diagnóstico.

El enfoque en las mujeres intenta retratar la participación real de una mujer en el ministerio, ignorando a los varones para centrarse en aquellos que, para los propósitos de este estudio, son los sujetos de interés. La congregación proporciona un entorno adecuado porque

el número de personas es manejable, lo que permite una recolección de datos enfocada. Se cree que todos los miembros de un grupo tienen algo útil que decir.

En este caso, "músico" abarca a aquellos involucrados en la predicación, enseñanza, canto y administración, por lo que la exploración captura la extensión de la participación femenina en otros aspectos. Se entiende que proporcionar un informe sobre las actividades y los roles desempeñados por estas 30 mujeres arrojará luz sobre sus posiciones y el grado de autoridad que ejercían, también ayuda a entender el alcance de la contribución que las mujeres hicieron a la iglesia.

La determinación de la población proviene de algunos casos de asistencia regular y la participación de las mujeres en actividades de la congregación para garantizar la validez de los datos que se recopilan. Se espera que la participación de las participantes facilite la carga del estudio porque el tema en general les interesa. Los objetivos son utilizar esta población predefinida como punto de partida para hacer inferencias y posteriormente utilizarlas para informar decisiones.

Muestra

Las 30 mujeres que son activas en la congregación están incluidas bajo el enfoque metodológico elegido, que es un censo, y excluir a cualquier participante a través de muestreo sería ilógico, el tipo de enfoque garantiza la cobertura de todos los participantes en la población objetivo para todas las experiencias y perspectivas. Cada una de ellas está lista para satisfacer las necesidades de información sobre el objetivo establecido.

Utilizar un censo permite tener un mayor alcance en la obtención de la información, al integrar a todas las mujeres que poseen información relevante. La población es de un tamaño manejable, por lo que la recolección de datos resulta sencilla, elusiva a complicaciones logísticas comunes de estudios con un universo más amplio. Se supondrá que los participantes

que aporten respuestas los devolverán gustosamente con el propósito de mejorar la credibilidad de las conclusiones.

El método comienza con la aceptación de que la totalidad de la muestra es alcanzable, lo cual aumenta la validez interna del estudio, puesto que no hay cabida para la incertidumbre que suele asociarse a cálculos muestrales. Se sistematizó la variedad de perfiles existentes en la congregación como una congregación esparcida en zonas pro-femeninas, lo cual permite cubrir de forma integral el fenómeno de la participación femenina.

Esta técnica señala permite ayudar a la obtención de un compendio de datos sin límite, donde las particularidades o desavenencias individuales pueden ser recopiladas sin marginaciones. Se espera que el nivel de participación de las mujeres será alto, al identificarse con la importancia del tema. Se trata de un método que aumenta el nivel de precisión de la observación, pues se analiza la totalidad de la población de orden religioso que resuelve sobre este.

El objetivo de este censo es que busca consolidar un análisis convincente que se base en el contexto particular de la participante. Se espera que la congregación podrá tener una imagen supervisada pero detallada que permita procesos reflexivos sobre fortalezas y oportunidades. Intentamos utilizar la información recopilada como un recurso rentable en la toma de decisiones respecto a la promoción del liderazgo femenino.

Técnicas e instrumentos

El instrumento principal es la encuesta, que se implementó a través de un cuestionario administrado que consistía en preguntas de opción múltiple destinadas a evaluar la participación de las mujeres en varias actividades ministeriales. El diseño de este instrumento se construye con respecto a las variables que miden el impacto del rol de la mujer mientras se considera cuidadosamente la relevancia, claridad y enfoque de cada ítem sugerido.

El cuestionario fue administrado directamente a las 30 participantes de tal manera que garantiza la confidencialidad de las respuestas dadas, al mismo tiempo que fomenta la cooperación voluntaria. Las opciones de respuesta a las preguntas cerradas hacen posible la recopilación de datos estandarizados para el posterior procesamiento y análisis cuantitativo. Se presta cuidadosa atención a la redacción de las preguntas para que se entiendan manteniendo la precisión metodológica.

Los números de preguntas son limitados para no sobre exigir a las participantes y asegurar la calidad de las respuestas, las preguntas se dividen en las categorías de: la tasa de participación, las áreas de trabajo, la opinión sobre el liderazgo y las posibles barreras, los ejes permiten la estructuración del análisis.

La reorganización de la información se hace en base a formatos acordados para facilitar la asistencia de las mujeres, por lo tanto, la cooperación en la respuesta se cuenta. Se planea una revisión de los datos que permite, en caso de ser necesario, establecer arreglos dentro de la información antes del tratamiento que intenta un filtrado significativo, robustece las etapas de la investigación.

Dicho tipo de encuestas requiere que los aplicadores estén debidamente preparados y capacitados, y que sean ágiles en aclarar temas que despierten dudas. Con ello, se espera que estos instrumentos ayuden a recoger información sobre las mujeres con mayor efectividad y, por lo tanto, se asegura que puedan hacer una evaluación más precisa de la realidad ministerial. Se considera que los datos e informes capturados por la encuesta estructurada serán de ayuda en el cumplimiento de propósitos, en particular, para construir gráficos y dar cuenta de situaciones interesantes para la congregación.

Procedimiento de recolección de la información

La etapa de procesamiento comienza con la recolección sistemática de respuestas a los cuestionarios mediante la codificación de cada respuesta para su ingreso en un software estadístico. La pre-verificación de la completitud y consistencia de los formularios reduce errores y mejora la calidad del conjunto de datos. Un esquema se establece como base para la estructura que se establecerá para el análisis y presentación de resultados.

El llenado de la información en una hoja de cálculo u otro software relevante permite calcular frecuencias y porcentajes en cada variable. Se realizan las tabulaciones cruzadas necesarias para identificar posibles relaciones estadísticamente significativas en torno a la participación de las mujeres. Se adopta un enfoque simple y relativamente burdo hacia los números, basado en la distribución de frecuencias de las respuestas recibidas.

La creación de tablas y gráficos estadísticos ayuda en la difusión sistemática de la información sobre los resultados de las técnicas y el estado actual de la congregación. Las variables destacadas incluyen edad, antigüedad de membresía, tipo de servicio asistido y actitud hacia el liderazgo de la iglesia. La intención es preparar informes sobre la extensión de la participación de las mujeres y su interacción con otras variables.

Toda la información analizada se presenta de forma metódica, con la certeza de que no se saldrán con conclusiones que no se puedan justificar cuantitativamente. A su vez, los hallazgos se presentan de tal forma que sean relevantes para la iglesia, ya que ellos son clave en la toma de decisiones relacionadas con el ministerio. Se elabora una exposición parcial muy precisa que enfatiza los aspectos más relevantes de cada serie analizada, con argumentos claros sobre lo que se debe mejorar.

Las etapas finales incluyen un documento que contiene un resumen de la información obtenida, la cual es primero clasificada por temas de relevancia. El documento tratado es de

suma importancia para la Iglesia Evangélica Misionera Perla de Dios El Galte San Juan, en sus consideraciones sobre el manejo de una acción pastoral efectiva y el fortalecimiento del liderazgo donde la participación femenina sea mayor. Al presentar los datos de manera ordenada, se asegura que la información sea corroborada y confirmada, uno de los requisitos fundamentales para su investigación y sus resultados.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El análisis de los resultados reconcilia la data que fue obtenida mediante el uso de encuestas estructuradas, recopilando opiniones y datos estadísticos con respecto a las 30 participantes mujeres de la Iglesia Evangélica Misionera Perla de Dios Galte San Juan. Para mostrar la magnitud de la participación en diversas actividades de servicio y liderazgo, la muestran mediante el uso de frecuencias y porcentajes que son de gran relevancia. De esta manera, establecen una línea base que sirve para entender la situación actual de las creyentes en el contexto congregacional.

Se procede con la interpretación de los datos obtenidos y se buscan tendencias y patrones que revelen datos significativos del contexto ministerial de la mujer, como la regularidad de su participación en cultos, el rango de obligaciones que desempeñan, así como la existencia de ciertos conceptos que limitan su ejercicio del liderazgo pastoral. El enfoque está en presentar un análisis que sustente alguna propuesta de cambio o mejora en las actividades de la iglesia con el fin de aumentar la efectividad y la posición de las mujeres en la iglesia.

a. Análisis e interpretación de los resultados

Surge la importancia de analizar más profundamente los números con el fin de entender los factores culturales, estructurales y organizacionales que están entrelazados en la congregación. Los hallazgos son apreciados como valiosos, tanto para decisiones pastorales

como para consideración académica respecto al papel de las mujeres en la iglesia. Se espera que este proceso potencie un diálogo constructivo y útil, así como acciones para abordar el tema de los ministerios de mujeres dentro de la comunidad cristiana.

1. ¿Con qué frecuencia participa en los cultos y reuniones de la congregación?

Tabla 1

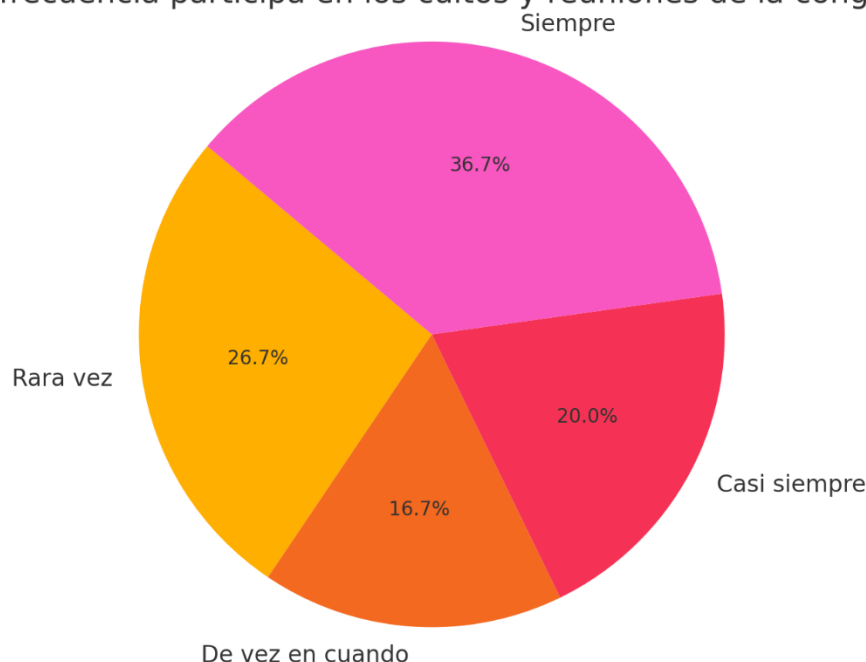
Frecuencia de participación

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Rara vez	8	26.7%
De vez en cuando	9	30.0%
Casi siempre	7	23.3%
Siempre	6	20.0%
Total	30	100.0%

Figura 1

Frecuencia de participación

¿Con qué frecuencia participa en los cultos y reuniones de la congregación?



Análisis e Interpretación

La mayoría de las mujeres entrevistadas dijeron que asisten a la iglesia raramente (casi nunca u ocasionalmente), lo que suma cumulativamente un 56.7 por ciento, la cifra implica que la familia, el trabajo o alguna percepción de su papel en la congregación puede afectar su nivel de participación. El 20 por ciento afirmó que asisten regularmente a los cultos, lo que sugiere que este grupo está comprometido y probablemente asume más responsabilidades.

Si se aplica un análisis contextual, la falta de frecuente asistencia puede explicarse por la baja inclusión de mujeres en el culto y en posiciones de liderazgo, ya que a muchas personas les resulta difícil esforzarse si no existe un papel activo que desempeñar. Cuando existe ausencia de un marco claro en la iglesia, las mujeres pueden interpretar que su presencia no es tan apreciada como la de los hombres.

La Exhortación a los hebreos está clara en que dejar de congregarse limita el crecimiento espiritual de la persona “no dejando de congregarse”, o, como está escrito, 25 ‘ebriados’ 10. Para evitar este mal, es pertinente establecer reglas que logren prevenir que

mujeres que puedan sentirse motivadas a participar de la congregación se vean restringidas por roles culturales o estereotipados.

2. ¿Cuáles son las áreas ministeriales en las que colabora?

Tabla 2

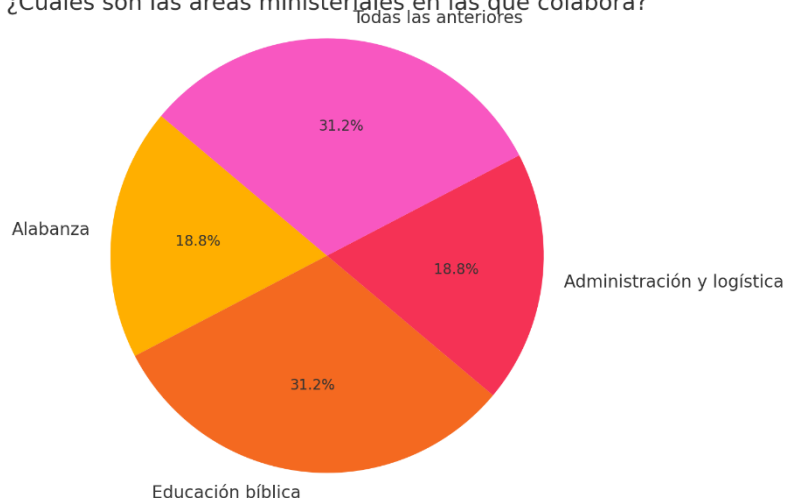
Áreas ministeriales en las que colabora

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Alabanza	10	33.3%
Educación bíblica	5	16.7%
Administración y logística	8	26.7%
Todas las anteriores	7	23.3%
Total	30	100.0%

Figura 2

Áreas ministeriales en las que colabora

¿Cuáles son las áreas ministeriales en las que colabora?



De acuerdo con las cifras, la mayor proporción de participantes (33.3%) colabora en el ministerio de Alabanza, mientras un 23.3% afirma abarcar varias áreas de servicio. La educación bíblica tiene una presencia de mujeres mucho menor (16.7%), evidenciándose la tendencia de la mujer hacia las manifestaciones musicales y pedagógicas en lugar de la enseñanza y la administración de la Palabra.

Ramírez, 2021 argumenta que, en numerosos ministerios, las mujeres son relegadas principalmente a puestos como asistentes y cuidadores. Se permite que los hombres dominen cualquier posición ministerial o doctrinal, obstaculiza el potencial de liderazgo de la mujer y también impacta el desarrollo de varios espacios de formación.

De acuerdo con la Biblia, cualquier mujer puede desempeñar un papel vital en la iglesia, por lo tanto, es absolutamente permisible que una mujer participe como instructora o administradora, ayudaría a aliviar la carga de las responsabilidades y a reconocer lo que Dios ha empoderado a las mujeres para hacer, que es servir a la iglesia.

3. ¿Qué rol considera más relevante en la congregación?

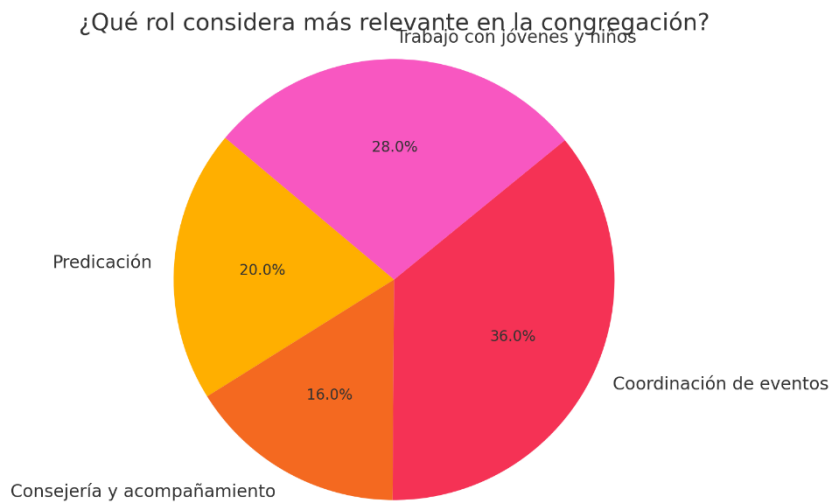
Tabla 3

Rol relevante

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Predicación	6	20.0%
Consejería y acompañamiento	8	26.7%
Coordinación de eventos	9	30.0%
Trabajo con jóvenes y niños	7	23.3%
Total	30	100.0%

Figura 3

Rol relevante



La coordinación de eventos parece ser un papel relevante con un 30%, mientras que otros que se acercan incluyen el asesoramiento y la crianza (26.7%) y trabajar con jóvenes y niños (23.3%). Solo el 20% de los encuestados ve la predicación como el papel más importante, puede sugerir una inclinación hacia un papel más gerontocrático y de cuidado que el de proclamar el evangelio.

Como señala Contreras (2021), a las mujeres tiende a asignárseles roles de apoyo emocional o logístico, mientras que la predicación, que se considera un ministerio central, está dominada en casi todas las iglesias por hombres, el fenómeno está ligado a la tradición y a la cultura local que a menudo no fomenta su formación para el púlpito.

Sin embargo, la Biblia retrata ejemplos de líderes femeninas en la proclamación del mensaje, como Priscila quien, con su esposo, explicó con precisión el camino del Señor (Hechos 18:26). Valorar la predicación de las mujeres fomentaría la equidad y honraría la diversidad de dones espirituales, creando así una congregación más rica y diversa.

4. ¿De qué manera valora la oportunidad de liderar actividades pastorales?

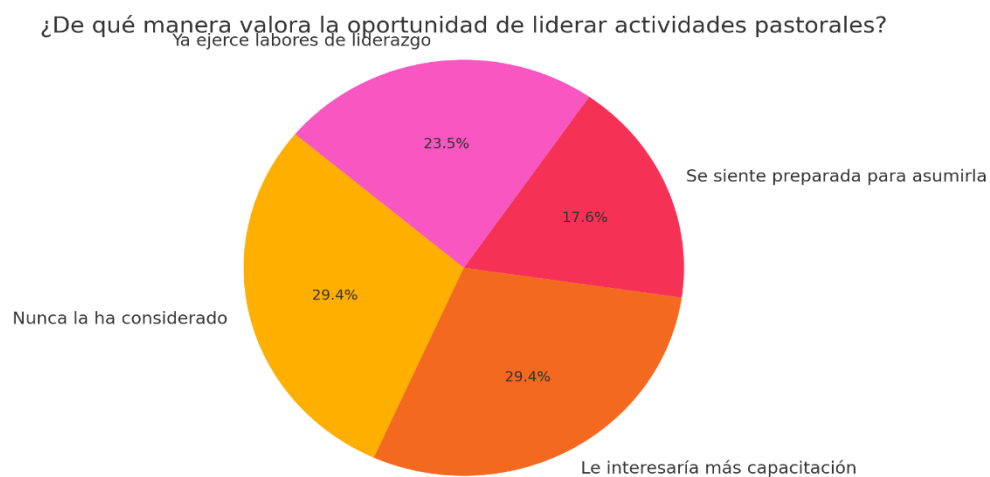
Tabla 4

Oportunidad de liderar

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca la ha considerado	7	23.3%
Le interesaría más capacitación	8	26.7%
Se siente preparada para asumirla	9	30.0%
Ya ejerce labores de liderazgo	6	20.0%
Total	30	100.0%

Figura 4

Oportunidad de liderar



El 30% se siente preparado para el liderazgo pastoral y otro 20% ya desempeña funciones dentro de ese ámbito, lo que indica que el 50% está listo o tiene algo de experiencia en ello. Lo que destaca es el 23.3% que nunca ha pensado en liderar, quizás debido a

restricciones culturales o la ausencia de un modelo femenino. Además, el 26.7% afirma que necesita más formación, lo que señala la necesidad de programas de capacitación específicos.

Piper y Grudem (2012) remarcen que las iglesias evangélicas han tenido, históricamente, debates sobre el lugar/alcance de una mujer en el que podría servir como pastora, dada la diversidad de escuelas de pensamiento en la interpretación de las escrituras, la discusión tiende a ser poco clara y vaga, lo que dificulta que muchas mujeres asuman roles de liderazgo ya que sienten que son subestimadas o carecen de la autoridad suficiente para hacerlo.

Como indica la Biblia, no hay distinción de género cuando Dios otorga dones de liderazgo y servicio (Hechos 2:17-18). A medida que estos miembros de la iglesia comienzan a abrir puertas para la capacitación y el apoyo, aquellos interesados encontrarán más motivación y recursos para un liderazgo efectivo y podrán contribuir plenamente al crecimiento del cuerpo de fe.

5. ¿Cómo define el respaldo que recibe de los líderes en la iglesia?

Tabla 5

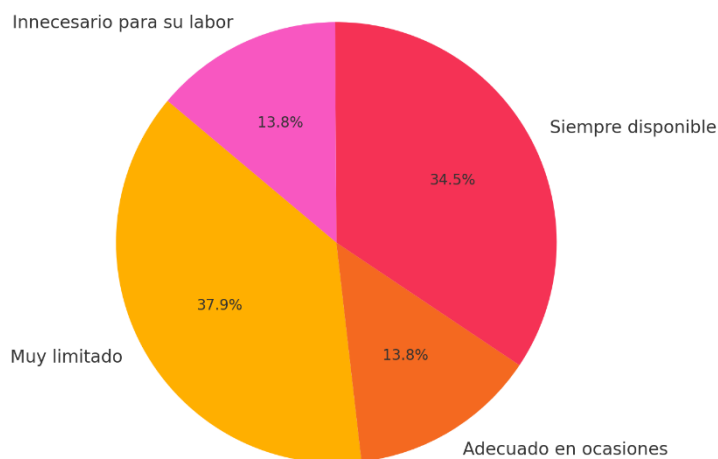
Respaldo de los líderes

*-Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy limitado	10	33.3%
Adecuado en ocasiones	7	23.3%
Siempre disponible	5	16.7%
Innecesario para su labor	8	26.7%
Total	30	100.0%

Figura 5

Respaldo de los líderes

¿Cómo define el respaldo que recibe de los líderes en la iglesia?



El 33.3% de las mujeres, representantes de la comunidad, se refieren a la ayuda descrita como poca o muy limitada, mientras que el 26.7% siente que no se necesita ayuda para realizar el trabajo, probablemente porque están acostumbradas a ser dependientes o sienten que la ayuda no está disponible. Solo el 16.7% siente que hay apoyo garantizado, lo que muestra que la mayoría de los encuestados no están adecuadamente respaldados.

El liderazgo masculino puede facilitar o limitar la implicación de las mujeres en el ministerio, de acuerdo con la perspectiva que estos tengan sobre la equidad en el ministerio (Ramírez, 2021). Una mujer que cuente con un acompañamiento pastoral volcado hacia sus necesidades seguramente tendrá mayores posibilidades; por el contrario, la ausencia de tal acompañamiento y guía fomentará la idea de que no hay nada por hacer y continuará perpetuando el statu quo.

La construcción de la comunidad en 1 Tesalonicenses 5:11 habla "de animarse y edificarse unos a otros", lo que llama a una colaboración más amplia donde nadie, de la congregación, debe quedarse fuera. Las mujeres como parte del cuerpo de Cristo deben ser motivadas y sus capacidades para contribuir apreciadas; esto facilita la labor del liderazgo.

6. ¿Cuál es el mayor obstáculo para participar en el ministerio según su experiencia?

Tabla 6

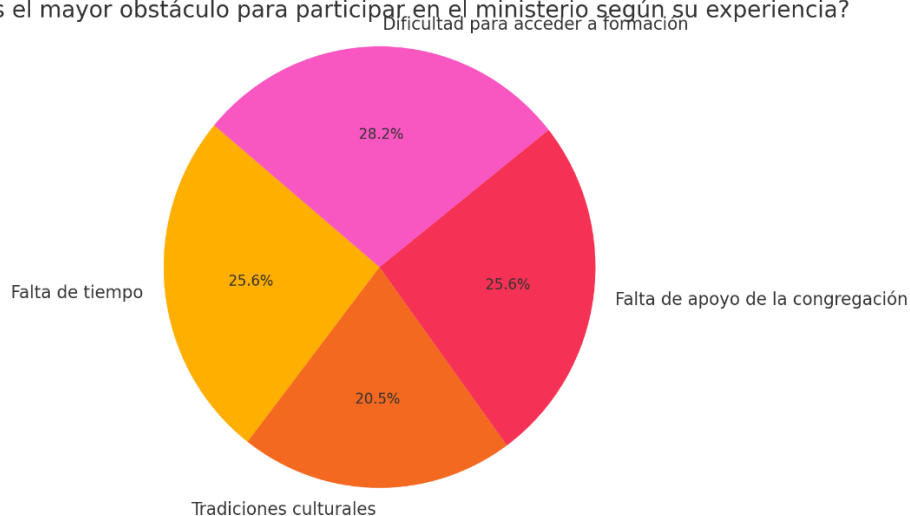
Obstáculo para participar

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	11	36.7%
Tradiciones culturales	6	20.0%
Falta de apoyo de la congregación	8	26.7%
Dificultad para acceder a formación	5	16.7%
Total	30	100.0%

Figura 6

Obstáculo para participar

¿Cuál es el mayor obstáculo para participar en el ministerio según su experiencia?



Como obstáculo principal, las mujeres citan la falta de tiempo (36.7%), lo que da cuenta de cómo las responsabilidades familiares o laborales afectan el concurso ministerial. Por otro lado, las tradiciones culturales (20%) y la falta de apoyo por parte de la congregación (26.7%) también son parte de una problemática que subyace la participación. Un 16.7% le otorga mayor

importancia a la falta de acceso a la formación y, por tanto, a la posibilidad de asumir mayores grados de responsabilidad.

Contreras (2021) argumenta que los desafíos que enfrentan las mujeres en el ministerio no son puramente personales, sino que la mayoría de las veces están relacionados con la cultura religiosa, la composición familiar y la ausencia de políticas habilitadoras, es aún más cierto cuando las congregaciones no ofrecen oportunidades de capacitación que sean receptivas a las realidades de las mujeres.

Desde una perspectiva bíblica, Efesios 4:11-13 destaca que Cristo dotó a la iglesia con diferentes ministerios para edificarla, y esto sugiere que existen barreras estructurales que limitan el potencial de las mujeres. Abordar de manera integral el tiempo, las costumbres sociales y los paradigmas educativos podría estimular una participación más proactiva en el liderazgo y el servicio.

7. ¿Qué impacto considera que tiene la participación femenina en el liderazgo pastoral?

Tabla 7

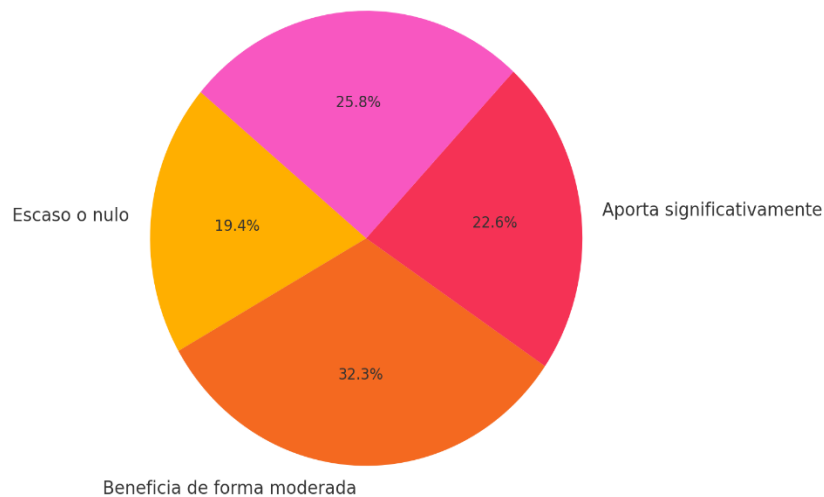
Impacto de la participación femenina

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Escaso o nulo	4	13.3%
Beneficia de forma moderada	7	23.3%
Aporta significativamente	11	36.7%
Transforma por completo la dinámica	8	26.7%
Total	30	100.0%

Figura 7

Impacto de la participación femenina

¿Qué impacto considera que tiene la participación femenina en el liderazgo pastoral?



En términos de analizar los resultados, vemos que el 36.7 por ciento considera que la contribución femenina es de gran importancia para la iglesia, mientras que el 26.7 por ciento cree que interrumpe completamente el orden pastoral, muestra que hay cierta apreciación por su potencial o capacidad para cambiar la iglesia para mejor. Sin embargo, el 13.3 por ciento piensa que su contribución es mínima o inexistente, quizás debido a la falta de modelos de rol femenino fuertes en el liderazgo.

Gonzalez argumenta que se afirma que a medida que el liderazgo femenino se acepta más a nivel comunitario, hay un enriquecimiento por la mayor diversidad y un mejor equilibrio en los procesos de toma de decisiones. La resistencia al cambio puede provenir de personas que no ven o no desean creer en el potencial de las mujeres para liderar, manteniendo así una brecha entre lo que se profesa y lo que se practica.

En Hechos 2:17, la promesa del Espíritu Santo enfatiza que tanto los hijos como las hijas profetizarán, lo que sugiere una posibilidad de igualdad de género en el ministerio, el pasaje de las escrituras refuerza la noción de que las mujeres pueden influenciar

constructivamente el liderazgo como uno de los factores que pueden agregar con celo hacia la transformación positiva de la iglesia y fomentar la edificación mutua.

8. ¿Con qué frecuencia propone ideas o sugerencias durante las reuniones?

Tabla 8

Frecuencia de proponer ideas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	10.0%
Rara vez	8	26.7%
Ocasionalmente	12	40.0%
Con regularidad	7	23.3%
Total	30	100.0%

Figura 8

Frecuencia de proponer ideas

¿Con qué frecuencia propone ideas o sugerencias durante las reuniones?



El 40% de los encuestados parece proponer ideas dentro de la reunión a veces, y un 23.3% afirma que lo hace regularmente. Por otro lado, cerca del 37% (que responde "Nunca"

y "Raramente") a esta pregunta cita una falta de disposición para presentar sugerencias, puede deberse a que sienten que sus opiniones no serán valoradas o porque existe cierta reticencia a confiar en espacios participativos, por lo que sus existentes brechas comunicativas se hacen evidentes.

Según Ramírez (2019), la mujer corre el riesgo de ser ignorada debido a una cultura congregacional que no la estimula a participar, a su vez plantea un problema de inseguridad. Al recibir y dar retroalimentación, se apoyan las intervenciones que aseguran la práctica y estimulan el empoderamiento.

Considerando Romanos 16:1-2, la mujer dentro de la iglesia puede contar con una figura relevante en el servicio y la propuesta de iniciativas, así como lo hacía Febe a quien Pablo reconocía. El respeto y la escucha activa contribuyen a los procesos de planificación y toma de decisiones y enriquecen, fortalecen el ejercicio de los dones espirituales.

9. ¿Qué relevancia atribuye a la capacitación teológica para ejercer un ministerio activo?

Tabla 9

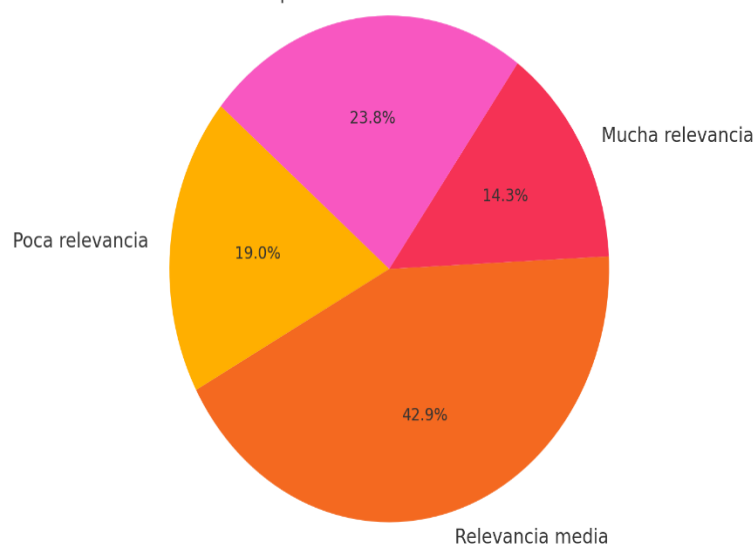
Relevancia de la capacitación teológica

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Poca relevancia	2	6.7%
Relevancia media	9	30.0%
Mucha relevancia	10	33.3%
Indispensable	9	30.0%
Total	30	100.0%

Figura 9

Relevancia de la capacitación teológica

¿Qué relevancia atribuye a la capacitación teológica para ejercer un ministerio activo?



El 46.6% que suma "Mucha relevancia" e "Indispensable" coincide en que existe un fundamento sólido para la formación teológica, teniendo en cuenta la necesidad de contar con bases bíblicas y doctrinales para servir. Del resto, un 6.7% la considera de poca relevancia, sugiriendo que ese segmento de la población prefiere aprender de manera informal o considera que estudiar es algo secundario y les resulta cómodo.

Piper y Grudem (2012) argumentan que es crucial que la formación bíblica sea recibida por cualquier persona que desee participar en la enseñanza o el liderazgo pastoral independientemente del género. Sin embargo, una mujer a menudo enfrenta barreras culturales o familiares que la mantienen alejada de los seminarios o institutos teológicos, lo que obstaculiza su desarrollo de competencias ministeriales.

El Nuevo Testamento ejemplifica la formación de hombres y mujeres para el ministerio en el caso de Priscila y Aquila (Hechos 18:26), una pareja erudita que enseñó la Palabra de

Dios con precisión. Proporcionar dicha capacitación a la población femenina fortalece la agenda pastoral y hace posible tener una mayor variedad en la manifestación de la religión.

10. ¿Qué tan dispuesta está a asumir más responsabilidades en la iglesia?

Tabla 10

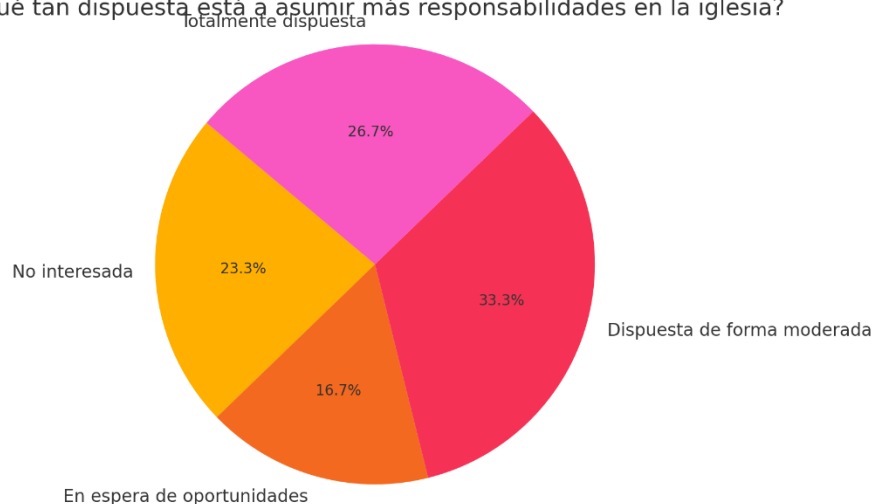
Disposición para asumir responsabilidades

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No interesada	4	13.3%
En espera de oportunidades	10	33.3%
Dispuesta de forma moderada	9	30.0%
Totalmente dispuesta	7	23.3%
Total	30	100.0%

Figura 10

Disposición para asumir responsabilidades

¿Qué tan dispuesta está a asumir más responsabilidades en la iglesia?



El 33.3% de los miembros de la iglesia están dispuestos a asumir más responsabilidades, indica que están esperando oportunidades para servir, lo que muestra un

deseo de ayudar, pero los recursos o tareas específicas no están disponibles. Otro 23.3% se siente totalmente listo para asumir una posición más proactiva, mientras que el 13.3% de los encuestados no lo está, quizás debido a limitaciones de tiempo o a su autoevaluación.

Como comenta Contreras, la disposición que muestran las mujeres no se traduce en participación real debido a barreras institucionales o estereotipos de género que impiden su capacidad para acceder a posiciones de liderazgo, la desconexión entre estar dispuesto y estar capacitado puede llevar a la desilusión con oportunidades desperdiciadas en el cuerpo de Cristo.

La escritura enfatiza en 1 Pedro 4:10 que todos han recibido un don que deben usar para servir a los demás. Por lo tanto, la congregación debe implementar estrategias que busquen y potencien esos dones al eliminar las barreras que restringen la participación de quienes están dispuestos a asumir mayores responsabilidades y trabajar hacia la visión de la iglesia.

11. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?

Tabla 11

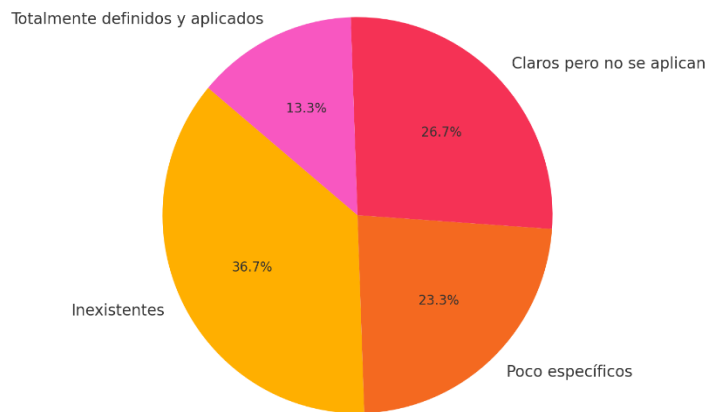
Claridad de los criterios normativos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Inexistentes	5	16.7%
Poco específicos	8	26.7%
Claros, pero no se aplican	10	33.3%
Totalmente definidos y aplicados	7	23.3%
Total	30	100.0%

Figura 11

Claridad de los criterios normativos

¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?



El 33.3% de las mujeres sugiere que los criterios están bien establecidos, aunque no haya cumplimiento práctico, mientras que el 16.7% siente que no hay criterios. Más de la mitad de los encuestados perciben problemas con respecto a la asignación de funciones ministeriales a mujeres en una variedad de normas establecidas, lo que añade a la ambigüedad o tendencias no reguladas del liderazgo.

Ramírez (2021) destaca que la falta de directrices formales y su inadecuada implementación dan lugar a la ambigüedad, mientras profundizan la exclusión de las mujeres de áreas críticas. Sin reglas establecidas, las decisiones tienden a basarse en estereotipos o sesgos individuales que inhiben el progreso de las mujeres que buscan sobresalir en posiciones de liderazgo.

Según la enseñanza bíblica, todos deberían poder participar. Por eso debe haber orden en el uso de los dones (1 Corintios 14:40). Además, debe definirse e implementarse un orden para establecer regulaciones que promuevan el acceso equitativo a oportunidades ministeriales,

de manera que se logre una integración en la congregación de forma más equitativa y transparente.

12. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?

Tabla 12

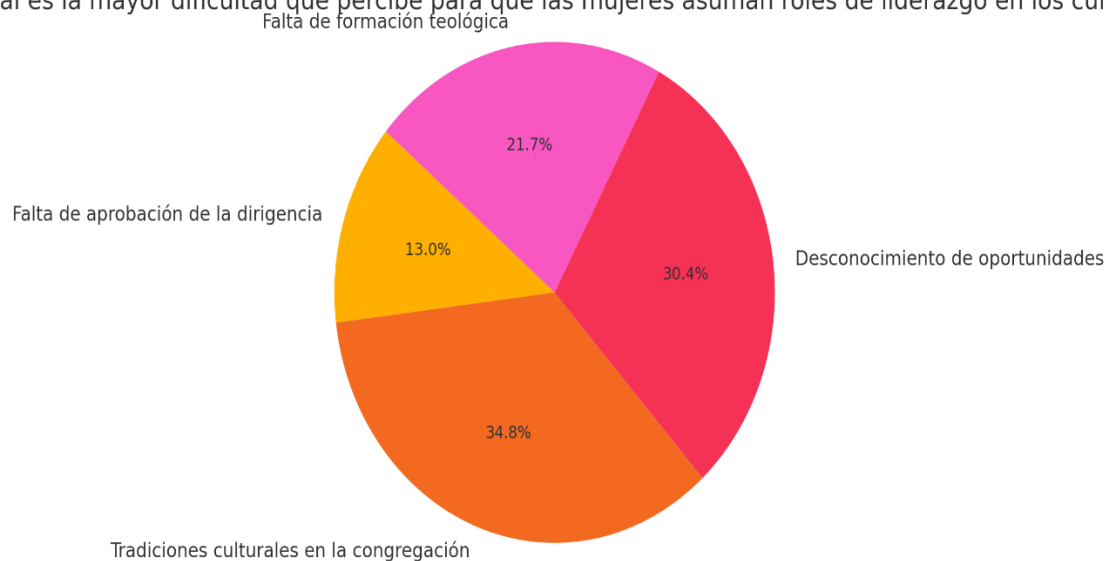
Mayor dificultad para las mujeres

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Falta de aprobación de la dirigencia	10	33.3%
Tradiciones culturales en la congregación	6	20.0%
Desconocimiento de oportunidades	8	26.7%
Falta de formación teológica	6	20.0%
Total	30	100.0%

Figura 12

Mayor dificultad para las mujeres

¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?



La evidente ausencia de respaldo del liderazgo presenta el mayor desafío (33.3%), lo que destaca el papel dominante de los líderes masculinos en la definición de su alcance participativo. Las tradiciones culturales (20%) junto con la falta de educación teológica (20%) también se presentan como contribuyentes significativos, mientras que el 26.7% afirma no estar al tanto de las oportunidades existentes.

González (2019) sostiene que mientras no exista un respaldo formal y público por parte de los líderes hacia las mujeres, estas quedarán inactivas sin importar que deseen o tengan la capacidad para asumir roles litúrgicos. Además, la cultura congregacional también puede cultivar estereotipos que consideran la predicación o la conducción del culto como un quehacer exclusivamente masculino.

En el capítulo de Romanos hay mujeres activas en el servicio del evangelio (Romanos 16:1-15). La misma congregación al revisar sus costumbres tal vez crea que puede, a la larga, abrir la puerta a la capacitación de aquellos que ya tienen el llamado o la disposición a la guía de cultos, superando toda barrera histórica impuesta al acceso femenino en el liderazgo.

13. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?

Tabla 13

Impacto de la ausencia de reglas claras

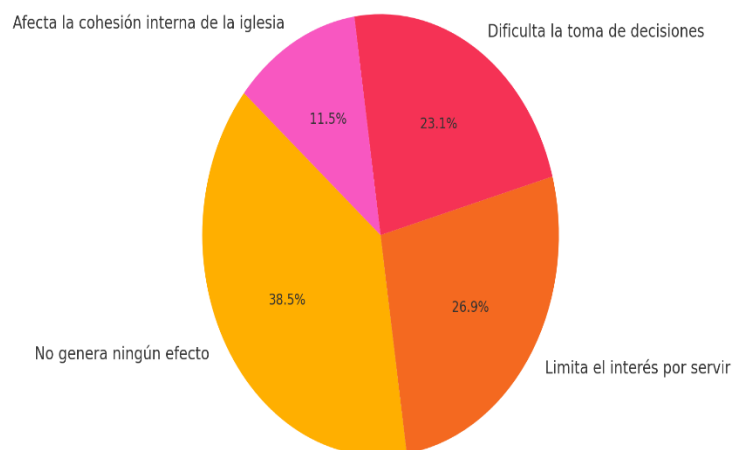
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No genera ningún efecto	4	13.3%
Limita el interés por servir	10	33.3%
Dificulta la toma de decisiones	9	30.0%
Afecta la cohesión interna de la iglesia	7	23.3%

Total	30	100.0%
--------------	-----------	---------------

Figura 13

Impacto de la ausencia de reglas claras

¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?



El 33.3% APCS indica que la falta de directrices tiene un impacto notable, dado que el interés por servir entre las mujeres se ve disminuido, lo que induce una gran incomodidad respecto a su posición dentro de la congregación. En esta muestra, el 30% observó que tal ausencia de reglas impide no solo establecer normas, sino también decidir sobre aspectos particulares de la organización de los servicios sagrados. Solo el 13.3% piensa que la falta de directrices no tiene consecuencias notables.

Contreras (2021) afirma que la falta de reglas establecidas resulta en el ejercicio del poder que es subjetivo y favorece relaciones personales o interpretaciones sesgadas. En este contexto, muchas mujeres prefieren retirarse o no buscan roles más altos por miedo a ser rechazadas o por incertidumbre sobre cuáles son sus responsabilidades.

Las palabras en 1 Corintios 14:33 lo definen como “Dios de paz y no de confusión”, y ordenan que la iglesia organice su vida interna de tal manera que cada miembro cumpla con el ministerio que se le ha confiado. La ausencia de reglas claramente definidas puede interrumpir

este principio e invitar a un aumento en la confusión y una disminución en la participación femenina.

14. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?

Tabla 14

Frecuencia de discriminación

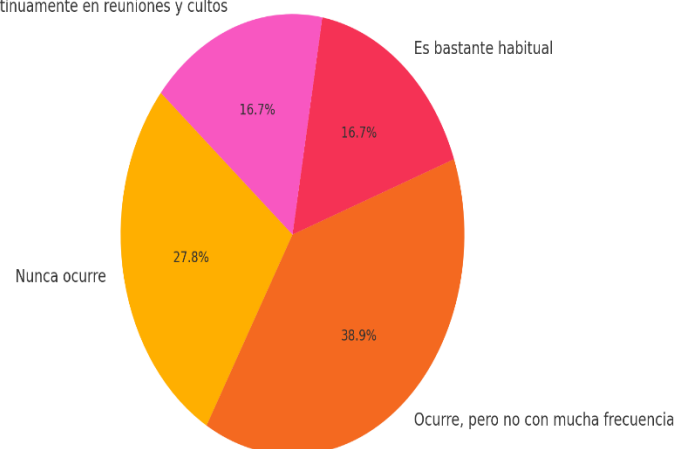
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca ocurre	3	10.0%
Ocorre, pero no con mucha frecuencia	8	26.7%
Es bastante habitual	10	33.3%
Se da continuamente en reuniones y cultos	9	30.0%
Total	30	100.0%

Figura 14

Frecuencia de discriminación

¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?

Se da continuamente en reuniones y cultos



El 63.3% (sumando “Es bastante habitual” y “Se da continuamente”) afirma que todavía hay actos de discriminación o posturas tradicionales que restringen la inclusión de las mujeres en roles de liderazgo, sugiriendo que este sigue siendo un problema bien conocido. Solo el 10% piensa que tal comportamiento nunca ocurre, lo que podría significar que las personas no tienen una visión precisa de la situación o son demasiado optimistas.

Según Ramírez 2021, la discriminación no siempre se revela abiertamente; a veces surge en pequeños gestos o comentarios que refuerzan estereotipos de género, el tipo de prácticas pueden tener efectos adversos en la autoestima y motivación de las mujeres que desean participar en profesiones sagradas.

La Biblia establece explícitamente que una mujer y un hombre tienen la misma dignidad ante los ojos de Dios (Gálatas 3:28). Para alcanzar una experiencia tan profunda, se le ordena a la iglesia apreciar y eliminar cualquier actitud que no sea amorosa o de servicio que discrimine y asegurar que todos los que lleguen tengan oportunidades iguales y libres de discriminación.

15. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?

Tabla 15

Factores culturales influyentes

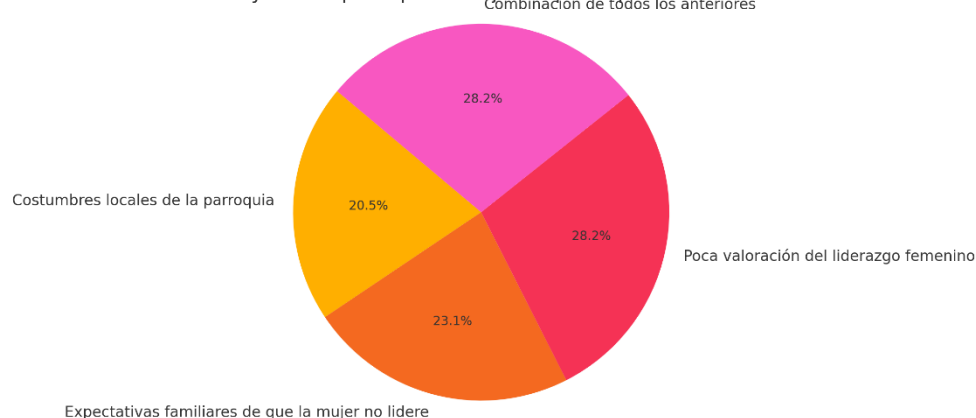
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Costumbres locales de la parroquia	6	20.0%
Expectativas familiares de que la mujer no lidere	7	23.3%
Poca valoración del liderazgo femenino	8	26.7%
Combinación de todos los anteriores	9	30.0%

Total	30	100.0%
--------------	-----------	---------------

Figura 15

Factores culturales influyentes

¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?



La opción 'Combinación de todo lo anterior' alcanza el 30.0%, lo que muestra que los aspectos culturales de la región son altamente intrincados e incluyen costumbres indígenas, expectativas familiares y un muy bajo aprecio por el liderazgo femenino. El 20% subraya que las costumbres parroquiales son favorables a esto, mientras que el 23.3% destaca la abrumadora influencia familiar que trabaja en contra del liderazgo femenino.

González (2019) afirma que la cultura local dicta cómo se perciben a hombres y mujeres, lo que afecta enormemente la capacidad de las mujeres para asumir posiciones de poder. La congregación tendrá dificultades para romper con esa norma si la estructura social no apoya la idea de una mujer a cargo.

Las escrituras, en Proverbios 31:10-31, celebran a las mujeres y todos sus gloriosos atributos y retratan a una mujer de negocios capaz, sabia y respetada. Adoptar esta perspectiva

bíblica significa enfrentarse a paradigmas socioculturales que tienden a negar el liderazgo femenino y exige la transformación de la práctica de la congregación para estar más en sintonía con el orden de justicia y equidad de Dios en el liderazgo de género.

CAPITULO III

Propuesta del desarrollo del proyecto técnico

Es necesario destacar cómo la presencia de mujeres correlaciona con la forma en que se estructuran los roles de liderazgo. Por ejemplo, la ausencia de políticas claras podría afectar la motivación de las mujeres para ser participantes constantes. "Tener la oportunidad de liderar es uno de los factores más importantes que potenciará el sentido de pertenencia a una congregación", afirma González (2019). Lo mismo podría decirse de Heb. 10:25, donde se enfatiza que la asistencia es para el fortalecimiento de la comunidad; esto sugiere la necesidad de crear condiciones que estimulen la participación de las mujeres.

Hay un aumento en la participación femenina en posiciones de apoyo como la alabanza y adoración y la administración, mientras que se observa un bajo porcentaje en enseñanza y predicación. "Hay una práctica sociocultural que parece encasillar a la mayoría de las mujeres en roles de apoyo y así eclipsando su visión como líderes doctrinales y teológicos", argumenta Ramírez (2021). La Escritura en 1 Corintios 12:4-6 pide a su audiencia que reconozca los diferentes dones y les recuerda que cada miembro, sin excepción, del cuerpo eclesial tiene algo que contribuir al desarrollo de la congregación.

Se señala que la coordinación de eventos y la orientación ocupacional tienen un peso importante en la percepción de las encuestadas, subordinando el hecho de la predicación como actuación relevante. Contreras (2021) puntualiza que los sesgos históricos y doctrinales limitan la participación de la mujer en tareas que son consideradas de gran importancia, como la proclamación de la Palabra. En Hechos 18:26 hay un antecedente en el que Priscila enseña

junto a su esposo, lo que mostró de manera contundente que la mujer puede tener un fuerte impacto en la enseñanza bíblica.

Vale la pena mencionar que una parte de la población femenina dice estar preparada para la ejecución de labores pastorales, mientras que otro segmento requiere más formación, lo que pone de manifiesto que la teología tiene un impacto dentro del liderazgo. Piper y Grudem (2012) acusan que la ausencia de claridad doctrinal con frecuencia es una traba que impide a las mujeres ocupar posiciones de mayor visibilidad. Hechos 2:17 establece la promesa del Espíritu sobre hombres y mujeres, lo cual sigue reafirmando la posibilidad de la mujer en el ministerio.

Cabe destacar que, como la mayoría de las encuestadas, la percepción que se tiene sobre el respaldo de los líderes es de cierta limitación y esto determina de algún modo el desempeño y la continuidad en el servicio que se ofrece por parte de las mujeres. Ramírez (2021) anota que, la mujer, al no tener el apoyo de las autoridades eclesiásticas, se tiende a subestimar y a desperdiciar posibilidades de liderazgo. El texto de 1 Tesalonicenses 5:11 recomienda edificación mutua, lo cual conlleva reconocer la necesidad de un acompañamiento pastoral que motive y guíe a los que desean trabajar en su vocación.

Las tradiciones culturales, el escaso apoyo de la congregación, y la falta de tiempo, se han identificado como los principales infractores, poniendo de manifiesto que las limitaciones familiares junto con la esfera tradicional generan un impacto negativo en la participación de la mujer. Contreras (2021) indica que la participación de la mujer en el hogar y en la iglesia sigue siendo un reto común, especialmente en escenarios donde el contexto cultural resulta ser una carga para la mujer. Efesios 4:11-13 establece la necesidad de preparar a todos los creyentes para el ejercicio del ministerio, y por ello se justifican políticas que reduzcan el control social y el control familiar en el ámbito religioso.

En la evaluación del impacto del liderazgo, se percibe una tendencia positiva debido a que muchos opinan que su participación aporta o hasta transforma significativamente la dinámica ministerial. Sobre el particular, González (2019) sostiene que la introducción de nuevos cambios en la vida de la congregación aumenta su efectividad e innovación. Aunado a lo anterior, el versículo Hechos 2:17 incrementa la valoración de la presencia de la mujer en el contexto del desarrollo del pueblo de Dios, evidenciando que la riqueza de los dones distribuidos por el Espíritu Santo es amplia y sin límites.

Se determinó un nivel intermedio en la participación de la formulación de sugerencias e ideas ya que una buena porción de las mujeres encuestadas propone iniciativas, aunque esto se da de manera esporádica y otros grupos se encuentran pasivos. Ramírez (2021) anota que la cultura de la congregación influye sobre la confianza de la mujer para participar, sobre todo en contextos donde el liderazgo es paternalista. El caso de Febe, citada en Romanos 16:1-2, hace evidencia de la aceptación del servicio de la mujer en la iglesia primitiva y merece ser considerado como un modelo a seguir.

La literatura literalmente establece la importancia de la formación en torno a la selección de una determinada formación teológica como competencia ministerial, confirmando con los hallazgos que la mayoría considera esta formación bastante importante o incluso esencial. Piper y Grudem (2012) enfatizaron el hecho de que aquellos que enseñan y predicar tienen credibilidad porque tienen doctrinas de apoyo sólidas. La historia de Priscila enseñando en Hechos 18:26 anteriormente con su esposo muestra que una mujer puede enseñar de manera efectiva si tiene la inteligencia adecuada en la Biblia.

El discurso y la interpretación de los datos sugieren que hay evidencia de que un número significativo está dispuesto a asumir una mayor parte de responsabilidades siempre que existan límites definidos y una estructura razonable para ellas, lo que también apoya los argumentos

planteados por Contreras (2021) quien señala la necesidad de crear caminos de promoción ministerial con una perspectiva centrada en la mujer. 1 Pedro 4:10 enfatiza que cada creyente tiene que usar su don para servir a los demás, lo que requiere de algún entorno congregacional que facilite el despliegue de esa vocación.

El análisis presenta la conclusión de que la normatividad ambigua constituye una de las barreras más complejas en lo que se refiere a la participación femenina ya que un elevado porcentaje de encuestadas sostiene que las normas, si es que existen, adolecen de aplicabilidad. Ramírez (2021) menciona que los lineamientos que faltan propician que se actúe de manera caprichosa y se perpetúen los estereotipos. La misma 1 de Corintios 14:40 en el contexto de la enseñanza bíblica ordena la promulgación de organizaciones que integren a la mujer de forma efectiva.

A partir de la óptica bíblica parece deducirse que, ante la falta de reglas claras, las mujeres suelen tener problemas cuando se les asignan posiciones de liderazgo dentro de los cultos sagrados, lo cual es también la posición de González (2019) quien sostiene que la cultura y la institucionalidad generan restricción a las mujeres. El versículo Romano 16:3-5 donde se refleja el trabajo de muchas mujeres que colaboraron en la difusión del evangelio refuerza el hecho de que no existe restricción al liderazgo femenino dentro de la iglesia ya que es este un recurso que puede ser incentivado para cumplir con la misión eclesial.

Una gran parte de la población afirma que padece discriminación de forma habitual y eso es consecuencia del modelo doctrinal. Y de la conducta tradicional que subordinaba el lugar que ocupa la mujer en la sociedad. Contreras (2021) argumenta que esas costumbres tan profundamente arraigadas crean una barrera que dificulta la incorporación de la mujer en el liderazgo pastoral. El apóstol Pablo, al referirse a Gálatas 3:28, no menciona diferenciación de

sexos por cuanto en el cuerpo de Cristo todos son iguales en lo que a lo espiritual se refiere y eso debería reflejar en el ejercicio del ministerio.

El análisis de las cifras demuestra que patrones de conducta de tipo cultural como la costumbre en la región, las expectativas familiares y la cultura que se tiene en la subestimación de las mujeres, limitan la participación de la mujer en actividades de carácter ministerial. Ramírez (2021) enfatiza que esos problemas son complejos porque están conectados, y la carga resulta muy pesada. La figura de la mujer virtuosa en Proverbios 31:10-31 es una imagen que debería incentivar la responsabilidad y el liderazgo femenino en la sociedad por su destacada habilidad y espíritu empresarial.

A pesar de la notable contribución femenina hacia el servicio público, se ha determinado que existe una barrera multicausal que limita el potencial ministerial. Además, las pautas socioculturales y el estigma que restringen el avance de las mujeres necesitan ser reestructurados. González (2019) enfatiza la importancia de la formación en cuidado pastoral y la educación de líderes masculinos para dismantelar sistemas patriarcales excluyentes. Hechos 2:17 afirma la participación de ambos géneros en la Revelación Divina, llamando a la iglesia a adoptar una cultura de equidad que aprecie los dones de todos y a hacerlo de manera proactiva.

Comprobación de la hipótesis

La hipótesis ha sido validada cuando se observa que la inclusión efectiva de la ministra mujer ha aumentado la efectividad de la cohesión dentro del liderazgo pastoral, ya que los encuestados afirman haber observado una gran mejora en la dinámica de la congregación durante los servicios cuando la participación femenina no está restringida. González (2019) argumenta que las comunidades de fe se enriquecen con la inclusión de las voces de las mujeres en el liderazgo, y por eso se cree que las mujeres están empoderadas. El pasaje de 1 Corintios

12:4-6 ilustra los diversos dones espirituales dados a cada creyente y seguidor de Cristo, sin importar el género.

Se demuestra que una proporción significativa de los encuestados considera la participación femenina como una contribución importante e incluso transformadora, lo que da credibilidad a la afirmación de que la participación y equilibrada de las mujeres dentro de la iglesia fortalece su estructura. Como indica Ramírez (2021), las organizaciones eclesísticas interesadas en la equidad de género tienden a ser más innovadoras y abiertas a nuevas ideas. En Romanos 16:1-2, se describe a Febe como una colaboradora, resaltando el papel significativo de una mujer en la historia de la misión del cristianismo.

Como se notó en la revisión de literatura del estudio de caso, las barreras están asociadas con cuestiones culturales, resistencia estructural y capacitación inadecuada que parecen descuidar la plena utilización del Liderazgo Femenino. Contreras (2021) afirma que cuando la congregación establece pautas de manera sabia y con intenciones inclusivas, las mujeres no solo participan; lideran y gestionan con resultados impresionantes. La declaración de Gálatas 3:28 habla sobre ser uno en Cristo, sin distinción de ser hombre o mujer.

La cobertura bíblica de Hechos 2:17 menciona el regalo del Espíritu Santo que fue dado a hombres y mujeres, lo que demuestra el propósito que tiene la mujer al profetizar y tener poder espiritual. Piper y Grudem (2012) advierte que la visión femenina de los ministerios ortodoxos es admisible siempre que haya un perfeccionamiento dentro de la doctrina, el contexto de la congregación estudió las condiciones para el logro de una integración armónica de todos los miembros de la Iglesia.

La dirección eclesística jefes de familia es uno de los pilares que legitiman y potencian a la mujer al servicio del evangelio que ayuda a la mujer y fortalece el don en su vida. Se observa menoscabo en el liderazgo el recordarles la falta de conocimientos teológicos o la

biografía de sus actividades sociales como el cuidado de niños o la participación en la iglesia. Romanos 12:6-8 ofrece un principio sobre la necesidad de la dedicación primaria al ejercicio de los dones que incluye el pastoralismo por parte de las mujeres en la esfera.

La incorporación de mujeres en la organización permite una mayor diversidad en la composición de los consejos y comités, así como en la profundización de las áreas de trabajo, lo que a su vez favorece la flexibilidad y la innovación en la atención a las necesidades particulares de la orden. González (2019) muestra que efectivamente las mujeres aportan en la pastoral a través de enfoques que son empáticos y soluciones que son concretas a la promoción de la reconciliación y el acercamiento pastoral. La indicación de Efesios 4:11-13 hace referencia a la preparación de toda la membresía del cuerpo para la obra del ministerio, sin distinción del sexo.

Piper y Grudem (2012) argumentan que el reconocimiento de la mujer en el liderazgo es un indicador del crecimiento de la iglesia porque, en primer lugar, quita la exclusividad del ejercicio de la instrucción y la predicación desde una única visión. En este contexto, Ramírez (2021) sostiene que la falta de participación de la mujer disminuye, sin duda, la efectividad misional de la iglesia, porque utiliza una parte, que es bastante valiosa, de su capital humano. Hechos 18:26 da la ilustración del trabajo asociado de Priscila y Aquila en la enseñanza, destacando el aprendizaje en el caso de la mujer.

Romanos 16:1-2 describe el rol de mujeres como Febe, indicándose un liderazgo que conlleva tareas tanto de servicio como de gestión, coincide con el hecho de que las participantes de la encuesta expresaron su disponibilidad para cumplir tareas de mayor responsabilidad si contaban con apoyo pastoral. La postura de Contreras (2021) señala la necesidad e importancia de dar un alto a la no participación de las mujeres como pauta o como tradición. El avance del ministerio se hace posible ayudándose mutuamente.

Este pensamiento debe ser revisado porque hay costumbres familiares y de la propia iglesia que obstaculizan la participación de la mujer, por lo cual se requiere educar a la base y a los líderes. González (2019) menciona que las comunidades que cuestionan la cultura tengan establecimiento institucional y una apertura espiritual mayor. El relato de Marcos 15:40-41 destaca a las mujeres que acompañaban a Jesús en el discipulado como ejemplos de continuas participantes.

Los resultados indican que la hipótesis se puede comprobar debido a que la participación femenina, cuando hay directrices que se cumplen y que son apoyadas por líderes inclusivos, mejora la sinergia congregacional y el liderazgo pastoral. Ramírez (2021) sustenta que esta integración favorece la creación de equipos multidisciplinarios con mayor impacto positivo en la demanda de la iglesia, corroborando la relevancia de darles a las mujeres la oportunidad de desempeñar roles dentro de la iglesia sin ser limitadas por su género. La mención de 1 Pedro 4:10 recuerda la necesidad de que los dones son dados a los hombres para la construcción de todos, enfatizando la importancia de la participación de la mujer en la obra del evangelio.

Conclusiones

Se ha mostrado que el ministerio de la mujer cristiana ejerce una influencia efectiva en el rol ministerial congregacional, actuando dentro del espacio de participación y en el contraste como aporte a la pastoral. El estudio de las prácticas, las barreras y las potencialidades ha hecho posible identificar los factores que favorecen o limitan el liderazgo femenino, como la necesidad de construir políticas que favorezcan la inclusión y la atención estratégica de la alta dirección para que haya una mayor integración en la misión de la comunidad de fe.

Se hace evidente que la falta de parámetros claros para normar, como es el caso de todos los parámetros que utilizan a escala macro, se vuelven ambiguos a la hora de determinar

los patrones que afectan el rol femenino; esto a su vez genera problemas de equidad y de decisiones justas. Al no establecer reglas claras, los sesgos de interpretación seguirán vigentes debilitando la participación de la mujer en la vida de la congregación, y, por ende, limitándose para dejar a la mujer posicionarse en liderazgos compartidos que permitan avanzar y crecer a la iglesia.

Recabada tanto cuantitativa como cualitativamente, se presenta la necesidad de un cambio estructural en la comunidad para que se eliminen las prácticas limitantes y el empoderamiento de la educación para equiparable al mismo nivel que el hombre en funciones complementarias a la congregación. Un uso pasado de los documentos que justifiquen el rol sagrado de la mujer contra la cultura.

La búsqueda de evidencia en contextos similares corrobora que la falta de directrices oficiales respecto a la incorporación de mujeres en los ministerios sagrados afecta directamente la cohesión interna, así como la práctica ministerial. La falta de políticas inclusivas a menudo se encuentra debilitando la unidad congregacional al inhibir la participación sinérgica de miembros que agregan valor en posiciones no dominantes. La perspectiva general analizada siembra la necesidad de establecer procedimientos que integren y valoren la participación de la mujer en los liderazgos laicos.

Recomendaciones

Lo mejor es formular un plan estratégico de solución de problemas, pero con el enfoque en incluir el empoderamiento continuo de las mujeres líderes y la creación de políticas sensibles y solidarias en toda la congregación para asegurar que las mujeres en el ministerio cumplan sus roles de la mejor manera posible para el bienestar holístico de la comunidad de fe.

Con este propósito, es necesario diseñar programas de capacitación y campañas institucionales dirigidas a líderes y miembros de la iglesia que busquen desafiar las costumbres

arraigadas y los estereotipos respecto al rol femenino para construir un conjunto de normas y condiciones sin restricciones para la equidad participativa en las diversas funciones ministeriales.

La propuesta consiste en la elaboración de un reglamento que, de manera clara y consensuada, establezca los roles y responsabilidades para cada área ministerial a efectos de garantizar criterios objetivos y transparentes en la asignación de funciones. La implementación de este reglamento, en cambio, sirve para reducir las interpretaciones subjetivas y ajustarse a un sistema más justo y claro de algoritmo en la prominencia de los líderes.

Es conveniente establecer mecanismos de evaluación y seguimiento que posibiliten la medición de la integración de la mujer en los oficios sagrados con indicadores de cohesión interna y efectividad pastoral, de tal manera que permitan la adaptación y mejoramiento de las normas institucionales para lograr un equilibrio duradero.

BLIOGRAFIA

1 Corintios 12:4-6. Diversidad de dones en el ministerio.

1 tesalonicenses 5:11. Mutua edificación en el liderazgo.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador.

Contreras, L. (2021). Liderazgo femenino en comunidades religiosas rurales.

Contreras, L. (2021). Transformaciones en el ministerio femenino en Latinoamérica.

Corte Constitucional del Ecuador. (2010). Jurisprudencia sobre libertad religiosa.

González, M. (2019). Evolución del ministerio femenino en iglesias evangélicas.

González, M. (2019). Impacto de la participación femenina en congregaciones evangélicas.

Hebreos 10:25. Importancia de congregarse.

Hechos 18:26. Priscila y su papel en la enseñanza.

Hechos 2:17-18. La profecía del Espíritu Santo sobre hombres y mujeres.

Iglesia Evangélica Misionera. (2023). Análisis de la participación femenina en la Iglesia
Evangélica Misionera Perla de Dios.

Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. (2009). Protección de
derechos en Ecuador.

Ministerio de Gobierno del Ecuador. (2011). Reglamento de Cultos Religiosos.

Ministerio de la Mujer. (2023). Equidad de género en la iglesia ecuatoriana.

Ministerio de la Mujer. (2023). Normativas y programas de formación para el liderazgo
femenino en la iglesia.

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Organización de Estados Iberoamericanos. (2020). Equidad de género en instituciones religiosas de América Latina.

Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Pérez, J. (2020). Participación de la mujer en las iglesias quichuas del Ecuador.

Piper, J., & Grudem, W. (2012). Roles de género y liderazgo eclesiástico.

Proverbios 31:10-31. El rol de la mujer en la Biblia.

Ramírez, P. (2021). Doctrinas tradicionales y su impacto en la equidad ministerial.

Ramírez, P. (2021). Obstáculos doctrinales al liderazgo femenino.

UN Women. (2022). Estudios sobre género y religión en América Latina.

UN Women. (2022). Informe sobre la participación de la mujer en organizaciones religiosas.

Universidad Andina. (2022). Estudio sobre la equidad de género en el liderazgo eclesiástico.

World Council of Churches. (2021). Debates contemporáneos sobre el liderazgo femenino en la iglesia.

World Council of Churches. (2021). Perspectivas sobre el liderazgo eclesiástico y la equidad de género.

ANEXOS

Anexo 1 *Encuesta*

Estimados hermanos hermanas esta encuesta es con el propósito de realizar diagnostico a nuestra iglesia la misma ayudara para analizar la situación de la congregación por esta razón pido en amor al señor responder colocando una X en la opción que ves pertinente

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?

Inexistentes

Poco específicos

Claros, pero no se aplican

Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?

Falta de aprobación de la dirigencia

Tradiciones culturales en la congregación

Desconocimiento de oportunidades

Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?

No genera ningún efecto

Limita el interés por servir

Dificulta la toma de decisiones

Afecta la cohesión interna de la iglesia

4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?

Nunca ocurre

Ocurre, pero no con mucha frecuencia

Es bastante habitual

Se da continuamente en reuniones y cultos

5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?

Costumbres locales de la parroquia

Expectativas familiares de que la mujer no lidere

Poca valoración del liderazgo femenino

Combinación de todos los anteriores

6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?

Desconozco por completo

He escuchado casos, pero no tengo detalles

Cuento con referencias básicas

Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse

7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?

No afecta en absoluto

Provoca incertidumbre

Desanima constantemente

Genera un sentimiento de exclusión

8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?

Casi nunca se consideran las propuestas

Existe un interés ocasional

Suelen apoyar ideas nuevas

Muestran total apertura e impulso

9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?

Completamente desigual, casi siempre varones

Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina

Hay una distribución moderadamente equitativa

La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género

10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?

Reglamentos internos que no contemplan participación femenina

Falta de espacios físicos adecuados

Escasez de apoyo económico para la formación

Ausencia de procesos de evaluación y promoción

11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?

Percibo un rechazo generalizado

Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría

El respaldo ha ido creciendo

Siento un fuerte apoyo generalizado

12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?

No tendría relevancia

Sería útil, pero no urgente

Sumamente importante

Imprescindible para lograr equidad

13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?

No repercute en nada

Reduce ligeramente el interés en formarse

Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación

Imposibilita la formación teológica adecuada

14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?

No generaría cambios

Mejoraría solamente algunas áreas

Tendría un impacto positivo notable

Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

Desconozco casos concretos

He oído testimonios puntuales

Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos

Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

Anexo 2 Fotos de la aplicación de la encuesta.





ENCUESTA

Estimados hermanos y hermanas, esta encuesta tiene el propósito de realizar un diagnóstico de nuestra iglesia. La misma ayudará a analizar la situación de la congregación. Por esta razón, pedimos en amor al Señor responder colocando una X en la opción que considere pertinente.

Encuesta 1

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☐ Inexistentes
 - ☒ Poco específicos
 - ☐ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☐ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☐ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☒ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☒ Limita el interés por servir
 - ☐ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☒ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☐ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☐ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☒ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☐ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☐ Desconozco por completo
 - ☒ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☐ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse

7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
- ☐ No afecta en absoluto
 - ☒ Provoca incertidumbre
 - ☐ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión
8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☒ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☒ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☒ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☒ Sería útil, pero no urgente
 - ☐ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☐ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☒ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación

- ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada

14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?

- ☐ No generaría cambios
- ☒ Mejoraría solamente algunas áreas
- ☐ Tendría un impacto positivo notable
- ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 2

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☐ Inexistentes
 - ☐ Poco específicos
 - ☒ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☒ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☐ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☐ Limita el interés por servir
 - ☒ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☐ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☒ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☐ Costumbres locales de la parroquia
 - ☒ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☐ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☐ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☐ Desconozco por completo
 - ☐ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☒ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☐ Provoca incertidumbre
 - ☒ Desanima constantemente

- ☐ Genera un sentimiento de exclusión
8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☐ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☒ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☒ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☐ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☐ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☒ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☒ Percibo un rechazo generalizado
 - ☐ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☐ Sería útil, pero no urgente
 - ☒ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☒ Tendría un impacto positivo notable

- ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☐ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☒ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 3

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☒ Inexistentes
 - ☐ Poco específicos
 - ☐ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☐ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☒ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☒ No genera ningún efecto
 - ☐ Limita el interés por servir
 - ☐ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☒ Nunca ocurre
 - ☐ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☐ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☐ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☐ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☒ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☒ Desconozco por completo
 - ☐ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☐ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse

7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
- ☐ No afecta en absoluto
 - ☒ Provoca incertidumbre
 - ☐ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión
8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☐ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☒ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☐ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☒ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☐ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☒ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☒ Sería útil, pero no urgente
 - ☐ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☐ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación

- ☒ Imposibilita la formación teológica adecuada

14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?

- ☒ No generaría cambios
- ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
- ☐ Tendría un impacto positivo notable
- ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 4

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☐ Inexistentes
 - ☐ Poco específicos
 - ☐ Claros, pero no se aplican
 - ☒ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☐ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☒ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☒ No genera ningún efecto
 - ☐ Limita el interés por servir
 - ☐ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☐ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☐ Es bastante habitual
 - ☒ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☒ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☐ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☐ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☐ Desconozco por completo
 - ☐ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☒ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☐ Provoca incertidumbre
 - ☒ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión

8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☐ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☒ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☒ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☐ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☒ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☒ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☒ No tendría relevancia
 - ☐ Sería útil, pero no urgente
 - ☐ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☐ Tendría un impacto positivo notable
 - ☒ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 5

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☒ Inexistentes
 - ☐ Poco específicos
 - ☐ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☐ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☒ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☐ Limita el interés por servir
 - ☒ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☒ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☐ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☐ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☒ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☐ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☒ Desconozco por completo
 - ☐ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☐ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☐ Provoca incertidumbre
 - ☒ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión

8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☒ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☒ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☒ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☒ Sería útil, pero no urgente
 - ☐ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☒ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☐ Tendría un impacto positivo notable
 - ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 6

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☐ Inexistentes
 - ☒ Poco específicos
 - ☐ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☒ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☐ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☒ Limita el interés por servir
 - ☐ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☐ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☒ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☐ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☐ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☒ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☐ Desconozco por completo
 - ☐ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☒ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☒ Provoca incertidumbre
 - ☐ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión

8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☐ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☒ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☒ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☐ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☒ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☐ Sería útil, pero no urgente
 - ☒ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☒ Tendría un impacto positivo notable
 - ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 7

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☐ Inexistentes
 - ☒ Poco específicos
 - ☐ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☐ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☒ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☒ Limita el interés por servir
 - ☐ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☐ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☒ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☐ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☒ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☐ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☒ Desconozco por completo
 - ☐ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☐ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☐ Provoca incertidumbre
 - ☒ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión

8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☒ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☒ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☒ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☐ Sería útil, pero no urgente
 - ☒ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☒ Tendría un impacto positivo notable

- ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 8

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☐ Inexistentes
 - ☐ Poco específicos
 - ☒ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☐ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☒ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☒ Limita el interés por servir
 - ☐ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☐ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☒ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☐ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☒ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☐ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☒ Desconozco por completo
 - ☐ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☐ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☐ Provoca incertidumbre
 - ☒ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión

8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☒ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☒ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☒ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☐ Sería útil, pero no urgente
 - ☒ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☒ Tendría un impacto positivo notable
 - ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 13

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☐ Inexistentes
 - ☒ Poco específicos
 - ☐ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☐ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☐ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☒ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☒ Limita el interés por servir
 - ☐ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☒ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☐ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☐ Costumbres locales de la parroquia
 - ☒ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☐ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☐ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☐ Desconozco por completo
 - ☐ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☒ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☒ Provoca incertidumbre
 - ☐ Desanima constantemente

- ☐ Genera un sentimiento de exclusión
8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☒ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☒ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☒ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☐ Sería útil, pero no urgente
 - ☒ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☒ Tendría un impacto positivo notable

- ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 14

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☐ Inexistentes
 - ☐ Poco específicos
 - ☒ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☐ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☒ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☒ Limita el interés por servir
 - ☐ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☐ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☒ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☐ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☒ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☐ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☒ Desconozco por completo
 - ☐ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☐ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☐ Provoca incertidumbre
 - ☒ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión

8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☒ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☒ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☒ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☐ Sería útil, pero no urgente
 - ☒ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☒ Tendría un impacto positivo notable

- ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 15

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☐ Inexistentes
 - ☐ Poco específicos
 - ☒ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☒ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☐ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☐ Limita el interés por servir
 - ☒ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☒ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☐ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☒ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☐ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☐ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☐ Desconozco por completo
 - ☒ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☐ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☐ Provoca incertidumbre
 - ☒ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión

8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☒ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☒ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☒ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☐ Sería útil, pero no urgente
 - ☒ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☒ Tendría un impacto positivo notable

- ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 16

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☐ Inexistentes
 - ☒ Poco específicos
 - ☐ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☒ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☐ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☐ Limita el interés por servir
 - ☒ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☒ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☐ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☒ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☐ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☐ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☐ Desconozco por completo
 - ☒ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☐ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☐ Provoca incertidumbre
 - ☒ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión

8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☒ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☒ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☒ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☐ Sería útil, pero no urgente
 - ☒ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☒ Tendría un impacto positivo notable
 - ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 17

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☒ Inexistentes
 - ☐ Poco específicos
 - ☐ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☐ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☒ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☐ Limita el interés por servir
 - ☒ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☒ Nunca ocurre
 - ☐ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☐ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☐ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☐ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☒ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☒ Desconozco por completo
 - ☐ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☐ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☐ Provoca incertidumbre
 - ☒ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión

8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☒ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☒ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☒ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☐ Sería útil, pero no urgente
 - ☒ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☒ Tendría un impacto positivo notable
 - ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 18

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☐ Inexistentes
 - ☐ Poco específicos
 - ☒ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☐ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☒ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☒ Limita el interés por servir
 - ☐ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☐ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☒ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☐ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☒ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☐ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☒ Desconozco por completo
 - ☐ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☐ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☐ Provoca incertidumbre
 - ☒ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión

8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☒ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☒ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☒ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☐ Sería útil, pero no urgente
 - ☒ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☒ Tendría un impacto positivo notable
 - ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 21

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☐ Inexistentes
 - ☒ Poco específicos
 - ☐ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☐ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☒ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☒ Limita el interés por servir
 - ☐ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☐ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☒ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☐ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☒ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☐ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☒ Desconozco por completo
 - ☐ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☐ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☐ Provoca incertidumbre
 - ☒ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión

8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☒ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☒ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☒ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☐ Sería útil, pero no urgente
 - ☒ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☒ Tendría un impacto positivo notable

- ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 22

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☒ Inexistentes
 - ☐ Poco específicos
 - ☐ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☐ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☒ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☒ Limita el interés por servir
 - ☐ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☐ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☒ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☐ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☒ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☐ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☒ Desconozco por completo
 - ☐ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☐ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☐ Provoca incertidumbre
 - ☒ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión

8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☒ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☒ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☒ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☐ Sería útil, pero no urgente
 - ☒ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☒ Tendría un impacto positivo notable
 - ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 23

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☒ Inexistentes
 - ☐ Poco específicos
 - ☐ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☐ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☒ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☒ Limita el interés por servir
 - ☐ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☐ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☒ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☐ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☒ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☐ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☒ Desconozco por completo
 - ☐ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☐ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☐ Provoca incertidumbre
 - ☒ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión

8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☒ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☒ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☒ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☐ Sería útil, pero no urgente
 - ☒ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☒ Tendría un impacto positivo notable
 - ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 24

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☐ Inexistentes
 - ☒ Poco específicos
 - ☐ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☐ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☒ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☒ Limita el interés por servir
 - ☐ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☐ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☒ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☐ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☒ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☐ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☒ Desconozco por completo
 - ☐ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☐ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☐ Provoca incertidumbre
 - ☒ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión

8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☒ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☒ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☒ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☐ Sería útil, pero no urgente
 - ☒ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☒ Tendría un impacto positivo notable
 - ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 25

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☒ Inexistentes
 - ☐ Poco específicos
 - ☐ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☐ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☒ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☒ Limita el interés por servir
 - ☐ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☐ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☒ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☐ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☒ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☐ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☒ Desconozco por completo
 - ☐ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☐ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☐ Provoca incertidumbre
 - ☒ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión

8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☒ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☒ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☒ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☐ Sería útil, pero no urgente
 - ☒ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☒ Tendría un impacto positivo notable
 - ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares

ENCUESTA 26

1. ¿Qué tan claros considera los criterios normativos en su iglesia para asignar funciones ministeriales a la mujer?
 - ☒ Inexistentes
 - ☐ Poco específicos
 - ☐ Claros, pero no se aplican
 - ☐ Totalmente definidos y aplicados
2. ¿Cuál es la mayor dificultad que percibe para que las mujeres asuman roles de liderazgo en los cultos?
 - ☐ Falta de aprobación de la dirigencia
 - ☒ Tradiciones culturales en la congregación
 - ☐ Desconocimiento de oportunidades
 - ☐ Falta de formación teológica
3. ¿Cómo describe el impacto de la ausencia de reglas claras para la participación femenina en la organización de oficios sagrados?
 - ☐ No genera ningún efecto
 - ☒ Limita el interés por servir
 - ☐ Dificulta la toma de decisiones
 - ☐ Afecta la cohesión interna de la iglesia
4. ¿Cuán frecuente observa discriminación o posturas tradicionales que restringen la participación de la mujer en su congregación?
 - ☐ Nunca ocurre
 - ☐ Ocurre, pero no con mucha frecuencia
 - ☒ Es bastante habitual
 - ☐ Se da continuamente en reuniones y cultos
5. ¿Qué factores culturales influyen más para que la mujer no participe activamente en roles ministeriales?
 - ☐ Costumbres locales de la parroquia
 - ☐ Expectativas familiares de que la mujer no lidere
 - ☒ Poca valoración del liderazgo femenino
 - ☐ Combinación de todos los anteriores
6. ¿Qué grado de información maneja acerca de otros contextos e iglesias que permiten una mayor integración de la mujer en roles sagrados?
 - ☒ Desconozco por completo
 - ☐ He escuchado casos, pero no tengo detalles
 - ☐ Cuento con referencias básicas
 - ☐ Conozco ejemplos concretos que podrían replicarse
7. ¿En qué medida la carencia de lineamientos formales para la mujer en el ministerio afecta su motivación para servir?
 - ☐ No afecta en absoluto
 - ☐ Provoca incertidumbre
 - ☒ Desanima constantemente
 - ☐ Genera un sentimiento de exclusión

8. ¿Qué tan receptivos son los líderes varones cuando las mujeres proponen iniciativas ministeriales?
- ☒ Casi nunca se consideran las propuestas
 - ☐ Existe un interés ocasional
 - ☐ Suelen apoyar ideas nuevas
 - ☐ Muestran total apertura e impulso
9. ¿Cómo califica la distribución de roles litúrgicos (predicación, enseñanza, dirección de culto) entre varones y mujeres?
- ☐ Completamente desigual, casi siempre varones
 - ☒ Se intenta equilibrar, pero predomina la presencia masculina
 - ☐ Hay una distribución moderadamente equitativa
 - ☐ La responsabilidad se asigna por talentos sin diferencias de género
10. ¿Cuál considera que es la principal limitación estructural para que la mujer dirija cultos o eventos?
- ☒ Reglamentos internos que no contemplan participación femenina
 - ☐ Falta de espacios físicos adecuados
 - ☐ Escasez de apoyo económico para la formación
 - ☐ Ausencia de procesos de evaluación y promoción
11. ¿Cómo percibe el apoyo de la congregación hacia las mujeres que intentan asumir oficios sagrados?
- ☐ Percibo un rechazo generalizado
 - ☒ Existe apoyo de algunos miembros, pero no de la mayoría
 - ☐ El respaldo ha ido creciendo
 - ☐ Siento un fuerte apoyo generalizado
12. ¿Qué tan importante cree que sería establecer criterios normativos formales para la integración de la mujer en los oficios sagrados?
- ☐ No tendría relevancia
 - ☐ Sería útil, pero no urgente
 - ☒ Sumamente importante
 - ☐ Imprescindible para lograr equidad
13. ¿Cómo describe el impacto de las barreras culturales en la formación de mujeres para roles pastorales?
- ☐ No repercute en nada
 - ☒ Reduce ligeramente el interés en formarse
 - ☐ Obstaculiza de forma constante el acceso a capacitación
 - ☐ Imposibilita la formación teológica adecuada
14. ¿Considera que la inclusión de la mujer en cargos de liderazgo contribuiría a mejorar la calidad del servicio religioso?
- ☐ No generaría cambios
 - ☐ Mejoraría solamente algunas áreas
 - ☒ Tendría un impacto positivo notable
 - ☐ Transformaría de manera significativa la dinámica

15. ¿Qué nivel de conocimiento maneja sobre experiencias exitosas en otras iglesias donde la mujer ejerce el ministerio pastoral?

- ☐ Desconozco casos concretos
- ☒ He oído testimonios puntuales
- ☐ Conozco algunas iglesias con modelos inclusivos
- ☐ Manejo información detallada y podría proponer ideas similares