

ENCUESTA PARA MINISTROS DE LA IP (EE. UU.)

Reporte de discriminación, oportunidad y
retos en el liderazgo

Sean Payne, PhD
Susan Barnett, PhD
2021



**RESEARCH
SERVICES**

¿Por qué realizar una encuesta para los ministros de la IP (EE. UU.)? ¿Por qué ahora?

Los Servicios de Investigación reciben regularmente preguntas de miembros, personal de la congregación, concilios intermedios y líderes de la IP (EE. UU.) sobre pastores, que no pueden responderse con los datos que tenemos disponibles. Como no había datos disponibles, decidí que se debería desarrollar una encuesta para responder a muchas de estas preguntas y le pedí a Perry Chang, PhD, que dirigiera este trabajo. Este informe es una parte de lo que se ha aprendido, pero se han hecho muchas preguntas nuevas. A continuación, se realizarán nuevas encuestas que se enfocarán en el clero racializado, el retiro, el ministerio bi-vocacional, ancianos/as gobernantes comisionados/as y los ministro/as a "tiempo parcial".

El éxito de esta primera encuesta al pastorado de la Iglesia Presbiteriana (EE. UU.) habría sido mucho menor si no fuera por el apoyo de varios de nuestros aliados. Éstos son solo algunos de ellos.

- Call to Health, el programa de bienestar de la Junta de Pensiones que ofreció puntos para la meta de bienestar del ministro/a por su participación
- La Corporación Presbiteriana de Publicaciones ofreció un descuento para una compra futura a las personas que completaron la encuesta.
- El personal de comunicaciones de la Oficina de la Asamblea General, la Agencia de Misión y la Fundación Presbiteriana escribieron varias historias que incluían el enlace de la encuesta.
- El personal de relaciones de Concilios Intermedios de la Oficina de la Asamblea General regularmente promocionaba la encuesta en sus boletines
- Varios comités de toda la denominación que compartieron el vínculo con sus constituyentes.
- Miembros del grupo de datos de todas las agencias que se reúnen regularmente para dialogar y mejorar los datos e informes de datos para la IP(EE. UU.) y abrir puertas para nuevas asociaciones.

¿Por qué ahora? Porque la iglesia está esperando las respuestas.

Susan Barnett, PhD

Directora, Servicios de
Investigación
Grupo de Servicios Administrativos
Iglesia Presbiteriana (EE. UU.)

Resumen

La Encuesta para el pastorado de la IP (EE. UU.) fue una encuesta masiva de 110 preguntas que se realizó de septiembre a noviembre de 2019. Las invitaciones se enviaron por correo a aquellas personas que dieron su dirección. La encuesta también fue uno de los desafíos del Call to Health de la Junta de Pensiones. Esta asociación contribuyó a casi la mitad de todas las respuestas.

El 23% de los 19,243 ministro/as de la denominación (n=4,495) respondieron a la encuesta.

Este reporte ofrece una visión general de las experiencias de discriminación y desigualdad de los ministros en la IP (EE. UU.). Examina la discriminación por motivos de edad, género, raza o etnia, y otros factores.

Los temas incluyen discriminación, liderazgo, promoción y otras luchas que enfrentan como líderes dentro de la IP (EE. UU.).

04

Discriminación y acoso: ¿cómo han experimentado los ministros en la IP (EE. UU.) la discriminación?

14

Oportunidad y promoción: ¿cómo se han visto afectadas las oportunidades de los ministros dentro de la IP (EE. UU.) por factores demográficos y de otro tipo?

24

Luchas de liderazgo: ¿con qué problemas han luchado los encuestados como líderes y cómo han influido los factores demográficos en esas luchas?

33

¿Qué estamos aprendiendo?

Discriminación y acoso

Se preguntó en la encuesta para ministros sobre sus experiencias de discriminación y acoso dentro de IP (EE. UU.) y que identificaran la base de esa discriminación. En general, el 37% de los encuestados declararon haber sufrido algún tipo de discriminación o acoso, pero hay grandes diferencias en las respuestas en función de la edad, el sexo y la raza del encuestado.

Esta sección examina las respuestas a la discriminación y el acoso. Estos se desglosan por edad, género, raza y etnia, y otros factores.



Discriminación

37% de los encuestados reportan alguna forma de discriminación o acoso

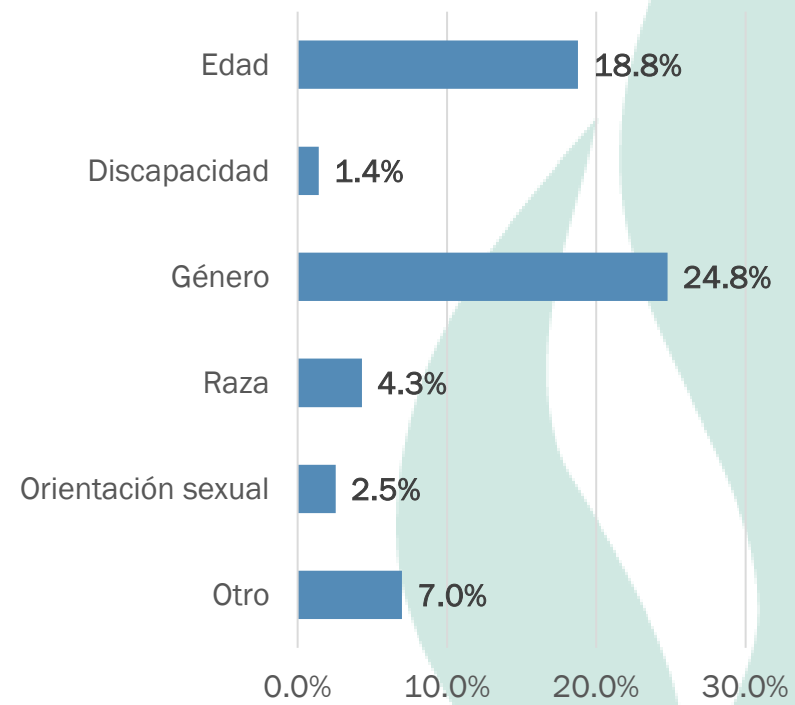
La discriminación y el acoso de género son las formas de discriminación más declaradas.

Se preguntó a los encuestados si alguna vez habían enfrentado discriminación, acoso o declaraciones perjudiciales en la IP (EE. UU.) por las siguientes razones:

- Edad
- Discapacidad
- Género
- Raza, cultura o etnia
- Orientación sexual
- Otras razones

Hubo grandes y significativas diferencias en las respuestas según la edad, género y raza del encuestado, lo que se esperaba. Debido a que los encuestados eran mayormente hombres y blancos, los porcentajes en total no muestran el alcance de las experiencias de discriminación.

Porcentaje de todos los encuestados que reportan discriminación *



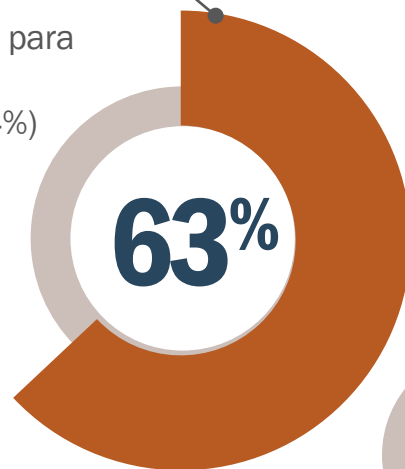
N = 3689

* Las personas encuestadas pudieron seleccionar más de una categoría de discriminación, por lo tanto, los porcentajes en esta tabla no suman el 37%.

Las mujeres sufren más discriminación en la IP (EE. UU.)

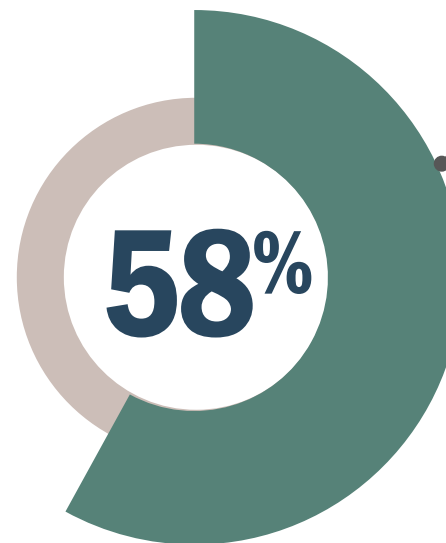
63% de las mujeres declararon alguna forma de discriminación

La categoría más común para las mujeres después del género fue la edad (30.4%)



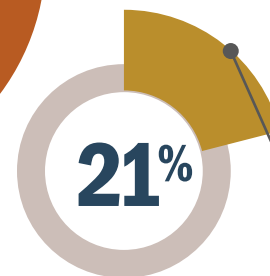
58% de las mujeres declaran la discriminación de género

4% de las mujeres declaran la discriminación de género



21% de los hombres declararon alguna forma de discriminación

Las categorías más comunes informadas por los hombres fueron edad (11.5%) seguida de otro (7.1%)



Distinción por género

A los encuestados se les dio la opción de elegir el género masculino, femenino o no binario. El número de encuestados no binarios fue muy bajo, así que no aparecen en los gráficos que se incluyen aquí. De los 6 encuestados no binarios, 5 informaron discriminación por motivos de edad, género u orientación sexual.

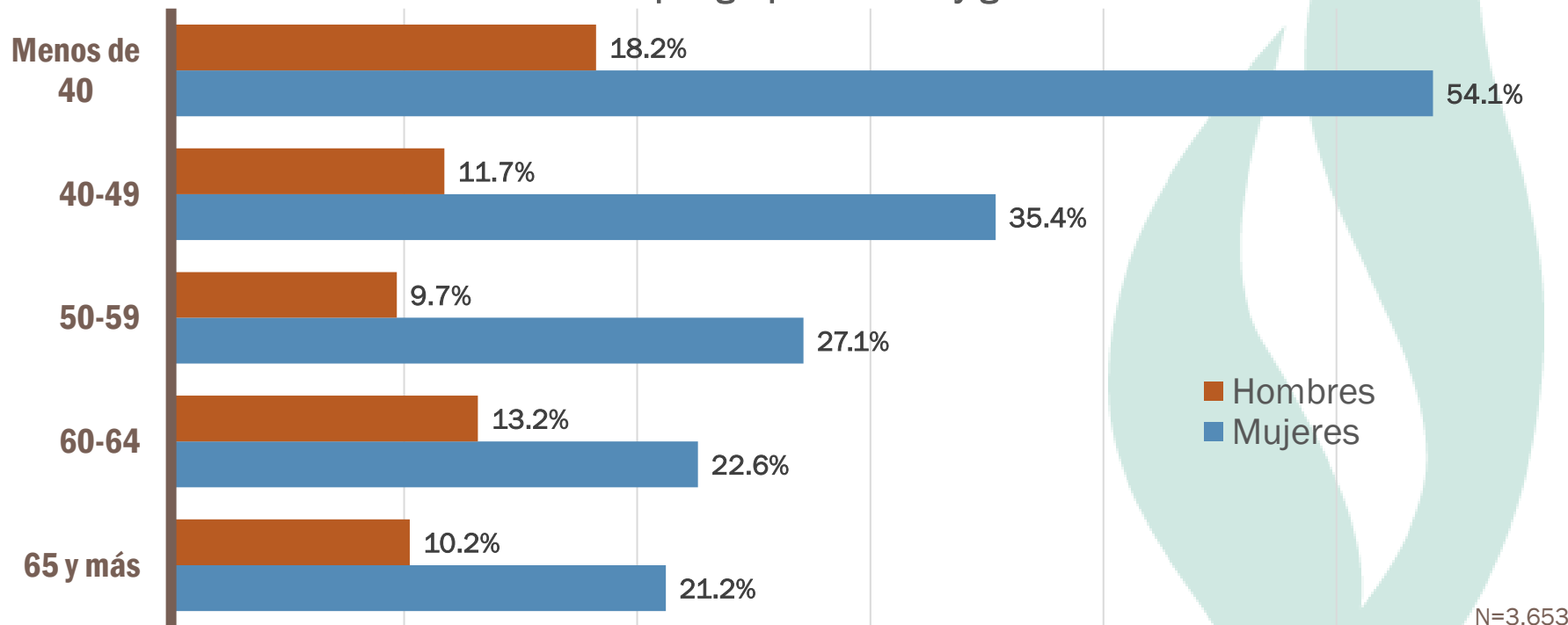
N=3,683

Los encuestados jóvenes afirman que la discriminación por edad es mayor

Los encuestados jóvenes informan con más frecuencia la discriminación o el acoso por motivos de edad que los encuestados de mayor edad. Las mujeres de todos los grupos de edad declaran más discriminación por motivos de edad que los hombres. Por lo general, esperamos que los encuestados mayores declaren la discriminación basada en la edad, pero esa relación se invierte en la IP (EE. UU.).

Los encuestados más jóvenes suelen sentir que tienen dificultades para ser aceptados como líderes y autoridades dentro de la iglesia. Especialmente las mujeres más jóvenes consideran que su edad es un obstáculo para el liderazgo.

Porcentaje de declaraciones de discriminación o acoso por edad, por grupo de edad y género

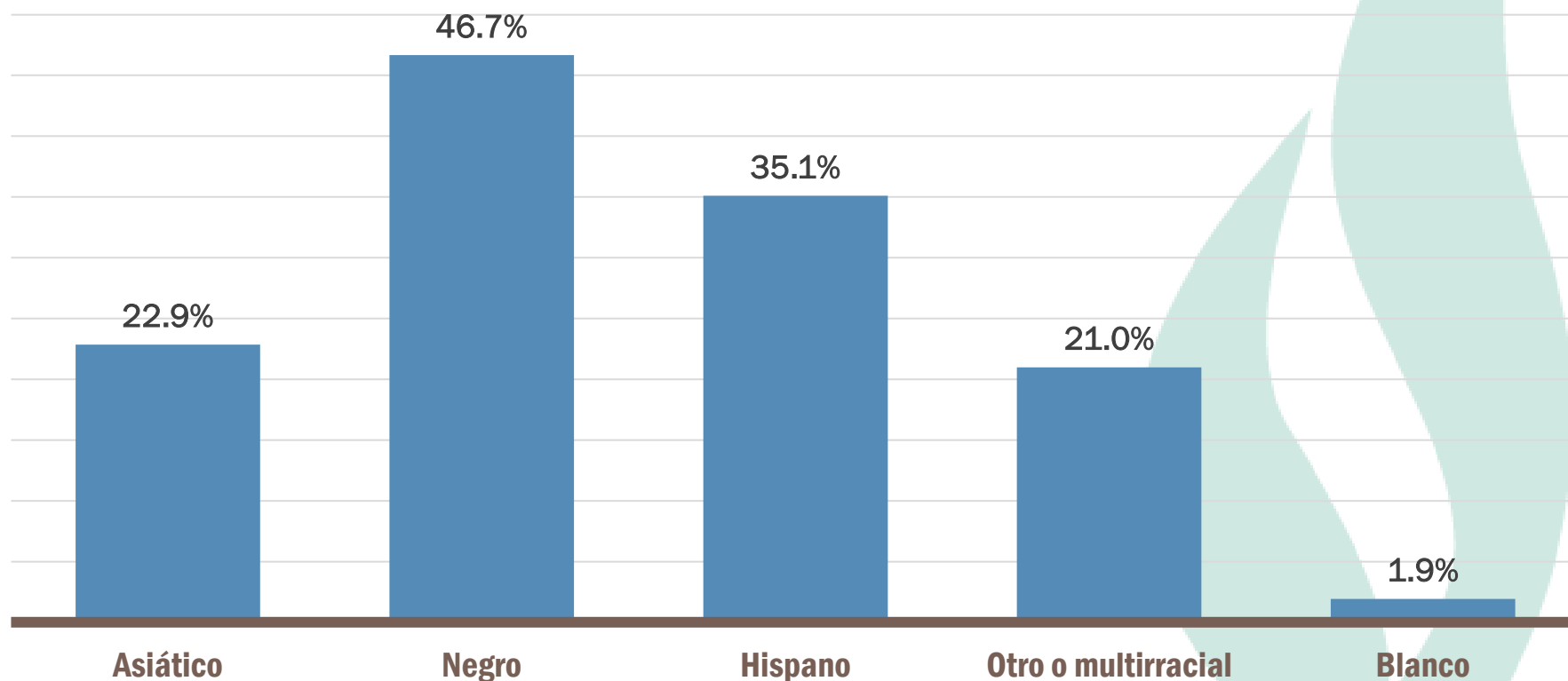


Discriminación

La discriminación racial y étnica es una experiencia común para los encuestados racializados

Los encuestados de raza negra son los que más declaran haber sido discriminados, seguidos por los hispanos y los asiáticos.

Porcentaje de declaraciones de discriminación o acoso,
por raza o etnia

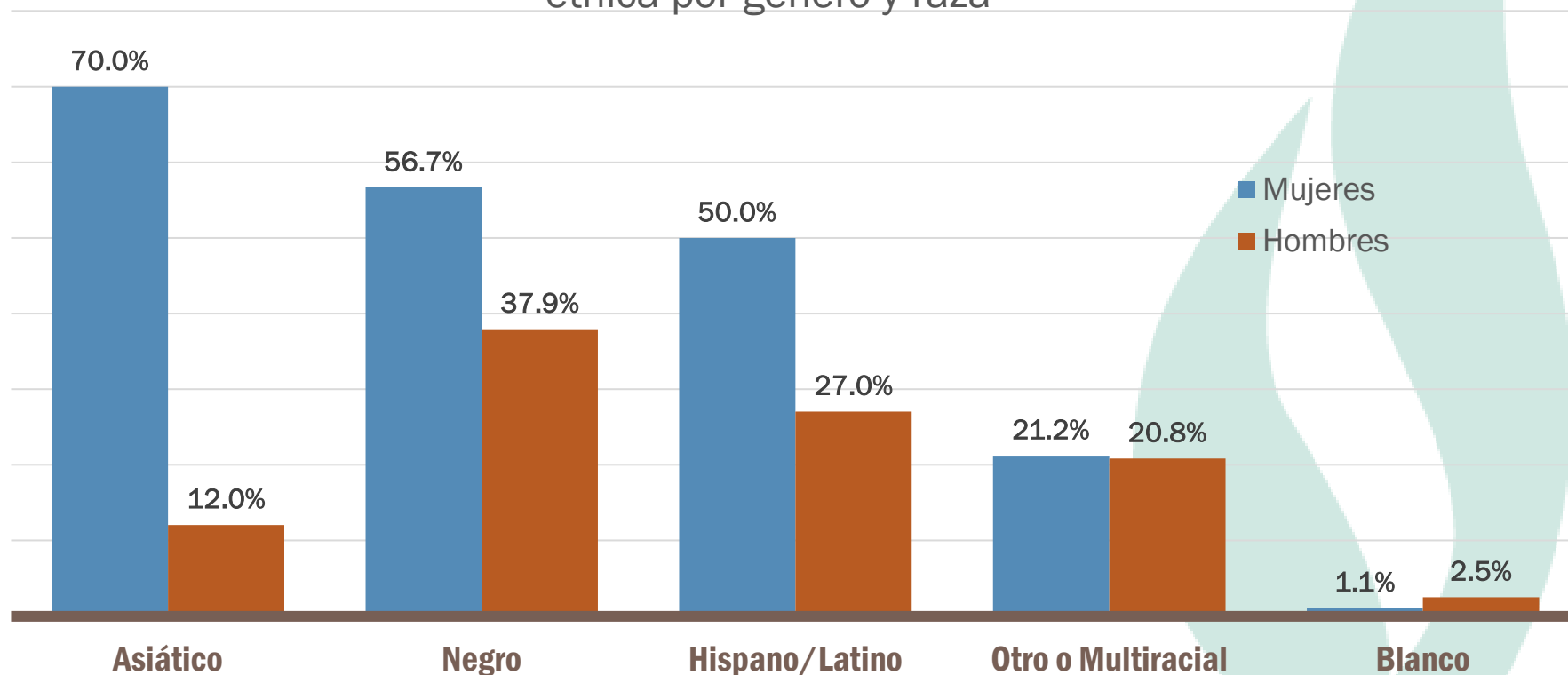


Discriminación

Las mujeres declaran más discriminación racial y étnica que los hombres

En todas las categorías étnicas, excepto el blanco, las mujeres declararon una discriminación basada en la raza o la etnia mucho mayor que los hombres del mismo grupo.

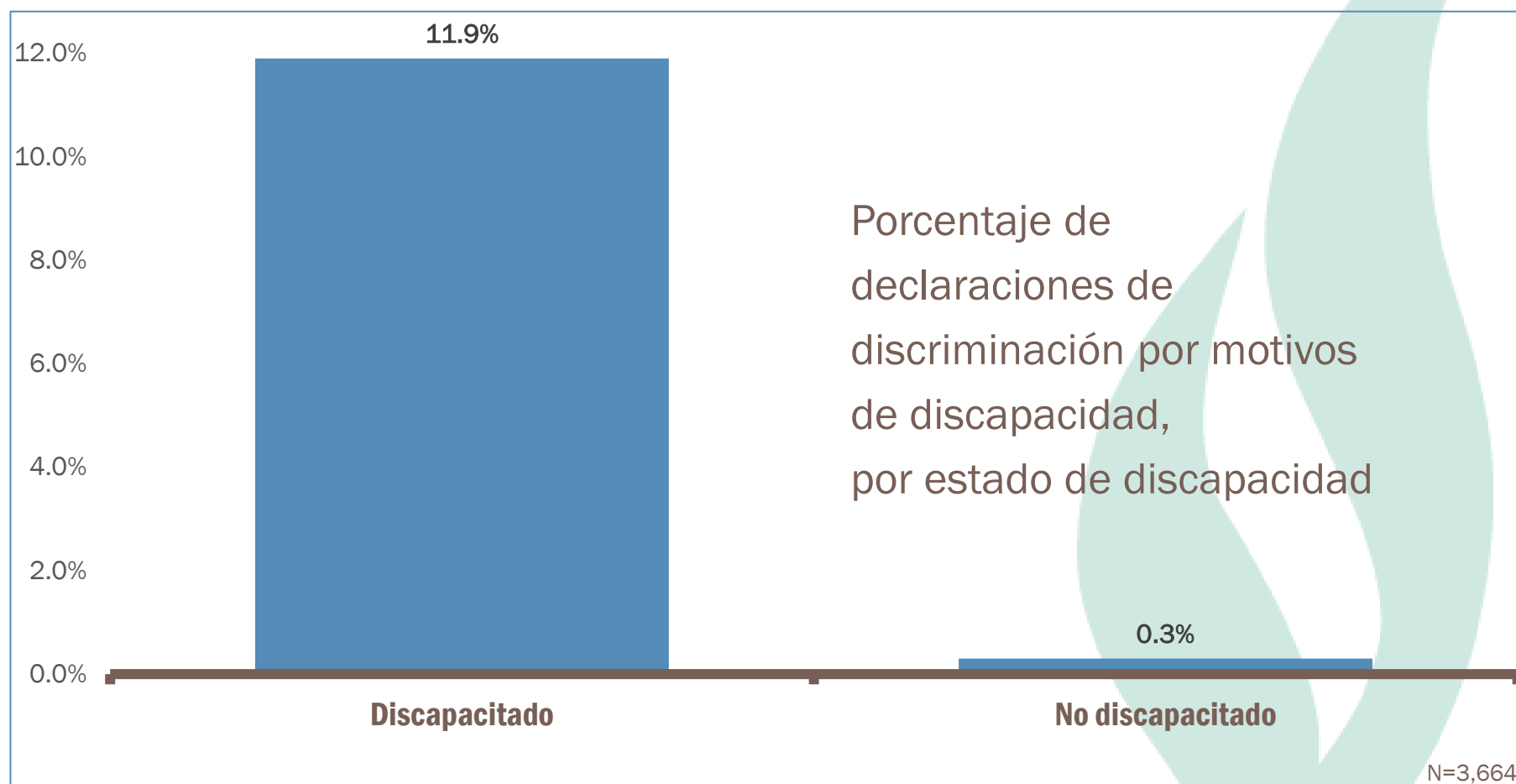
Porcentaje de declaraciones de discriminación o acoso racial o étnica por género y raza



N=3,664

Las declaraciones de discriminación por motivos de discapacidad son escasas

Sólo el 12% de las personas con una discapacidad declararon haber sido discriminadas por dicha discapacidad.

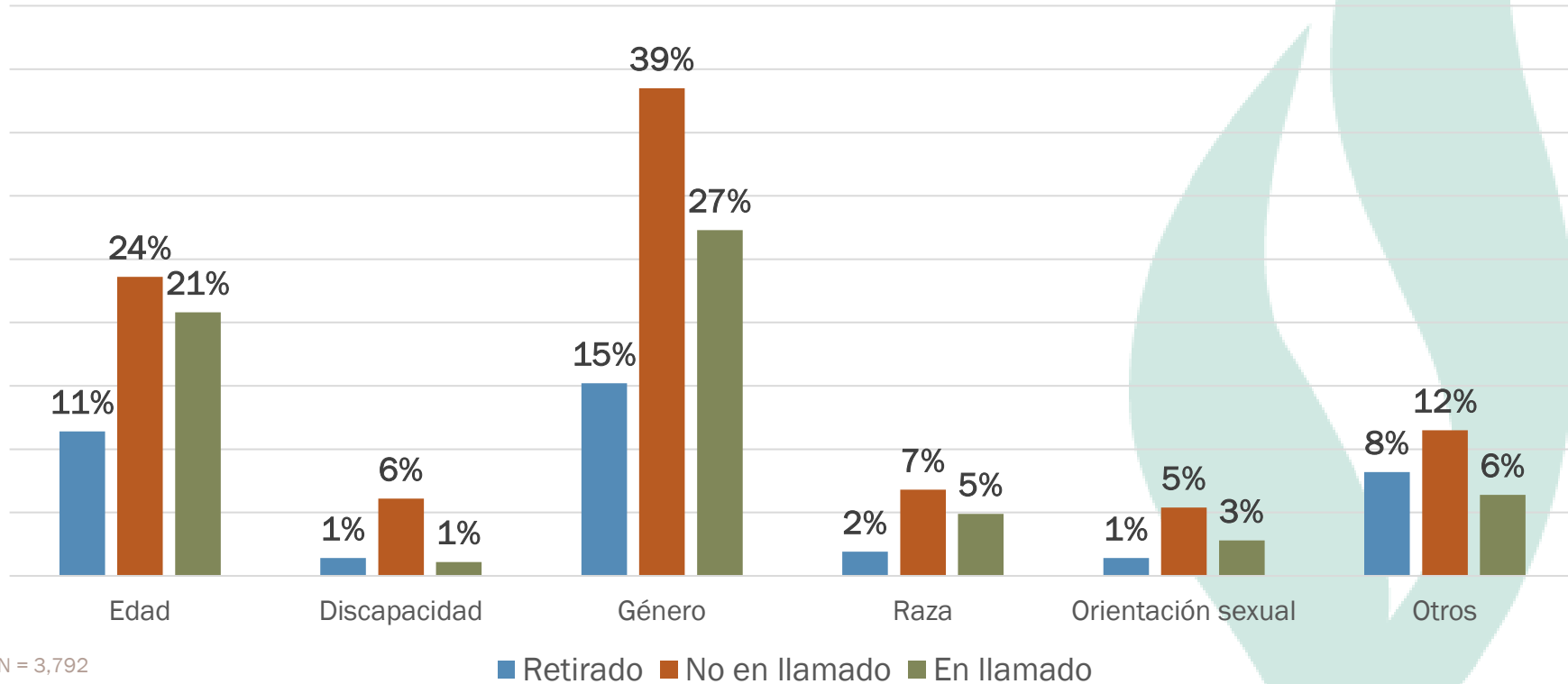


Discriminación

Los encuestados que no están en un llamado informan más discriminación y acoso

Aquellas personas que no están en un llamado reportan más discriminación que las encuestadas que están en un llamado o retiradas. Los encuestados retirados, que son en su gran mayoría blancos y hombres, informan menor discriminación.

Porcentaje de declaraciones de discriminación o acoso según su estatus de llamado



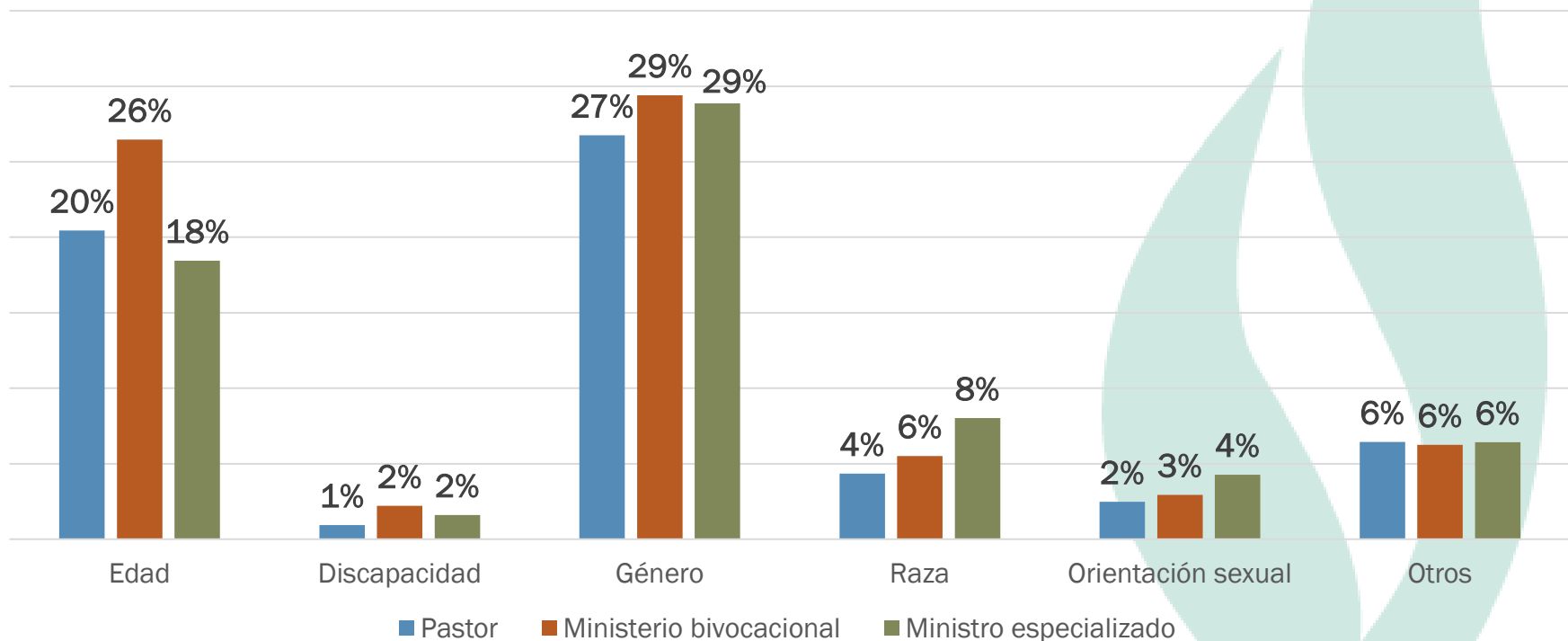
N = 3,792

Discriminación

Los ministros experimentan niveles similares de discriminación en todos los tipos de puestos

Los ministros bivocacionales reportan un poco más de discriminación basada en la edad a pesar de tener una edad media similar a la de los pastores y los ministros especializados.

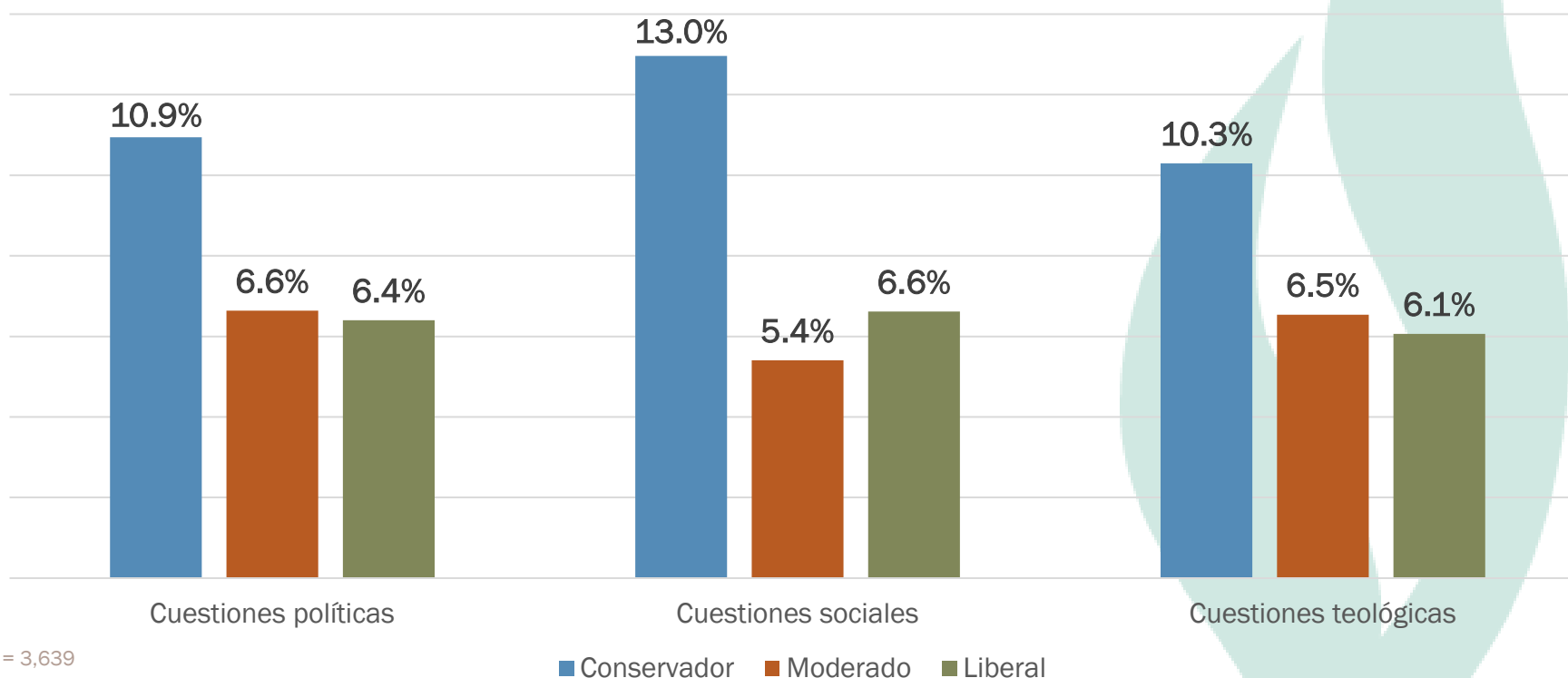
Porcentaje de ministros en un llamado que reportan discriminación o acoso por posición



Los encuestados conservadores afirman que hay más "otras" discriminaciones

Los encuestados que se autoidentificaron como conservadores en política, cuestiones sociales y teología declararon más discriminación o acoso de "otra" categoría que los moderados o liberales. Los niveles generales para la otra categoría de discriminación fueron relativamente bajos.

Porcentaje que reporta otra discriminación por posturas políticas



N = 3,639

Oportunidad y ascenso

Las personas encuestadas se les hizo una serie de preguntas relacionadas con el liderazgo, la promoción y el despido. Específicamente, les preguntaron si habían luchado para ser aceptados como líderes, si se sintieron pasados por alto para un ascenso o posición, o si se sintieron blanco de una degradación o despido y por qué.

Esta sección examina las respuestas de los encuestados a estas preguntas y desglosa los datos por factores demográficos y de otro tipo. Las mujeres, las personas racializadas y las encuestadas más jóvenes informan que experimentan más barreras.

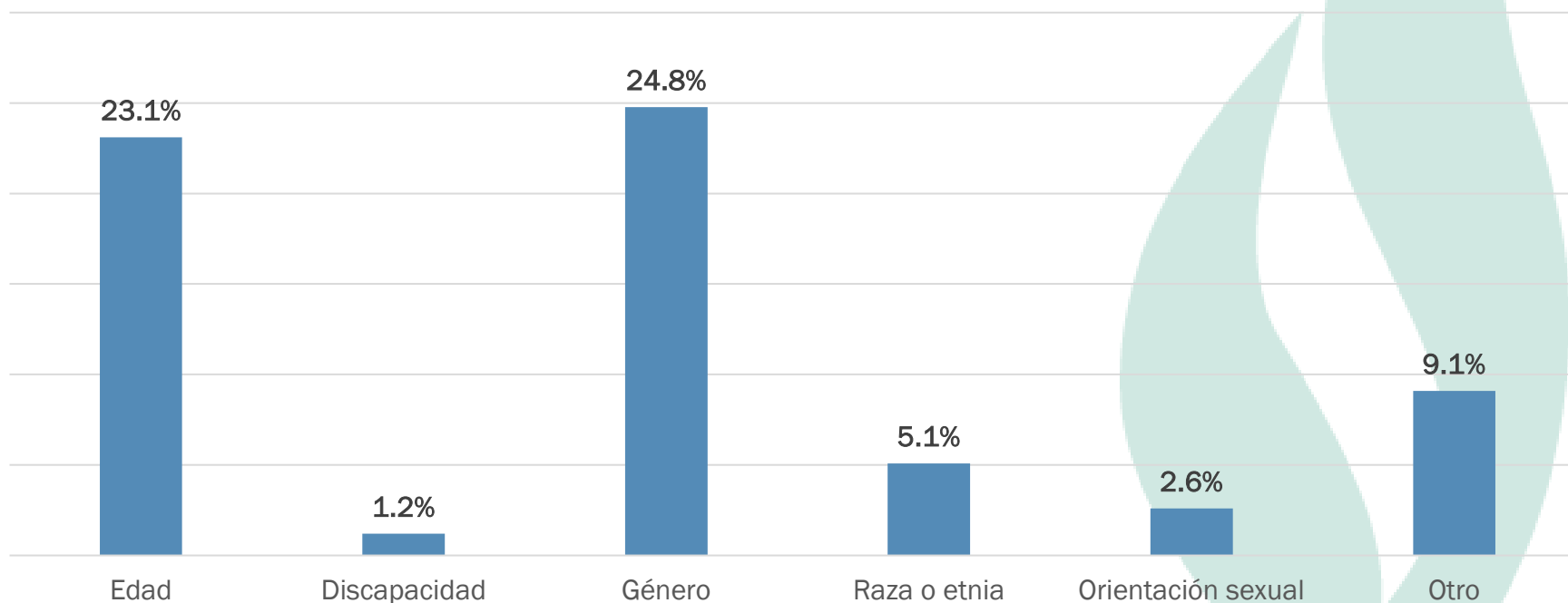


40% de los encuestados reportan tener problemas para ser aceptados como líderes en la IP (EE. UU.)

Las razones de los retos más comunes fueron el género y la edad. La discapacidad y la orientación sexual fueron los motivos menos frecuentes.

La raza o la etnia aparece como razón baja en este gráfico porque la mayoría de las personas encuestadas eran blancas y hay amplias disparidades en esta pregunta entre las respuestas de los blancos y las personas racializadas.

Porcentaje que informa dificultad para ser aceptado como líder por causa*



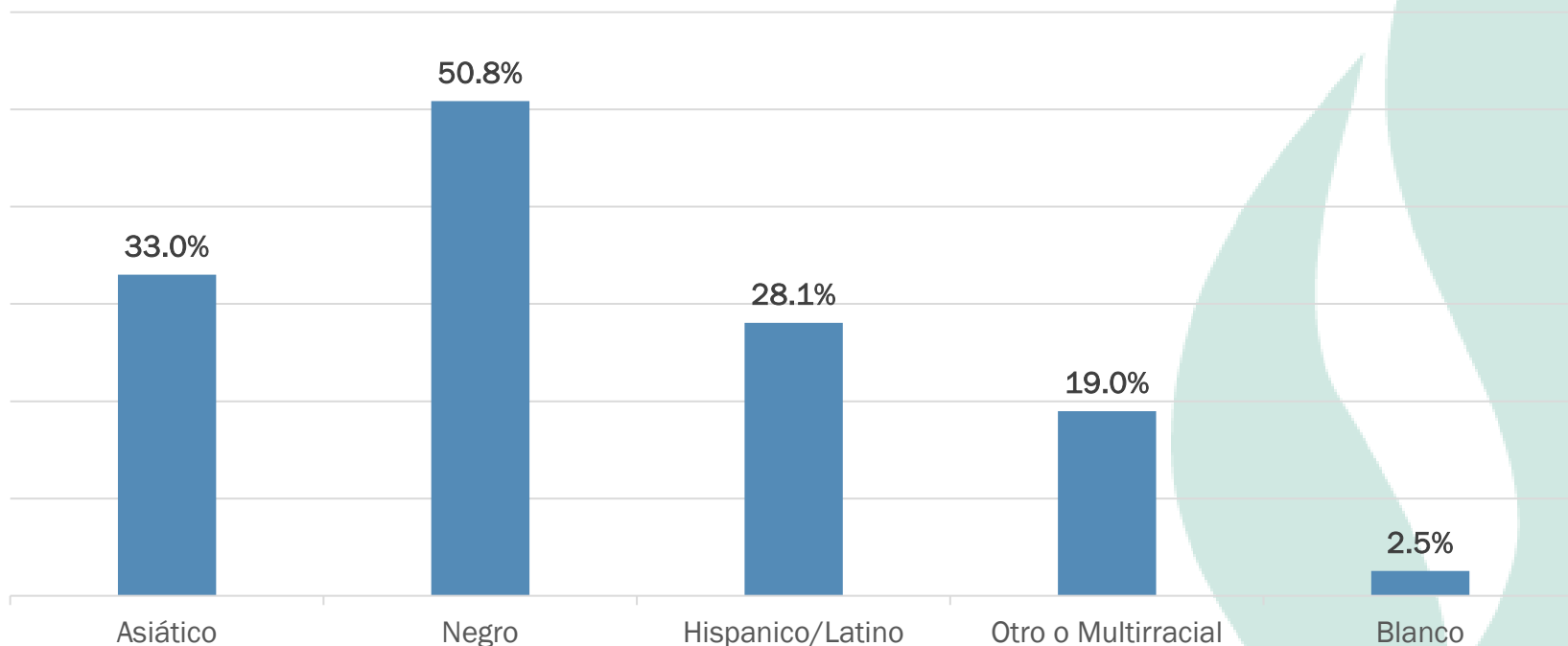
N = 3,639

* Las personas encuestadas pudieron seleccionar más de una categoría de discriminación, por lo tanto, los porcentajes en esta tabla no suman el 40%.

Las personas racializadas afirman tener dificultades para ser aceptados como líderes debido a su raza o etnia

Al igual que las preguntas sobre discriminación y acoso, los encuestados negros con mayor frecuencia informan que la raza o etnia son dificultades para ser aceptados como líderes.

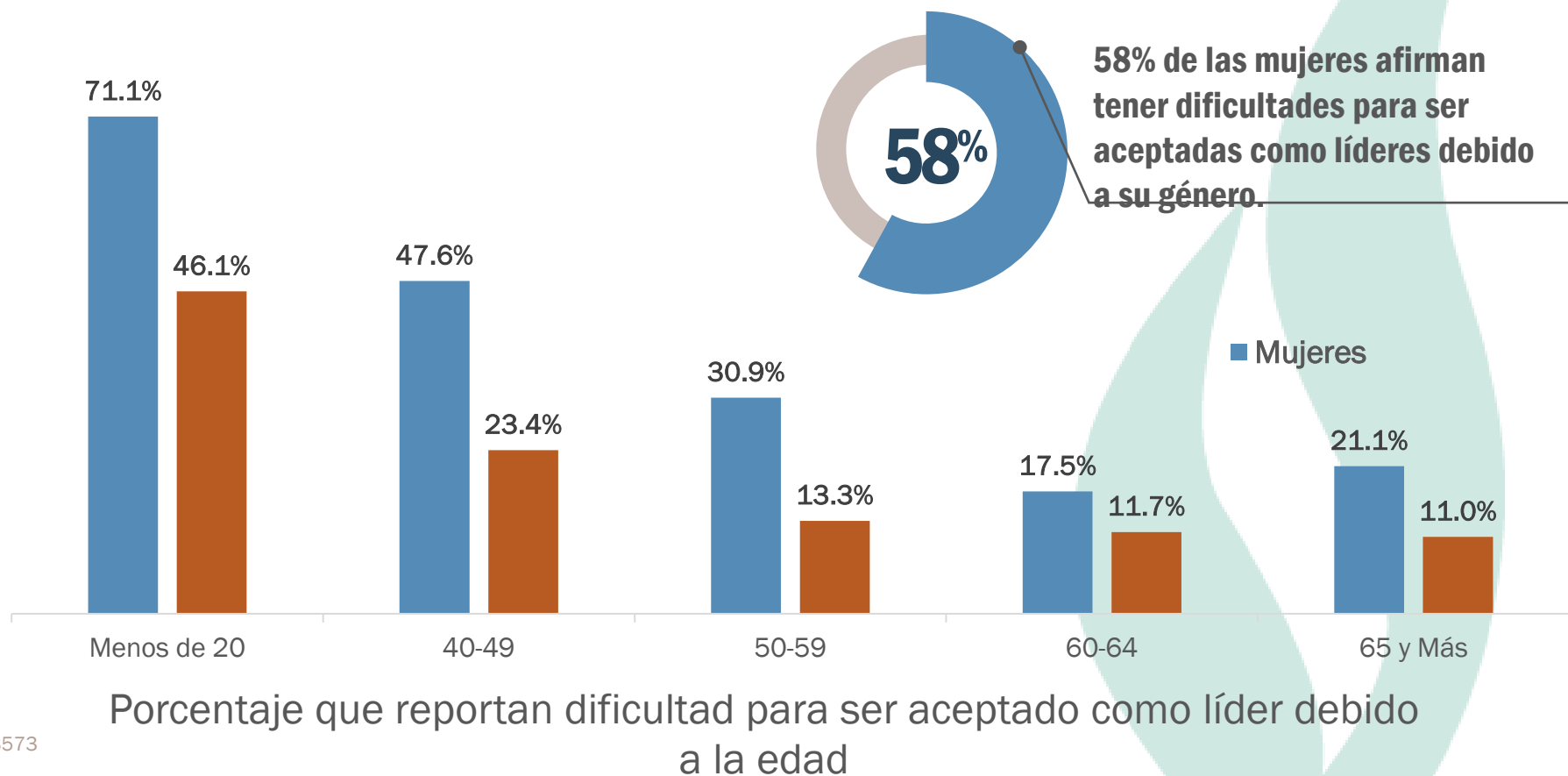
Porcentaje que informa dificultad para ser aceptado como líder por su raza o etnia por raza



N=3523

Las mujeres y los jóvenes encuestados reportan la mayor dificultad para ser aceptados como líderes

Las mujeres más jóvenes reportan las mayores dificultades para ser aceptadas como líderes, y frecuentemente reportan el género y la edad como los factores principales.

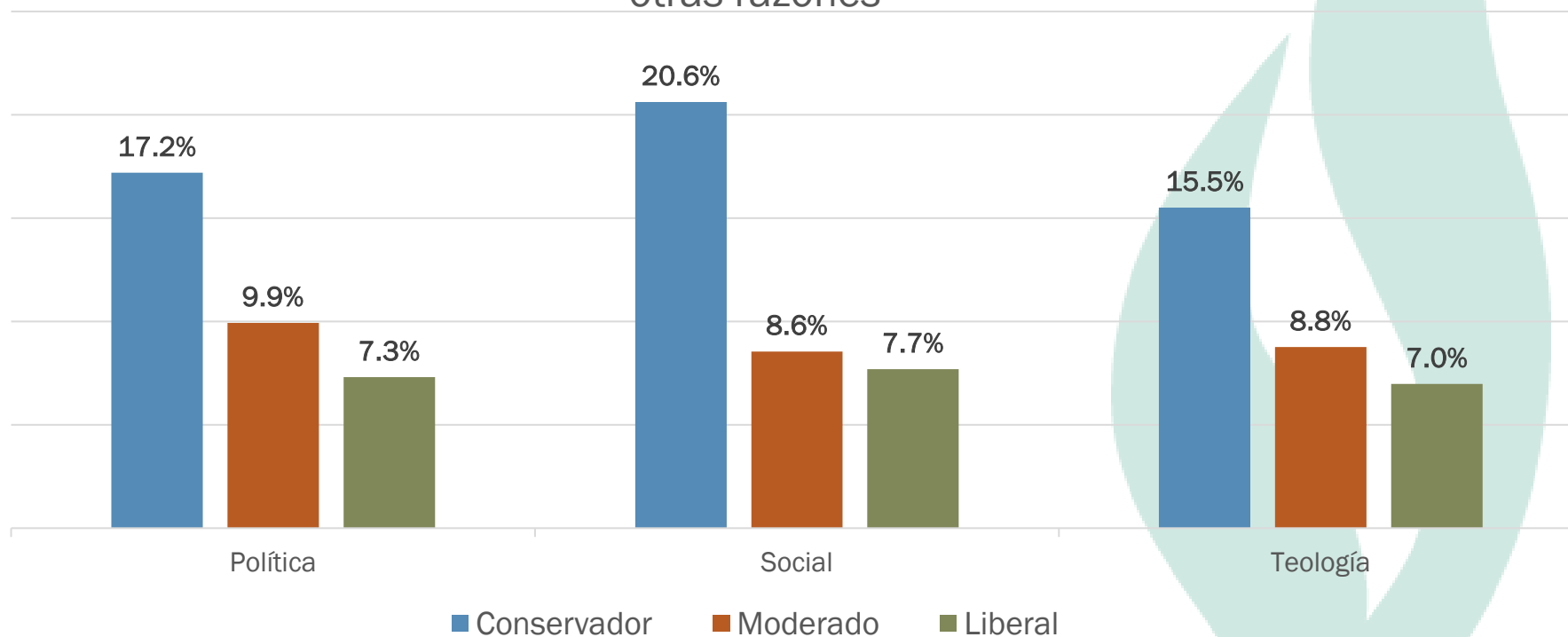


N = 3573

Los encuestados conservadores reportan más dificultades para ser aceptados como líderes por "otras" razones

Los encuestados que se identificaron como conservadores en cuestiones políticas, sociales y teológicas tenían más del doble de probabilidades de reportar dificultades para ser aceptados como líderes por otras razones que los encuestados liberales.

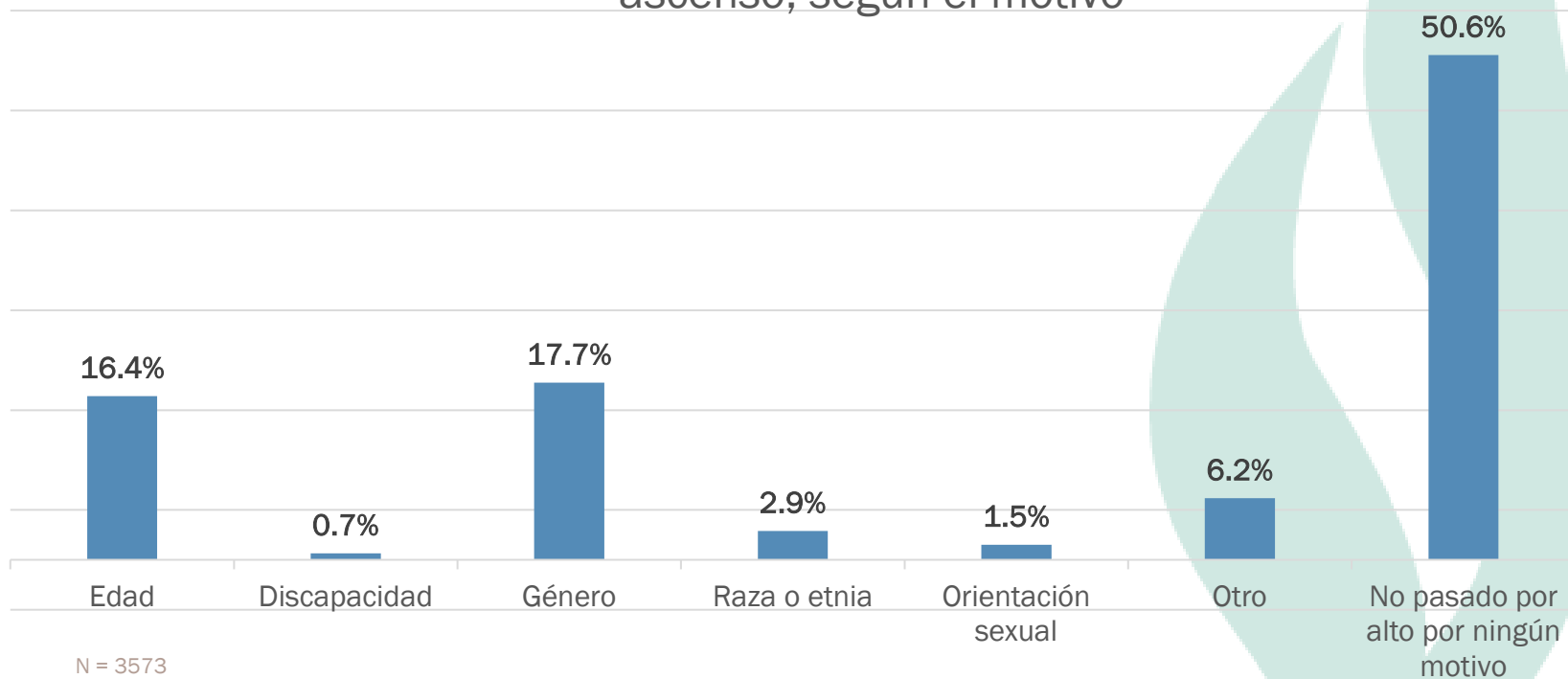
Porcentaje que reportan dificultad para ser aceptado como líder debido a otras razones



La mayoría de los encuestados no sintieron que se les pasó por alto para un ascenso por ningún motivo

El género y la edad fueron los factores más comunes reportados por los encuestados que sintieron que fueron pasados por alto para un ascenso. La discapacidad y la orientación sexual fueron las menos reportadas.

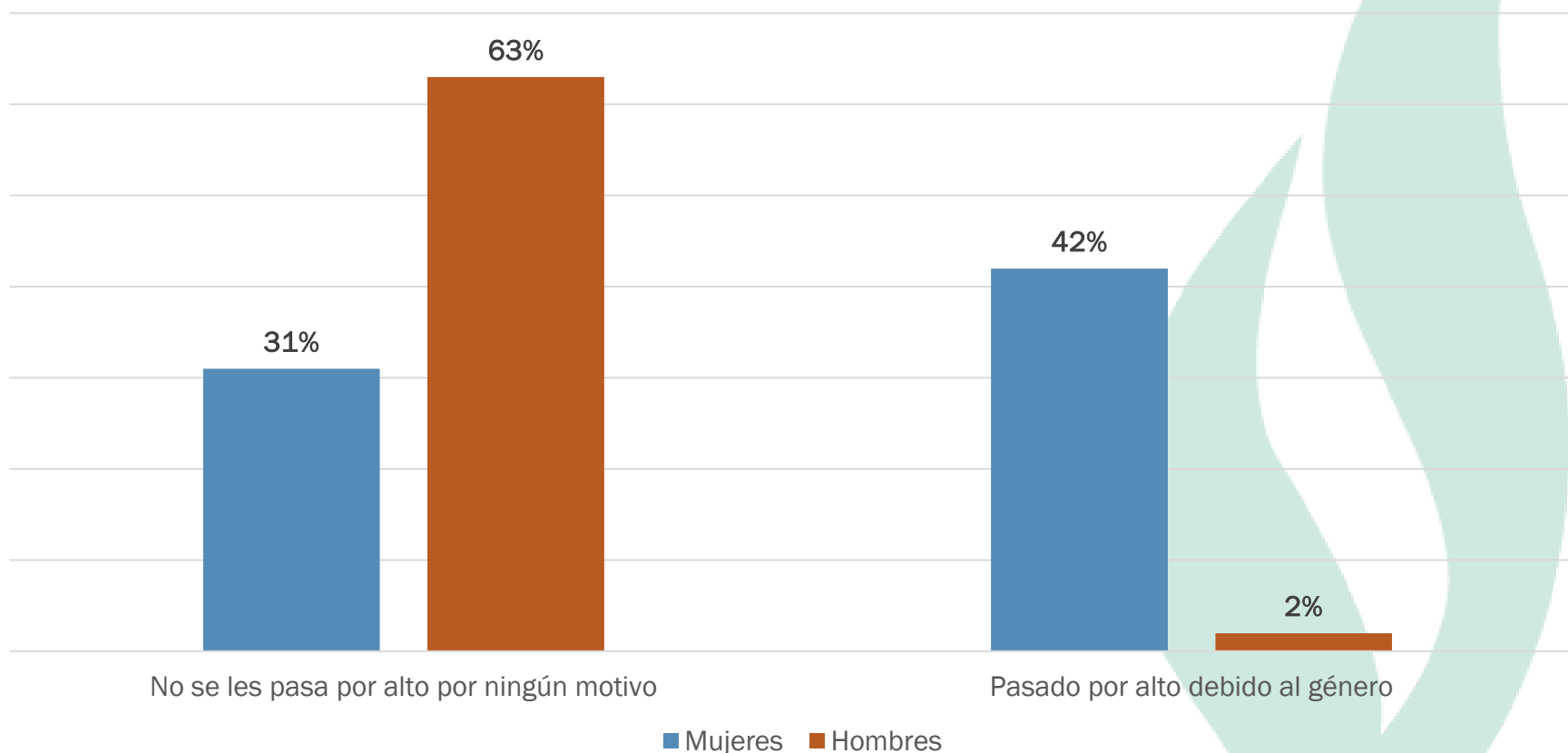
Porcentaje que reportan haber sido pasados por alto para un ascenso, según el motivo



El 42% de las mujeres afirman que se les ha pasado por alto para un ascenso debido a su género

Los hombres tenían el doble de probabilidades que las mujeres de afirmar que "no se les pasa por alto por ningún motivo".

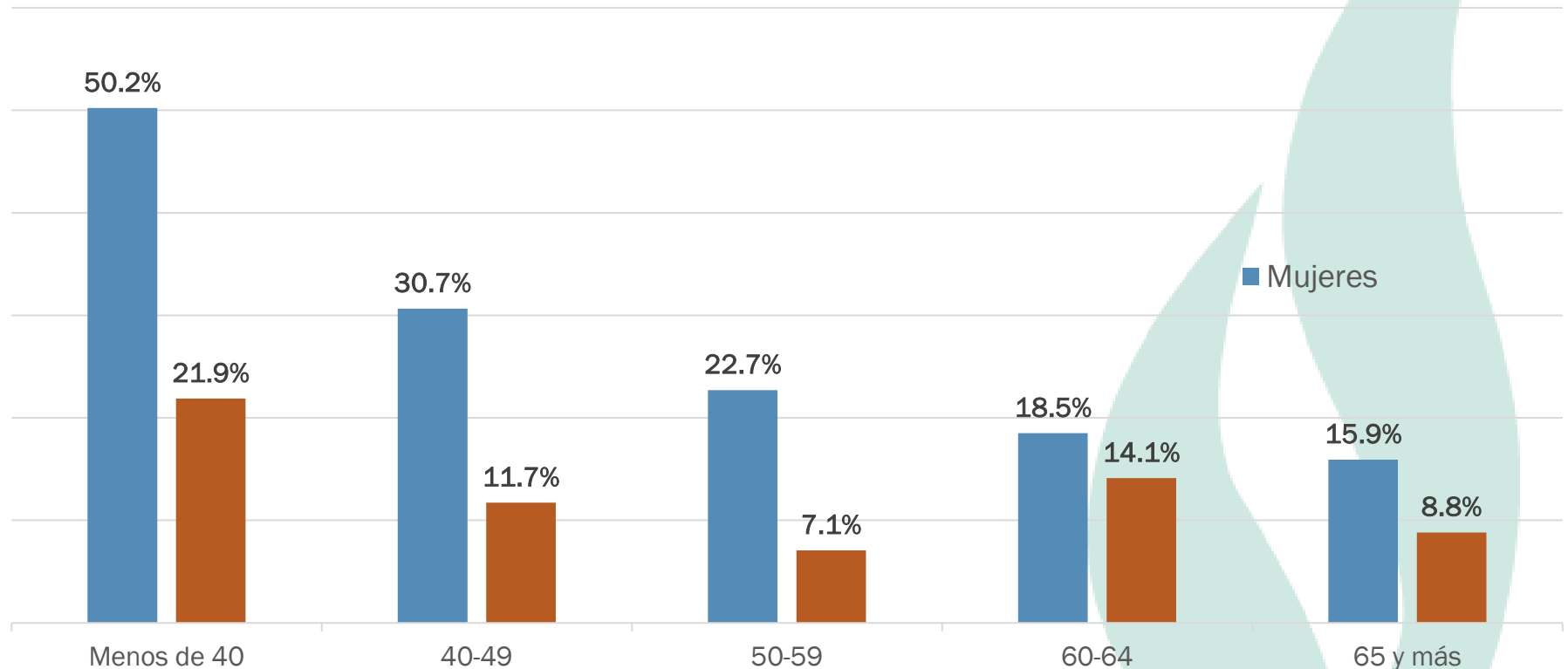
Pasados por alto para un ascenso, por género



N = 3673

Los jóvenes se sienten ignorados para un ascenso debido a la edad.

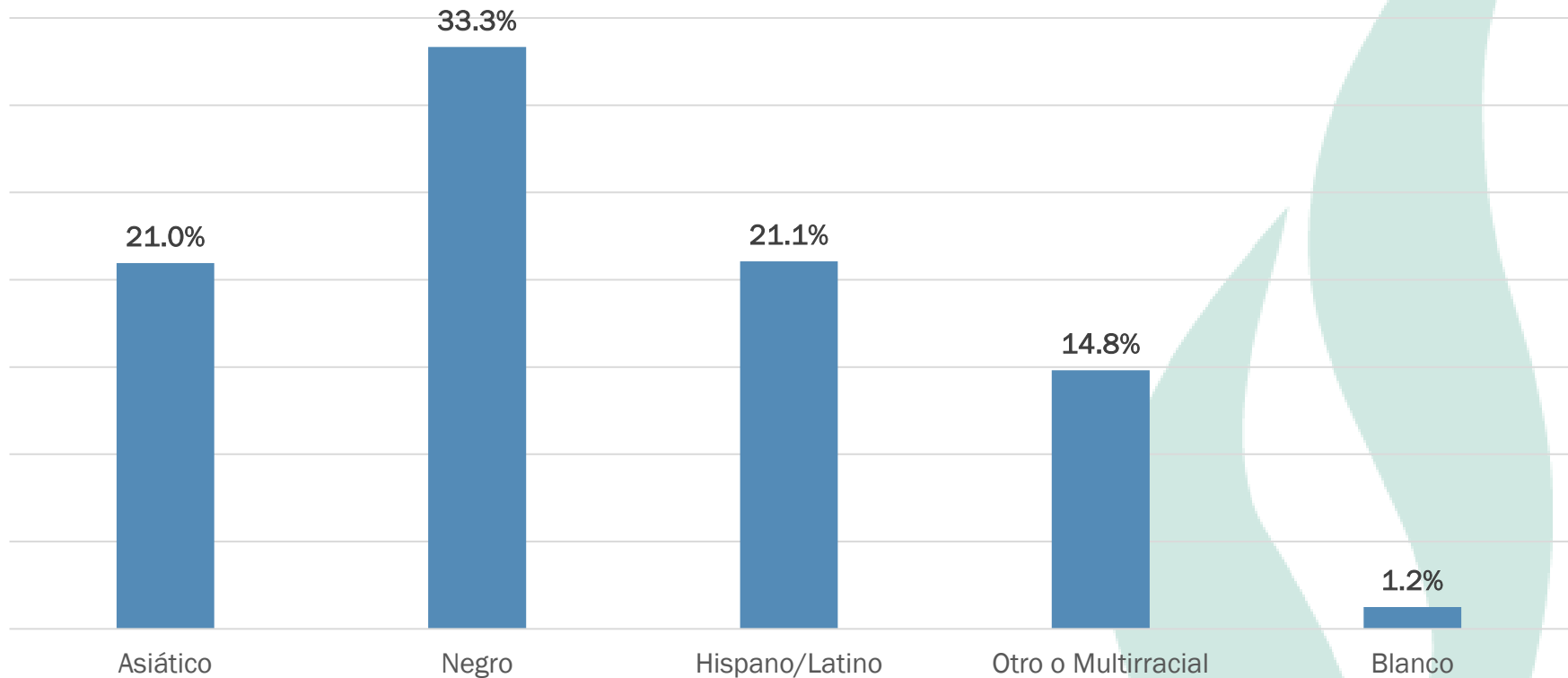
Las encuestadas más jóvenes son las que más se sienten ignoradas por su edad. En todas las categorías de edad, las mujeres también declararon con mayor frecuencia sentirse ignoradas por su edad que los hombres.



Porcentaje que reporta que se siente ignorado para un ascenso debido a su edad

N = 3573

Algunas personas racializadas afirman que no se les ha dado la oportunidad de ser ascendidos por su raza u origen étnico



Porcentaje que reporta sentirse ignorado por raza o etnia por raza o etnia

La mayoría de las personas encuestadas no se sienten atacadas por una degradación o un despido

Se preguntó a los encuestados si habían sido objeto de degradación o despido debido a su edad, discapacidad, género, raza u origen étnico, orientación sexual u otras razones.

Hubo muy poca diferencia demográfica en esta pregunta. El estatus laboral como pastora o ministro fue la diferencia más impactante. A los encuestados que no estaban en un llamado se les dijo con menos frecuencia que no fueron atacados a diferencia de los que estaban en un llamado o retirados.



Retos con el liderazgo

Se preguntó a los encuestados sobre los retos como líderes en la IP(EE. UU.). Estos incluyeron preguntas directamente relacionadas con su relación con otros líderes, sus roles como figuras de autoridad y la remuneración, entre otros temas.

Esta sección examina las respuestas de los encuestados a estas preguntas y desglosa los datos por factores demográficos y de otro tipo. Los patrones establecidos en las secciones anteriores del informe también se mantienen aquí. Es decir, que las mujeres, las personas racializadas y jóvenes enfrentan más barreras y retos como líderes en la iglesia.



La mayoría de los ministros han luchado con algún aspecto del liderazgo en la IP (EE. UU.)

En una escala de 1 a 7, la mayor parte de los encuestados respondieron "para nada" a las preguntas de los retos del liderazgo. Las preguntas de autoridad, inclusión, reconocimiento y validación tenían un rango de respuestas muy similar.

¿Ha luchado personalmente con lo siguiente como líder en la IP (EE. UU.):	Para nada (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Bastante (7)	N
Recibir aceptación como autoridad	36%	19%	11%	11%	12%	8%	4%	3189
Inclusión por otro liderazgo	38%	21%	12%	10%	10%	6%	3%	3220
Reconocimiento por mis habilidades de liderazgo	39%	21%	12%	10%	10%	6%	4%	3257
Que mi labor no sea validada por otras personas	40%	21%	11%	10%	8%	6%	4%	3249

Retos con el liderazgo

La mayoría de los ministros han luchado con algún aspecto del liderazgo en la IP (EE. UU.)

En una escala de 1 al 7, los bajos salarios y la soledad fueron los retos más comunes que enfrentó como líder. La desconfianza debido al estado civil fue la lucha menos comúnmente identificada.

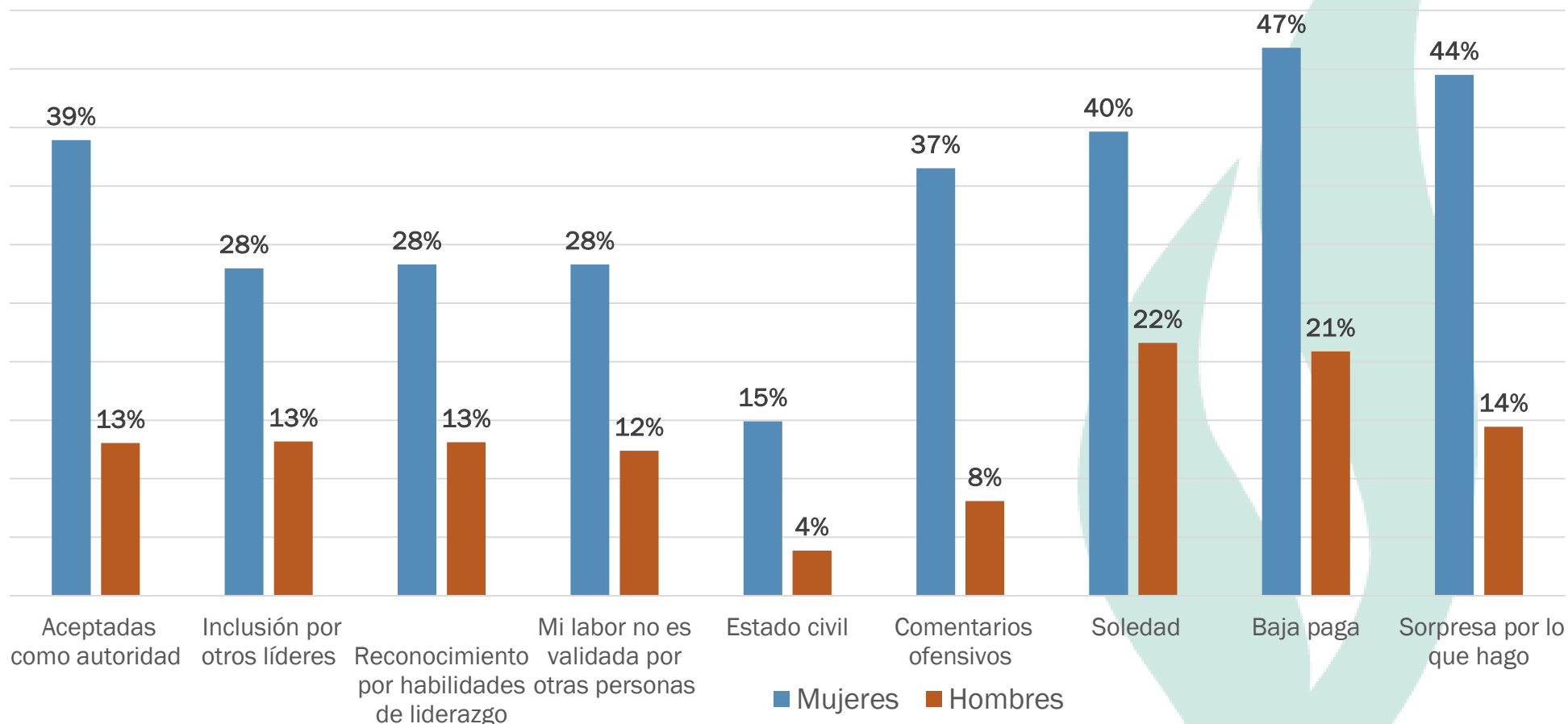
¿Ha luchado personalmente con lo siguiente como líder en la IP (EE. UU.):	Para nada (1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	Bastante (7)	N
Desconfianza debido al estado civil	76%	9%	4%	4%	4%	2%	2%	3126
Preguntas o comentarios inapropiados	49%	15%	9%	9%	8%	7%	4%	3205
Soledad	34%	15%	12%	11%	12%	10%	7%	3255
Baja paga	30%	15%	12%	12%	10%	11%	9.5%	3238
Sorpresa o incredulidad cuando le digo a la gente lo que hago	36%	17%	10%	11%	9%	9%	9%	3239

Las mujeres enfrentan mas retos como líderes

En cada categoría, las mujeres respondieron de dos a tres veces más a menudo que los hombres que lucharon personalmente con ese aspecto del liderazgo.

Las respuestas se clasificaron como "altas" si las encuestadas dieron un 5, 6 o 7 en una escala de 7 puntos.

Porcentaje de respuestas altas para preguntas sobre retos del liderazgo

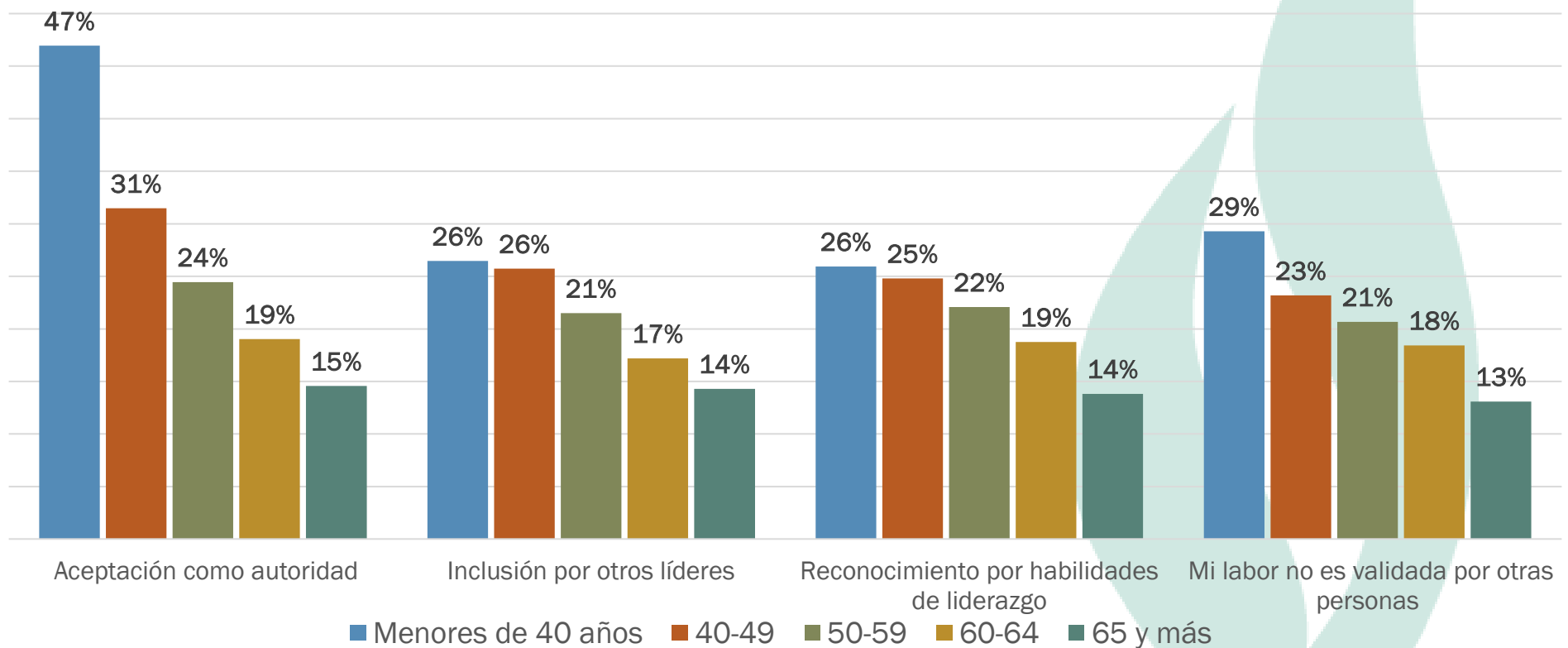


Los ministros jóvenes luchan por ser aceptados como una autoridad

Los encuestados mayores informaron niveles más bajos de retos en cada categoría.

Las respuestas se clasificaron como "altas" si las encuestadas dieron un 5, 6 o 7 en una escala de 7 puntos.

Porcentaje de respuestas altas para preguntas sobre retos según la edad



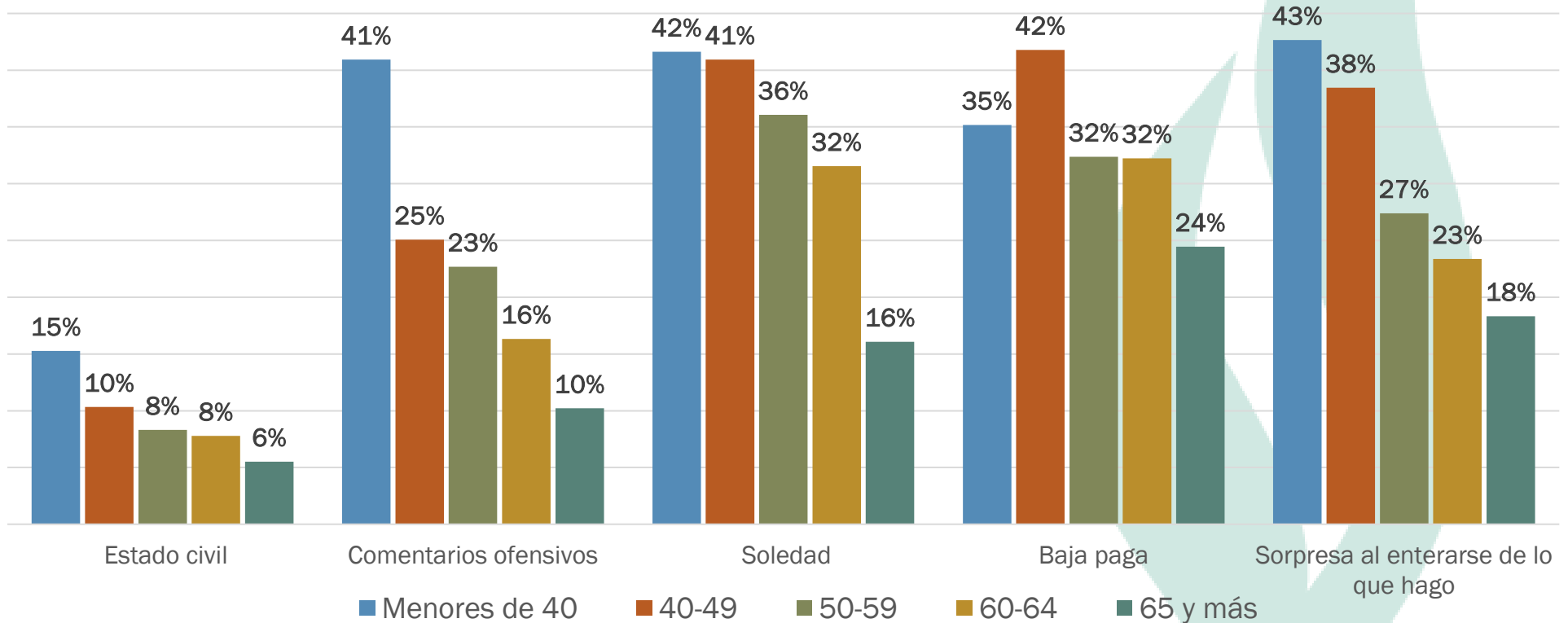
Retos con el liderazgo

La lucha contra la soledad y la baja paga como líder es común en todos los grupos de edad.

Los encuestados de 65 años o más fueron los que menos lucharon con la soledad. Los encuestados más jóvenes tienen más probabilidades de tener problemas con los comentarios ofensivos.

Las respuestas se clasificaron como "altas" si las encuestadas dieron un 5, 6 o 7 en una escala de 7 puntos.

Porcentaje de respuestas altas para preguntas sobre retos según la edad

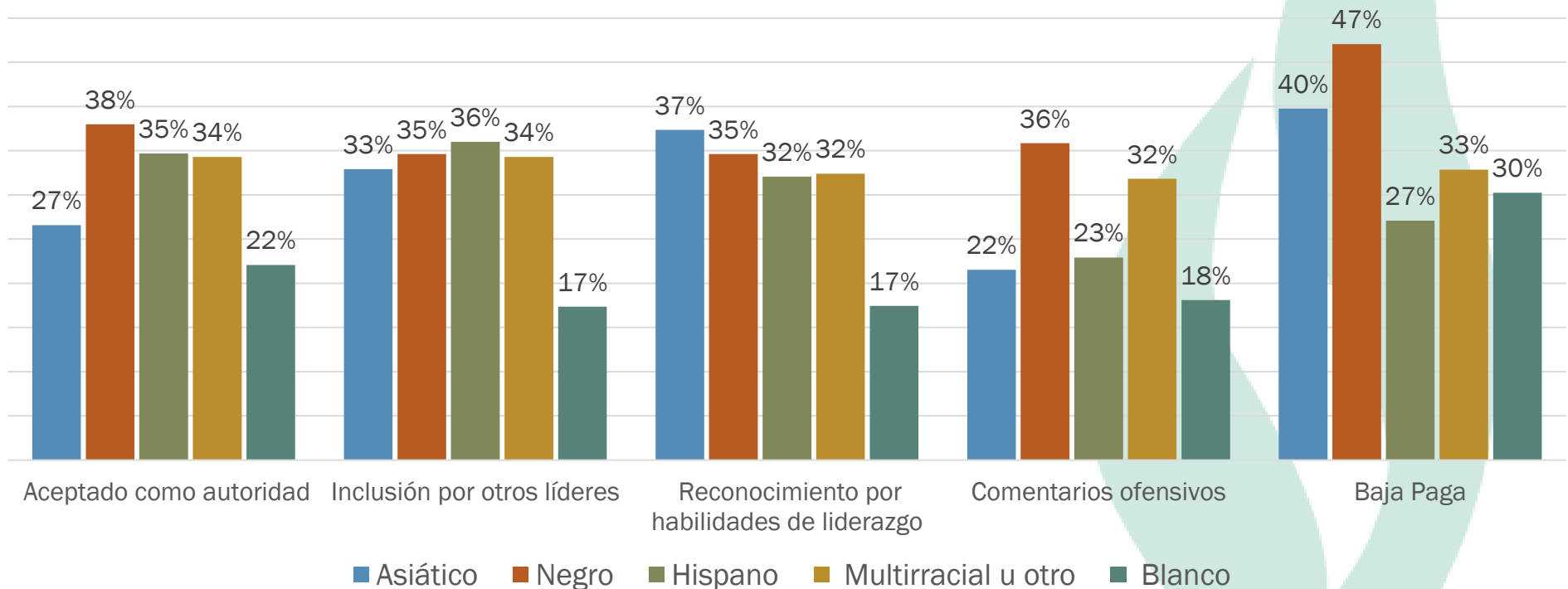


Los ministros racializados informan más retos con el liderazgo

El porcentaje de encuestados que respondió alto en las preguntas de lucha de liderazgo varió según la raza o el origen étnico, aunque los encuestados racializados respondieron más alto en casi todas las preguntas.

La raza y la etnia no hicieron una diferencia significativa en las luchas por ser validado, el estado civil, la soledad o la “sorpresa al enterarse de lo que hago”, por lo que esas categorías no están representadas en el cuadro a continuación. Las respuestas se clasificaron como "altas" si las encuestadas dieron un 5, 6 o 7 en una escala de 7 puntos.

Alta respuesta en categorías sobreretos del liderazgo



Retos con el liderazgo

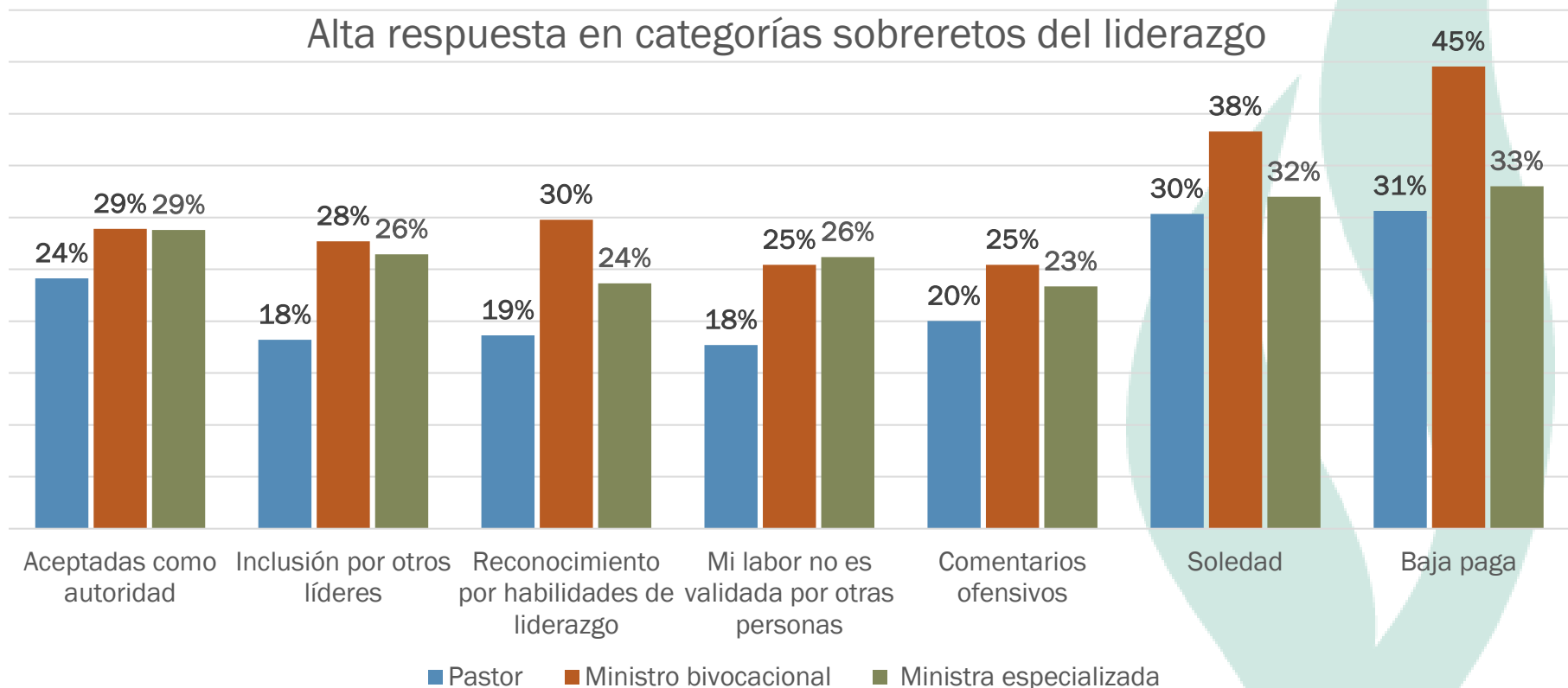
Los ministros bi-vocacionales y especializados reportan niveles más altos de retos con el liderazgo

El pastorado reporta los niveles más bajos de retos, pero las diferencias son relativamente pequeñas para la mayoría de las categorías.

Las diferencias entre las respuestas fueron mayores en las categorías de inclusión, reconocimiento y baja paga. El tipo de ministerio no hizo una diferencia significativa en las luchas con el estado civil o la "sorpresa al enterarse de lo que hago".

Las respuestas se clasificaron como "altas" si las encuestadas dieron un 5, 6 o 7 en una escala de 7 puntos.

Alta respuesta en categorías sobreretos del liderazgo

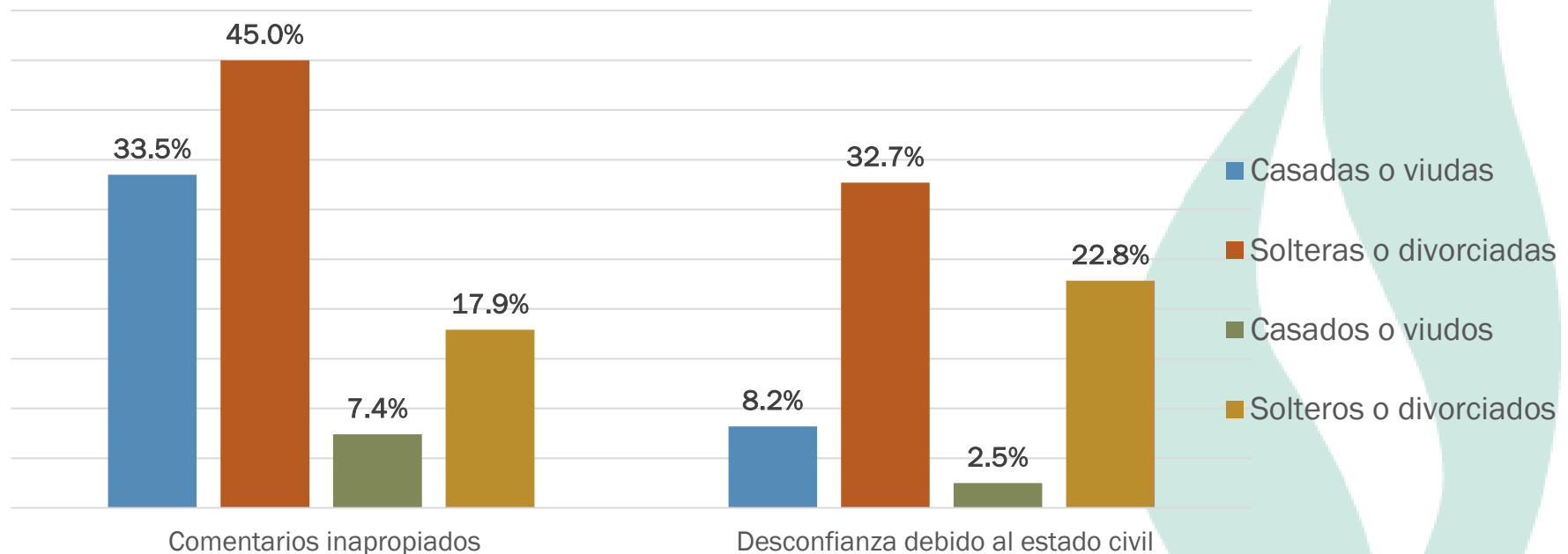


Los encuestados solteros enfrentan más desconfianza y comentarios inapropiados

Las mujeres solteras reportan los niveles más altos de lucha con la desconfianza y los comentarios inapropiados. 12% de las encuestadas eran solteras o divorciadas.

Las respuestas se clasificaron como "altas" si las encuestadas dieron un 5, 6 o 7 en una escala de 7 puntos.

Porcentaje de respuestas altas sobre retos del liderazgo, según género o estado civil



N = 3120

¿Qué estamos
aprendiendo?



¿Qué estamos aprendiendo?

Cada informe de la Encuesta de ministros presbiterianos de 2019 está escrito como un trabajo independiente y autónomo. En otros reportes, los datos se presentan con frecuencia en grupos ministeriales: pastor, especializado, bi-vocacional, retirado o sin un llamado. En este informe, esos grupos apenas se mencionan. ¿Por qué? Porque hay muy poca diferencia entre estos grupos. Es decir, la discriminación que se reporta por género, raza y todas las áreas que se presentan en este informe se encuentran en o cerca de la misma en cada uno de los grupos ministeriales. El grado y tipo de discriminación es consistente de grupo a grupo: pastor a especializado a bi-vocacional a sin un llamado.

Los diseñadores de encuestas, los investigadores miran hacia atrás en su trabajo y con frecuencia preguntan: "¿Por qué no preguntamos...?" Lo mismo sucede con esta encuesta. No preguntamos la(s) fuente(s) de discriminación. ¿Vino de los feligreses? ¿Otros ministros? ¿Profesores de seminario? ¿Comunidad? ¿O una combinación de estos? Sin conocer las fuentes de discriminación, somos menos capaces de sugerir enfoques para abordarla. Pero lo que se puede decir es que continúan todas las formas de discriminación. Las mujeres tienen más probabilidades de sufrir ataques comparado con los hombres, y las personas racializadas más que las personas blancas.

Entonces, ¿cómo aborda la IP (EE. UU.) la discriminación?

El papel de los servicios de investigación es ayudar a la iglesia a tomar decisiones basadas en datos. El punto no es dar soluciones. Los resultados de esta encuesta sirven para informar a IP(EE. UU.) que la discriminación continúa.

¿Qué estamos aprendiendo? *(continuación)*

Retos por liderar y avanzar

La baja paga y la soledad son dos retos que la mayoría de los ministros están experimentando o han experimentado. Mucho se ha escrito sobre finanzas y preocupaciones financieras en otros dos informes de encuestas de ministros de la IP (EE. UU.) (Deuda financiera, Deuda educativa). En esos reportes, los ministros informaron que no aceptaron los puestos que querían debido a los bajos salarios. Entre los ministros racializados, casi la mitad de todos los ministros negros que respondieron informan que tienen problemas con la baja paga.

Soledad. El 66% de los ministros informan tener con la soledad y el 29% informa un alto grado de soledad. La mayoría de los ministros son pastores solitarios sin apoyo de personal adicional. Las posiciones de liderazgo pueden venir acompañadas de aislamiento. La pregunta es ¿cómo abordan los ministros la soledad?

Varias de los retos incluidos en esta encuesta no son exclusivas de los ministros, sino que reflejan las luchas que enfrentan las mujeres, las personas racializadas y los profesionales más jóvenes de nuestra sociedad.

Los ministros racializados reportan un alto grado de luchas con la aceptación, inclusión, reconocimiento de habilidades y comentarios ofensivos.

Si bien se ha trabajado mucho para abordar la discriminación, para promover a las mujeres y las personas racializadas, hay mucho más por hacer.

Los Servicios de Investigación ayudan a la Iglesia Presbiteriana (EE. UU.) a tomar decisiones basadas en datos mediante encuestas, grupos focales y entrevistas, análisis demográfico y evaluaciones de programas.

Somos científicos sociales con experiencia en sociología, políticas públicas y economía. Servimos a congregaciones, presbiterios y sínodos, agencias nacionales de la IP(EE. UU.) y otras organizaciones relacionadas con la IP (EE. UU.). Los Servicios de Investigación es un ministerio del Grupo de Servicios Administrativos

Si tiene alguna pregunta o desea una copia de este informe, póngase en contacto con nosotros en 502-569-5077 o research@pcusa.org.



**RESEARCH
SERVICES**