



Servir Con Sentido: Compromiso Organizacional En Hombres De La Iglesia Presbiteriana

**Ensayo prerrequisito para la obtención del título de:
Especialista en Desarrollo Humano y Organizacional
Programa de Psicología**

Autor

Jiménez Ortiz, Franklin

Asesor

Mg. Margel Parra

Facultad de Ciencias Sociales, Arte y Humanidades

Programa de Psicología

Especialización en Desarrollo Humano y Organizacional

Barranquilla, Atlántico

2026

Nota de aceptación

Evaluador 1

Evaluador 2

Asesor

Barranquilla, 2026

Tabla de contenido

1. Resumen	5
2. Abstract	6
3. Introducción	7
4. Desarrollo	8
5. Conclusiones	11
6. Referencias bibliográficas	12

SERVIR CON SENTIDO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN HOMBRES DE LA IGLESIA PRESBITERIANA

El presente ensayo surge de la reflexión académica y pastoral en torno al compromiso organizacional de los hombres en la Iglesia Presbiteriana de Colombia, entendiendo este compromiso como una dimensión que trasciende la participación funcional y se vincula con la experiencia de fe, el sentido del servicio y la vida comunitaria.

En el contexto de las organizaciones eclesiales, el compromiso de sus miembros no depende únicamente de estructuras formales o responsabilidades asignadas, sino también de factores humanos, relacionales y psicosociales que influyen en la motivación, la permanencia y el sentido de pertenencia. Desde esta perspectiva, resulta pertinente analizar cómo los hombres viven su participación dentro de la iglesia y qué elementos favorecen o dificultan su involucramiento activo.

Este trabajo se inscribe en el marco del desarrollo humano y organizacional, articulando aportes teóricos con una lectura contextual de la realidad eclesial. A partir de un enfoque reflexivo apoyado en datos descriptivos, el ensayo busca aportar elementos que contribuyan a la comprensión del compromiso organizacional en la iglesia, así como a la generación de prácticas pastorales más conscientes de la dimensión humana del servicio.

Resumen

El presente ensayo analiza el compromiso organizacional de los hombres en la Iglesia Presbiteriana de Colombia, comprendido como una experiencia que integra la fe, el servicio y el sentido de pertenencia dentro de la vida comunitaria. El propósito del trabajo es reflexionar sobre cómo diversos factores humanos, psicosociales y organizacionales influyen en la participación, permanencia y motivación de los hombres en los espacios eclesiales.

El análisis se desarrolla a partir de un enfoque descriptivo apoyado en la aplicación de un cuestionario estructurado, dirigido a hombres vinculados activamente a la iglesia. Los datos obtenidos permiten identificar percepciones relacionadas con el liderazgo, la participación, el reconocimiento de dones y talentos, y el sentido del servicio como elementos que inciden en el compromiso organizacional.

Los resultados evidencian que el compromiso no depende únicamente de las estructuras organizativas, sino de la manera como los hombres experimentan el acompañamiento pastoral, el reconocimiento personal y la coherencia entre la fe y el servicio. El ensayo aporta una lectura integradora desde el desarrollo humano y los fundamentos psicosociales, orientada a fortalecer prácticas organizacionales y pastorales más conscientes de la dimensión humana del servicio en la iglesia.

Palabras clave: *compromiso organizacional; desarrollo humano; iglesia presbiteriana; servicio; liderazgo pastoral.*

Abstract

This academic essay analyzes organizational commitment among men in the Presbyterian Church of Colombia, understood as an experience that integrates faith, service, and a sense of belonging within community life. The purpose of this work is to reflect on how human, psychosocial, and organizational factors influence participation, permanence, and motivation of men in ecclesial settings.

The analysis is developed from a descriptive approach supported by the application of a structured questionnaire addressed to men actively involved in the church. The data collected allow the identification of perceptions related to leadership, participation, recognition of gifts and talents, and the meaning of service as key elements influencing organizational commitment.

The results show that commitment does not depend solely on organizational structures, but on how men experience pastoral accompaniment, personal recognition, and coherence between faith and service. This essay offers an integrative perspective grounded in human development and psychosocial foundations, aimed at strengthening organizational and pastoral practices that are more attentive to the human dimension of service within the church.

***Keywords:** organizational commitment; human development; Presbyterian Church; service; pastoral leadership*

Introducción

El compromiso organizacional en las organizaciones eclesiales constituye un elemento fundamental para la sostenibilidad de su misión y la vivencia comunitaria de la fe. En el caso de la Iglesia Presbiteriana de Colombia, la participación de los hombres en los distintos espacios de servicio, liderazgo y acompañamiento pastoral plantea desafíos que invitan a una reflexión más profunda sobre los factores que influyen en su permanencia y motivación dentro de la vida organizacional de la iglesia.

Con frecuencia, la participación de los hombres se ve atravesada por dinámicas culturales, expectativas tradicionales de género, responsabilidades familiares y laborales, así como por la manera en que la organización reconoce y valora sus dones y talentos. Estas dinámicas inciden directamente en el nivel de compromiso que los hombres desarrollan con la comunidad eclesial, entendiendo dicho compromiso no solo como cumplimiento de tareas, sino como una experiencia significativa de servicio y pertenencia.

Desde la perspectiva del desarrollo humano y los fundamentos psicosociales, resulta pertinente analizar el compromiso organizacional como un proceso que integra dimensiones personales, relacionales y espirituales. En este sentido, el presente ensayo se propone reflexionar sobre el compromiso organizacional de los hombres en la Iglesia Presbiteriana de Colombia, articulando aportes teóricos con una lectura contextual de la realidad eclesial.

A partir de un enfoque descriptivo apoyado en información empírica, el ensayo busca aportar elementos que contribuyan a fortalecer prácticas organizacionales y pastorales más conscientes de la dimensión humana del servicio, favoreciendo una participación más significativa y sostenible de los hombres en la vida de la iglesia.

Desarrollo

Compromiso organizacional y desarrollo humano en contextos eclesiales

El compromiso organizacional ha sido ampliamente estudiado en el ámbito de las organizaciones y se comprende como el vínculo psicológico que une a las personas con la institución a la que pertenecen, influyendo en su permanencia y nivel de implicación (Meyer & Allen, 1991). En contextos eclesiales, este compromiso adquiere una dimensión particular, pues se encuentra mediado por la fe, la vocación de servicio y el sentido comunitario que caracteriza a la vida de la iglesia.

Desde la perspectiva del desarrollo humano, el compromiso no se limita al cumplimiento de funciones asignadas, sino que se relaciona con la realización personal, el reconocimiento y la coherencia entre los valores individuales y los valores institucionales (Kliksberg, 2000). En este sentido, las organizaciones que promueven espacios de participación significativa favorecen el fortalecimiento del compromiso, al reconocer la dimensión humana de quienes las integran.

En la Iglesia Presbiteriana de Colombia, la participación de los hombres se configura dentro de una estructura organizacional que combina elementos formales —como roles, ministerios y responsabilidades— con dimensiones relacionales y espirituales. Cuando los hombres perciben que su servicio es valorado y que su participación contribuye al propósito comunitario de la iglesia, el compromiso organizacional se fortalece. Por el contrario, la falta de reconocimiento o de acompañamiento puede generar experiencias de distanciamiento y desgaste, aun cuando exista una identificación inicial con la comunidad de fe.

Factores psicosociales que inciden en el compromiso de los hombres

Los factores psicosociales desempeñan un papel determinante en la forma como las personas se vinculan y permanecen en las organizaciones. Aspectos como el liderazgo, el clima organizacional, las relaciones interpersonales y el reconocimiento influyen directamente en la motivación y el sentido de pertenencia (Chiavenato, 2017). En el ámbito eclesial, estos factores se expresan a través de los estilos de liderazgo pastoral, la comunicación interna y la manera como se acompañan los procesos personales y comunitarios.

Asimismo, la cultura organizacional incide de manera significativa en los comportamientos y actitudes de los miembros de una organización, al configurar valores, creencias y prácticas compartidas que orientan la acción colectiva (Schein, 2010). En las iglesias, dicha cultura se entrelaza con tradiciones, prácticas litúrgicas y expectativas comunitarias que influyen en la forma como los hombres viven su participación y compromiso.

Por otra parte, las construcciones sociales asociadas a la masculinidad influyen en la manera como los hombres asumen su rol dentro de la iglesia. Las responsabilidades laborales y familiares, junto con modelos culturales tradicionales, pueden limitar la disponibilidad y el involucramiento en los espacios comunitarios. Reconocer estas dinámicas resulta fundamental para promover prácticas organizacionales y pastorales más flexibles, inclusivas y acordes con la realidad humana de los hombres.

Lectura de los resultados desde la experiencia pastoral y organizacional

Los resultados obtenidos a partir del cuestionario aplicado evidencian que el compromiso organizacional de los hombres se relaciona estrechamente con la percepción del liderazgo pastoral, el reconocimiento de sus dones y talentos, y la coherencia entre la fe profesada y las prácticas organizacionales de la iglesia. Estos hallazgos coinciden con estudios que señalan que el compromiso se fortalece cuando las personas perciben apoyo, reconocimiento y sentido en su participación organizacional (Meyer & Allen, 1997).

Desde una lectura pastoral, los datos invitan a repensar las prácticas organizacionales de la iglesia más allá de la asignación de tareas, enfatizando la importancia del acompañamiento, la escucha y el fortalecimiento de relaciones significativas. El compromiso organizacional, entendido desde el desarrollo humano, se configura como una experiencia integral que articula la dimensión espiritual, personal y comunitaria del servicio.

En este sentido, fortalecer el compromiso de los hombres en la Iglesia Presbiteriana de Colombia implica reconocer la centralidad de la dimensión humana en la vida organizacional, promoviendo espacios donde el servicio sea vivido con sentido, corresponsabilidad y coherencia entre la fe y la acción comunitaria.

Conclusiones

El análisis del compromiso organizacional de los hombres en la Iglesia Presbiteriana de Colombia permite reconocer que dicho compromiso no se construye únicamente a partir de estructuras formales o asignación de funciones, sino desde una experiencia integral que articula la fe, el servicio y la dimensión humana de la vida comunitaria. El compromiso emerge cuando los hombres encuentran sentido en su participación y perciben coherencia entre los valores institucionales y su propia experiencia de fe.

Los resultados del estudio evidencian que factores como el liderazgo pastoral, el reconocimiento de los dones y talentos, y el acompañamiento cercano influyen de manera significativa en la motivación y permanencia de los hombres dentro de la organización eclesial. Estos elementos confirman la importancia de promover prácticas organizacionales que valoren a las personas no solo por lo que hacen, sino por lo que son y aportan a la comunidad.

Desde la perspectiva del desarrollo humano y los fundamentos psicosociales, se concluye que fortalecer el compromiso organizacional implica reconocer las realidades personales, familiares y culturales que atraviesan la vida de los hombres. Una iglesia que integra estas dimensiones favorece una participación más consciente, sostenible y corresponsable.

Finalmente, este ensayo invita a las organizaciones eclesiales a reflexionar sobre sus prácticas pastorales y organizacionales, promoviendo espacios de servicio con sentido, diálogo y acompañamiento. Fortalecer el compromiso organizacional desde una mirada humana y pastoral no solo contribuye a la sostenibilidad institucional, sino también al crecimiento integral de quienes conforman la comunidad de fe.

Referencias

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Psychology Press.

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano (4.a ed.)*. McGraw-Hill Education

Centro de Escritura Javeriano. (2020). *Normas APA, séptima edición*. Pontificia Universidad Javeriana, seccional Cali. <https://www.javerianacali.edu.co/sites/default/files/2022-06/Manual%20de%20Normas%20APA%207ma%20edicio%CC%81n.pdf>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage Publications.

Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership (4th ed.)*. Jossey-Bass.