ESTILOS DE RELACIÓN Y ABUSO EN LA VIDA CONSAGRADA

Autor: Sofía González Gimeno

Tutor: Dra. Virginia Cagigal de Gregorio

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Madrid

Junio de 2025

Índice

Resumen ***4***

Abstract ***5***

Introducción ***6***

Abuso de Autoridad, Sexual y de Conciencia **7**

Abuso Sexual ***7***

Abuso de Autoridad ***8***

Abuso de Conciencia ***8***

Factores de Riesgo **9**

Liderazgo **10**

Políticas de Denuncia **12**

Funcionamiento Relacional Comunitario **13**

Objetivos e Hipótesis de este Estudio **14**

Método ***17***

Participantes **17**

Instrumentos **23**

Procedimiento **34**

Diseño y análisis de datos **34**

Resultados ***36***

Estadísticos descriptivos **36**

Consistencia interna de los instrumentos **40**

Liderazgo: MLQ (Bass y Avolio, 1990) ***43***

Abuso de autoridad: EAPA-T (Escartín et al., 2010) ***53***

Abuso sexual: SEQ (Fitzgerald et al., 1988) ***55***

Bienestar personal **56**

Liderazgo y bienestar personal ***56***

Funcionamiento relacional comunitario y bienestar personal ***57***

Políticas de denuncia del abuso y bienestar personal ***58***

Efecto de la resiliencia en la relación entre liderazgo y bienestar personal ***61***

Efecto de la resiliencia en la relación entre funcionamiento relacional comunitario y bienestar personal ***64***

Abuso de autoridad, sexual y espiritual **65**

Liderazgo y abusos ***65***

Funcionamiento relacional comunitario y abusos ***68***

Políticas de denuncia y situaciones de abuso ***75***

Impacto del funcionamiento relacional comunitario y del liderazgo en la aparición de abusos ***79***

Efecto de la resiliencia en la relación entre liderazgo y abuso de autoridad, sexual y espiritual ***84***

Efecto de la resiliencia en la relación entre funcionamiento relacional comunitario y abuso de autoridad, sexual y espiritual ***91***

Discusión ***95***

Conclusiones **98**

Limitaciones **98**

Futuras líneas de investigación **99**

Referencias ***101***

Anexos ***109***

Resumen

Este estudio analiza la relación entre el bienestar psicológico de personas de vida consagrada y tres factores: el funcionamiento relacional comunitario, el estilo de liderazgo ejercido por sus superiores y la existencia y conocimiento de políticas institucionales de denuncia del abuso. Asimismo, se examina la relación entre la presencia de abusos de autoridad, espirituales y sexuales y esas mismas variables. Se evalúa, además, el papel moderador de la resiliencia en ambas relaciones. La investigación se desarrolló con una muestra de 32 personas consagradas, utilizando algunos cuestionarios validados y otros adaptados al contexto eclesial y al español. Los resultados muestran que un funcionamiento relacional comunitario disfuncional y estilos de liderazgo pasivo se asocian con mayor malestar psicológico y una mayor presencia de abusos. Por el contrario, el liderazgo activo y las relaciones comunitarias saludables se relacionan con un mayor bienestar personal y una menor presencia de abusos. Las políticas de denuncia no mostraron una relación estadísticamente significativa con el malestar ni con la aparición de abusos. La resiliencia no se identifica como moderador en ninguna de las relaciones analizadas. Estos hallazgos subrayan la importancia de promover estilos de liderazgo saludables y mejorar las dinámicas comunitarias para prevenir el abuso en la vida consagrada.

Palabras clave: vida consagrada, bienestar personal, abuso, abuso de poder, abuso de autoridad, abuso sexual, abuso espiritual, liderazgo, funcionamiento relacional, funcionamiento comunitario, resiliencia, políticas de denuncia.

Abstract

This study analyzes the relationship between the psychological well-being of consecrated persons and three factors: community relational functioning, the leadership style exercised by their superiors, and the existence and awareness of institutional abuse reporting policies. It also examines the relationship between the presence of authority, spiritual and sexual abuse and these same variables. In addition, the moderating role of resilience in both relationships is evaluated. The research was conducted with a sample of 32 consecrated individuals, using a combination of validated instruments and others adapted to the ecclesial and Spanish-speaking context. The results show that dysfunctional community relational functioning and passive leadership styles are associated with greater psychological distress and a higher presence of abuse. Conversely, active leadership and healthy community relationships are related to greater personal well-being and a lower incidence of abuse. Reporting policies did not show a statistically significant relationship with either psychological distress or the occurrence of abuse. Resilience was not identified as a moderator in any of the relationships analyzed. These findings highlight the importance of promoting healthy leadership styles and improving community dynamics to prevent abuse within consecrated life.

Keywords: consecrated life, personal well-being, abuse, abuse of power, abuse of authority, sexual abuse, spiritual abuse, leadership, relational functioning, community functioning, resilience, reporting policies.

Introducción

A lo largo de la historia, la respuesta institucional de la Iglesia Católica frente a los abusos ha estado marcada por la tendencia al encubrimiento, la ocultación de las denuncias, y un silencio tanto de las víctimas como de los responsables. Tal como ocurre en otros contextos, en muchas ocasiones, las autoridades eclesiásticas priorizaron la protección de la reputación de la institución sobre el bienestar de las personas afectadas, lo que resultó en una sensación de impunidad generalizada para los agresores. Este enfoque no solo perpetuó el sufrimiento de las víctimas, sino que también alimentó una desconfianza creciente hacia la Iglesia, tanto dentro de sus fieles como en la sociedad en general (Murillo, 2020; Portillo-Trevizo, 2022).

Sin embargo, en las últimas décadas, el Vaticano ha comenzado a mostrar una postura más proactiva y diferente ante los abusos, alineándose con un enfoque de justicia y transparencia. En este contexto, Lombardi (s.f.) subraya la importancia de actuar con transparencia y colaboración al enfrentar los abusos dentro de la Iglesia. Además, hace énfasis en la necesidad de que desde las instituciones pastorales se promuevan servicios de acompañamiento y apoyo a las víctimas de abuso.

El mismo Papa Francisco (2018), admite que, como comunidad eclesial, la respuesta que se dio a las víctimas de abuso sexual, de poder y de conciencia fue descuidada y exige que se asuma que la omisión deje de ser la forma de respuesta y pase a serlo la solidaridad, desde el reconocimiento y la reparación. Con ello, el Papa Francisco llama a denunciar y luchar contra todo tipo de abuso.

Abuso de Autoridad, Sexual y de Conciencia

A pesar de que en el mismo documento el Papa Francisco (2018) habla de la tríada abuso sexual, de poder y de conciencia, el foco de atención hasta este momento ha estado dirigido principalmente hacia el abuso sexual, y, sobre todo, abuso sexual a menores. Esto puede favorecer que queden silenciados las otras formas de abusos que se ejercen contra adultos, como el abuso espiritual o de conciencia, y el abuso de autoridad, más específicamente cuando ocurren dentro de la vida consagrada (Angulo, 2021).

Murillo (2020) sostiene que el abuso de autoridad, el abuso de conciencia y el abuso sexual deben ser comprendidos desde una misma perspectiva, ya que todos parten de una utilización distorsionada de la desigualdad de poder. Cuando esta asimetría se manipula para violar la intimidad y la autonomía de la conciencia humana, estamos frente a un abuso de conciencia. Por otro lado, si se emplea para imponer actos sexuales sobre otra persona, se configura como un caso de abuso sexual. En todo caso, el eje central es la instrumentalización perversa de la relación de poder.

Es por ello por lo que, en este estudio, abordaremos el análisis del abuso de autoridad o autoridad, espiritual o de conciencia y sexual en el ámbito de la vida consagrada.

Abuso Sexual

De los tres tipos de abusos que se exploran en este trabajo, el abuso sexual es el único que se encuentra tipificado en el artículo 178.1 del Código Penal, “será castigado como responsable de agresión sexual el que realizare cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento” (Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre).

Aunque el abuso sexual puede afectar tanto a menores como a adultos, la literatura actual se ha centrado en mayor medida en el abuso sexual infantil y sus consecuencias. También

se observan consecuencias importantes cuando la persona abusada sexualmente es adulta: Dworkin et al. (2017) encontraron que las personas adultas que han sido víctimas de abuso sexual suelen presentar una amplia gama de trastornos psicológicos, entre ellos depresión, ansiedad y Trastorno de Estrés Postraumático.

En el ámbito eclesiástico, Moncrief-Stuart y Pooler (2025) encontraron que las víctimas adultas dentro del clero experimentaron sintomatología correspondiente al Trastorno de Estrés Postraumático tras haber sufrido abuso sexual, en algunos casos los resultados fueron significativos incluso en aquellas víctimas cuyo abuso había ocurrido con anterioridad a siete o más años.

Abuso de Autoridad

Martínez-Gayol Fernández (2024) asegura que los abusos de poder ocurren en relaciones asimétricas, donde las víctimas confían en quienes tienen una posición superior. Surgen cuando quien ostenta esa posición manipula la relación en su propio beneficio.

En el ámbito eclesiástico, el abuso de autoridad se encuentra presente cuando aquellos en posiciones de poder ejercen su autoridad más allá de los límites éticos y legales establecidos, desviándose de la finalidad pastoral que se debería basar su actuación. Este fenómeno está relacionado con el uso indebido de la fe como una herramienta de control, donde los líderes manipulan a los fieles para mantener su estatus (Taibo et al., 2020). Además, muchos de estos incidentes están conectados a una dinámica de poder que permite a los perpetradores actuar con impunidad, creando un ambiente de silencio y encubrimiento por parte de las autoridades eclesiásticas.

Abuso de Conciencia

Según Oakley y Humphreys (2021), el abuso espiritual es una forma de abuso emocional y psicológico que se manifiesta a través del control y la coerción en un contexto religioso.

Borgoño y Hodge (2021) destacan que este tipo de abuso requiere acceder a la conciencia de la víctima para ejercer manipulación y control, especialmente en espacios de acompañamiento espiritual.

Además, el Papa Francisco (2013) advierte de que esta manipulación obstaculiza el verdadero encuentro de la persona con Cristo, ya que dicha relación debe ser exclusivamente entre Cristo y el individuo, sin interferencias motivadas por intereses ajenos; para el Pontífice, resulta preocupante que quienes incurren en esta manipulación sean precisamente miembros de la comunidad cristiana, cuya vocación debería ser la de guiar y no la de interponerse entre Dios y el prójimo).

Factores de Riesgo

Angulo (2021) menciona varios elementos que podrían estar influyendo en la presencia de abusos dentro de las congregaciones y entre ellas destaca la cultura de obediencia de la Iglesia, factor que también resalta Martínez-Gayol Fernández (2024). En el Código de Derecho Canónico, hay varias menciones a la obediencia, pero destaca el canon 601:

> El consejo evangélico de obediencia, abrazado con espíritu de fe y de amor en el seguimiento de Cristo obediente hasta la muerte, obliga a someter la propia voluntad a los Superiores legítimos, que hacen las veces de Dios, cuando mandan algo según las constituciones propias. (Vaticano, s.f., cán. 601)

En esta línea, Oñate Jorquera (2024) identifica como factores de riesgo la estructura organizativa que dificulta la transparencia, el encubrimiento institucional y la rigidez jerárquica. Por su parte, Echeburúa y Subijana (2006) subrayan el impacto de los procesos de denuncia en las víctimas de abuso. Díaz Tejo (2020) refuerza esta idea al destacar la carencia de

procedimientos eficaces para gestionar las denuncias. Asimismo, Fernández (2022) señala otros elementos críticos, como la manipulación de la doctrina religiosa, un entorno de censura y secretismo, la imposición de conformidad y obediencia incondicional. Finalmente, Lecaros y Caros (2024) enfatizan la falta de una cultura orientada a la protección de las víctimas.

Si en la raíz de toda forma de abuso está la perversión en el uso del poder, cabe preguntarse si existe un tipo de liderazgo que propicie o facilite el abuso de autoridad y otras formas de abuso; así mismo, parece necesario analizar si existen formas de funcionamiento relacional comunitario en la vida consagrada que puedan estar asociadas a formas de abuso, así como si la existencia y disposición de canales de denuncia para las víctimas de algún tipo de abuso se asocia a menor presencia de situaciones de abuso en cualquiera de sus formas, de autoridad, espiritual o sexual.

Liderazgo

Existen diversos modelos teóricos que buscan explicar las dinámicas del liderazgo en el entorno empresarial, Entre otros, cabe destacar el modelo de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard (1972), que adapta el estilo del líder al nivel de madurez de los seguidores, así como el modelo de liderazgo carismático propuesto por House (1977), centrado en la influencia personal del líder.

Para el presente estudio se utiliza el modelo de liderazgo de Bass (1985), al ser ampliamente utilizado en la investigación sobre liderazgo. Molero et al. (2010) lo utilizaron para el entorno laboral, pero también se ha empleado su versión validada en español en otros ámbitos, como el educativo (Moreno-Casado et al., 2021) y el sanitario (Jodar Solà et al., 2016), obteniendo en ambos casos niveles adecuados de consistencia interna. Este modelo no solo

proporciona una categorización más completa, sino que también se nutre conceptualmente de teorías anteriores, integrando elementos del carisma, la motivación y la conducta contingente (Bass & Avolio, 1994). Además, Northouse (2018) destaca que el modelo de liderazgo transformacional ofrece una perspectiva ampliamente investigada, centrada en las relaciones entre líderes y seguidores, lo que lo convierte en un marco sólido para el análisis del liderazgo en distintos contextos.

Bass (1985) distingue entre cuatro tipos de liderazgos que influyen en los seguidores: el transformacional, el transaccional, el correctivo y el pasivo-evitador.

El tipo de liderazgo ejercido ha demostrado guardar relación con el malestar psicológico de los subordinados. El liderazgo pasivo se asocia con mayores niveles de estrés, ansiedad y malestar emocional en los individuos (Skogstad et al., 2007; Tepper, 2000). Por otro lado, el liderazgo transformacional, que promueve el apoyo, la motivación y la consideración individual, contribuye a reducir el malestar psicológico y mejora la satisfacción laboral y el bienestar general (Bass & Avolio, 1994).

Además, diversos estudios han evidenciado que la presencia de abusos en contextos organizacionales y comunitarios está estrechamente relacionada con el estilo de liderazgo predominante. En particular, el liderazgo pasivo o laissez-faire ha sido asociado con mayores niveles de abuso en el trabajo, debido a su falta de supervisión y respuesta efectiva frente a conductas inapropiadas (Tepper, 2000). Este tipo de liderazgo genera un ambiente permisivo donde las conductas abusivas no sufren consecuencias inmediatas (Einarsen et al., 2007). Por el contrario, estilos de liderazgo más activos y transformacionales tienden a proteger mejor contra estos abusos, promoviendo un clima de responsabilidad y respeto (Skogstad et al., 2007). En el contexto eclesial, específicamente, se observa que un liderazgo autoritario, rígido o caracterizado por la falta de respuesta efectiva contribuye significativamente a la incidencia de

abusos, al no intervenir oportunamente y mantener dinámicas de poder desequilibradas (Oakley y Humphreys, 2021).

Finalmente, se ha encontrado que la resiliencia de los subordinados puede actuar como un factor protector que reduce el impacto negativo del liderazgo pasivo en la aparición de situaciones de abuso (Luthar et al., 2000). Cuando la resiliencia es baja, los efectos negativos del liderazgo pasivo pueden ser más intensos, aumentando la vulnerabilidad de los individuos y la probabilidad de aparición de abusos (Southwick et al., 2014).

Políticas de Denuncia

Las políticas de denuncia juegan un papel crucial en la prevención y reducción de abusos en distintos ámbitos, al proporcionar canales seguros y claros para que las víctimas y testigos puedan denunciar comportamientos inapropiados sin miedo a represalias (Johnson & Thompson, 2020). Smith (2019) afirma que la implementación efectiva de estas políticas incrementa la detección temprana de abusos y contribuye a la creación de ambientes organizacionales más transparentes y responsables. Para que las denuncias sean efectivas, deben garantizar confidencialidad, accesibilidad y protección contra la victimización secundaria, además de contar con procedimientos claros y apoyo psicológico para las víctimas (Brown & Evans, 2021). Asimismo, es fundamental que las instituciones respondan de manera rápida y justa a las denuncias, para mantener la confianza en el sistema y disuadir futuros abusos (Garcia y López, 2018).

Como señala Díaz Tejo (2020), resulta fundamental examinar las políticas existentes para la denuncia de abusos en la vida eclesial y evaluar el grado de conocimiento que tienen los miembros sobre estas normativas. Además, es fundamental considerar la reacción de la

congregación ante la denuncia: si se le da credibilidad, si recibe apoyo, si la víctima se enfrenta a críticas o rechazo.

Funcionamiento Relacional Comunitario

Según la Congregación para los Institutos de Vida Consagrada y las Sociedades de Vida Apostólica (1994), la gestión de conflictos y el mantenimiento de un equilibrio entre necesidades individuales y colectivas son esenciales en el funcionamiento relacional comunitario de las congregaciones. Por lo tanto, resulta relevante analizar el funcionamiento de la vida comunitaria.

No obstante, no hemos sido capaces de encontrar datos de investigación que exploren las dinámicas relacionales en la vida consagrada, por lo que, dado que se suele utilizar el símil de una relación "de familia" para definir la relación dentro de la vida consagrada, en este estudio se ha optado por abordar la cuestión considerando las claves que definen el funcionamiento de las relaciones familiares.

Las relaciones interpersonales deficientes, como las que presentan falta de apoyo, hostilidad o negligencia, se asocian con altos niveles de malestar psicológico, incluyendo estrés, ansiedad, y depresión (Rook, 2015). Asimismo, la literatura muestra que un funcionamiento relacional comunitario disfuncional, caracterizado por dinámicas de poder desequilibradas, falta de comunicación y supervisión insuficiente, aumenta el riesgo de abusos dentro de grupos y organizaciones (Einarsen et al., 2020). Estas dinámicas crean ambientes permisivos que facilitan la aparición y perpetuación de conductas abusivas (Lutgen-Sandvik et al., 2007). Por el contrario, un funcionamiento relacional comunitario positivo fomenta el bienestar emocional y psicológico (Reis et al., 2000)

Por último, la resiliencia actúa como un factor protector que puede moderar los efectos negativos de un funcionamiento relacional comunitario disfuncional. Individuos con mayor resiliencia son capaces de desarrollar estrategias efectivas de afrontamiento, disminuyendo el impacto del maltrato relacional en su bienestar y reduciendo la probabilidad de efectos adversos a largo plazo (Masten, 2018). Sin embargo, en contextos con relaciones altamente disfuncionales, la resiliencia puede no ser suficiente para impedir la aparición de consecuencias negativas significativas (Southwick et al. 2014).

Objetivos e Hipótesis de este Estudio

Con base en la literatura revisada, el principal objetivo de este estudio es aportar un análisis sobre la relación entre diversas variables de interacción en el ámbito de la vida consagrada y su eventual relación con abuso de autoridad, espiritual y sexual en dicho entorno.

Específicamente, en primer lugar, se trata de identificar cómo se relacionan el estilo de liderazgo, el funcionamiento relacional comunitario y la existencia y conocimiento de cauces de denuncia de situaciones de abuso con el bienestar personal en personas de vida consagrada. Como segundo objetivo específico, se busca conocer si el estilo de liderazgo, la dinámica de funcionamiento relacional comunitario y la existencia y conocimiento de cauces de denuncia de abuso se relacionan con alguna forma de abuso (autoridad, espiritual y/o sexual). Por último, se trata de identificar en qué medida la resiliencia puede jugar un papel moderador en la relación entre las distintas formas de abuso y el estilo de liderazgo, el funcionamiento relacional comunitario y la existencia de cauces de denuncia de abuso en el marco de la vida consagrada.

Por tanto, se han formulado diversas hipótesis:

- Hipótesis 1: el estilo de liderazgo pasivo se relaciona con un menor bienestar en las personas consagradas.
- Hipótesis 2: el bienestar percibido se relaciona con el funcionamiento relacional comunitario, siendo que, a peor funcionamiento relacional comunitario, menor bienestar.
- Hipótesis 3: el conocimiento de la existencia de políticas de denuncia se relaciona con el bienestar, siendo que la ausencia de estas políticas o su desconocimiento propician un menor bienestar percibido.
- Hipótesis 4: la presencia de situaciones de abuso de autoridad, abuso sexual y abuso espiritual en la vida consagrada está vinculada al estilo de liderazgo ejercido, siendo que el liderazgo pasivo presenta relación significativa con el abuso de autoridad, el abuso espiritual y el abuso sexual.
- Hipótesis 5: un peor funcionamiento relacional comunitario se relaciona con mayor abuso de autoridad, espiritual y sexual. Específicamente, se espera que las dificultades para resolver problemas, la involucración afectiva pobre (bajo compromiso entre los miembros de la comunidad), la comunicación inadecuada, la falta de claridad en la definición de los roles y expectativas, así como la expresión afectiva pobre estén relacionadas con mayor presencia de abuso de autoridad, espiritual y sexual.
- Hipótesis 6: la presencia de abuso de autoridad, espiritual y sexual se relaciona con la existencia y conocimiento de políticas de denuncia del abuso, siendo que la ausencia o el desconocimiento de estas políticas favorece la aparición de estos abusos.
- Hipótesis 7: el liderazgo y el funcionamiento relacional comunitario, conjuntamente, están relacionados con la aparición de situaciones de abuso de autoridad, espiritual y sexual, siendo que el liderazgo pasivo y un peor funcionamiento relacional comunitario se relacionan con mayor presencia de situaciones de abuso.

- Hipótesis 8: la resiliencia tiene un papel moderador entre el estilo de liderazgo y la aparición de abuso de autoridad, espiritual o sexual, de modo que, a menor resiliencia, mayor relación entre estilo de liderazgo pasivo a las diversas formas de abuso.
- Hipótesis 9: la resiliencia tiene un papel moderador entre el funcionamiento relacional comunitario y la aparición de abuso de autoridad, espiritual o sexual, de modo que, a menor resiliencia, mayor relación entre un funcionamiento relacional comunitario inadecuado y las diversas formas de abuso.

Método

Participantes

La muestra del estudio está compuesta por 32 personas consagradas, de diferentes órdenes religiosas y diferentes condiciones de consagración, todos ellos mayores de edad.

Los criterios de inclusión de la muestra han sido:

- Ser una persona perteneciente a una congregación religiosa cristiana católica o instituto consagrado o ser sacerdote.
- Ser mayor de edad. El estudio se dirige exclusivamente a adultos, por lo que solo se han incluido participantes mayores de edad conforme a la legislación vigente en su país de residencia.
- Consentimiento informado. Los participantes han otorgado su consentimiento informado de manera voluntaria y consciente para la inclusión de sus datos en el estudio. Los participantes han podido retirarlo en cualquier momento, sin ningún tipo de penalización ni necesidad de justificación. Este estudio cuenta con el Dictamen positivo del Comité de Ética de la Universidad Pontificia Comillas (60/24-25).

En la Tabla 1 pueden verse las características muestrales según la edad, el sexo y el año de ingreso a la vida consagrada.

Tabla 1

Descripción de la muestra del estudio

Edad	Media	Mediana	Rango
	45 años	46 años	23-79 años
Sexo	Mujer	Hombre	Otro
	81%	19%	0%
Año de ingreso	Rango	Frecuencia	Porcentaje
	De 1 a 5 años	3	9.4
	De 5 a 10 años	5	15.6
	De 10 a 20 años	8	25
	Más de 20 años	16	50

Además, en las Figuras 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 se observa la distribución de la muestra según la nacionalidad, el país de residencia, el tipo de vida consagrada, si se tienen personas a su cargo, el nivel de estudios, si se encuentran en periodo de formación, el tipo de periodo de formación y si viven en comunidad.

Figura 1

Distribución por porcentajes según la nacionalidad

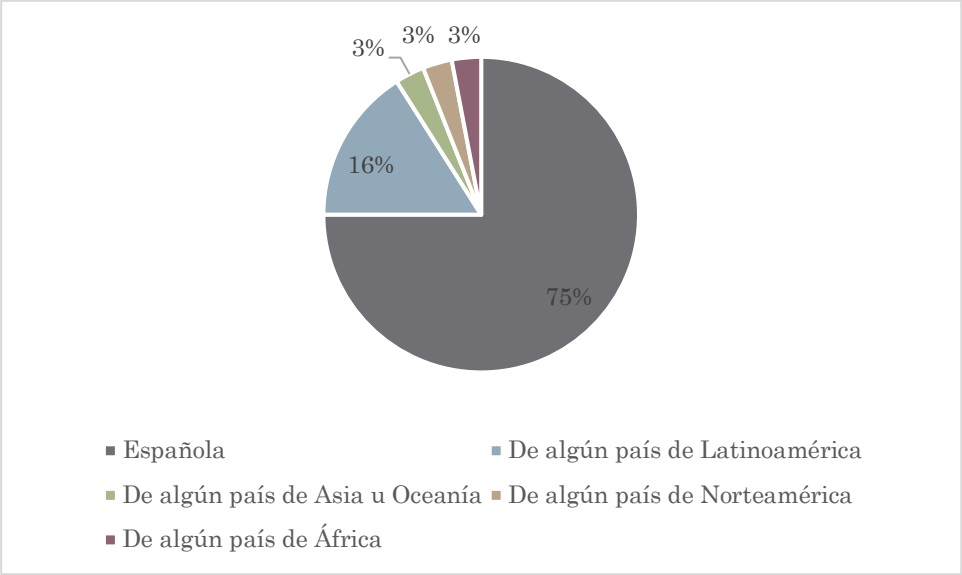


Figura 2

Distribución por porcentajes según el país de residencia

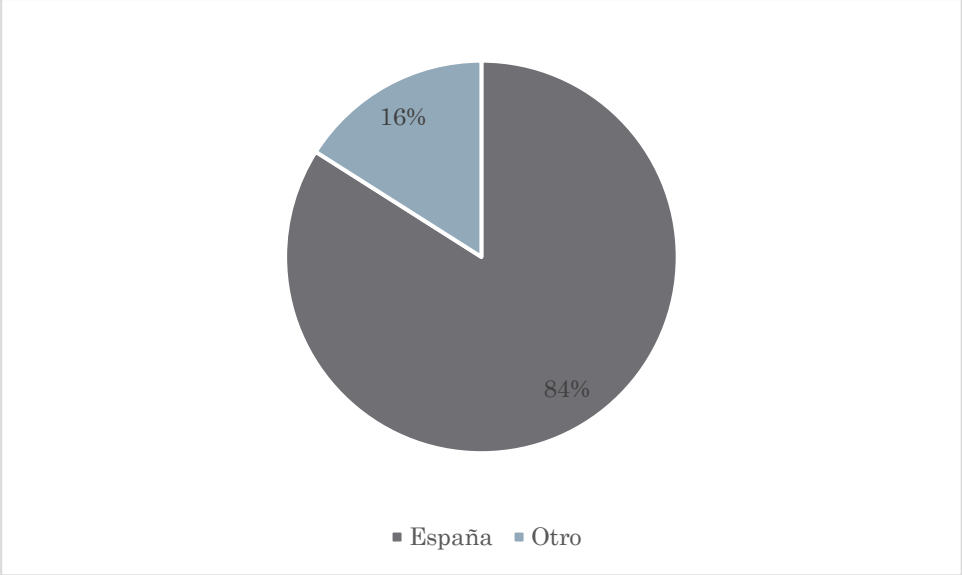


Figura 3

Distribución por porcentajes según el tipo de vida consagrada

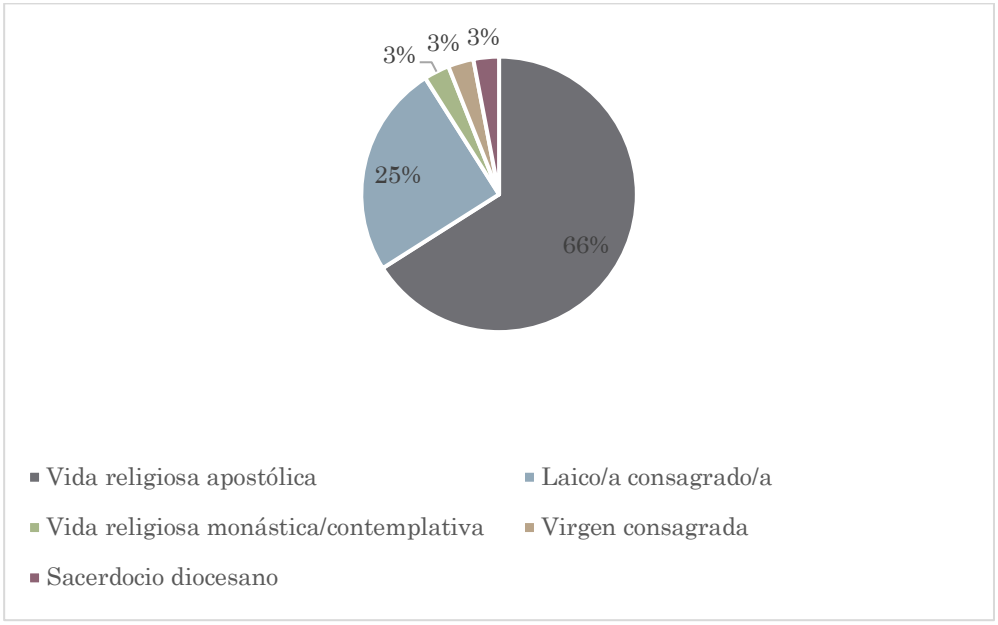


Figura 4

Distribución por porcentajes según si tienen personas a su cargo

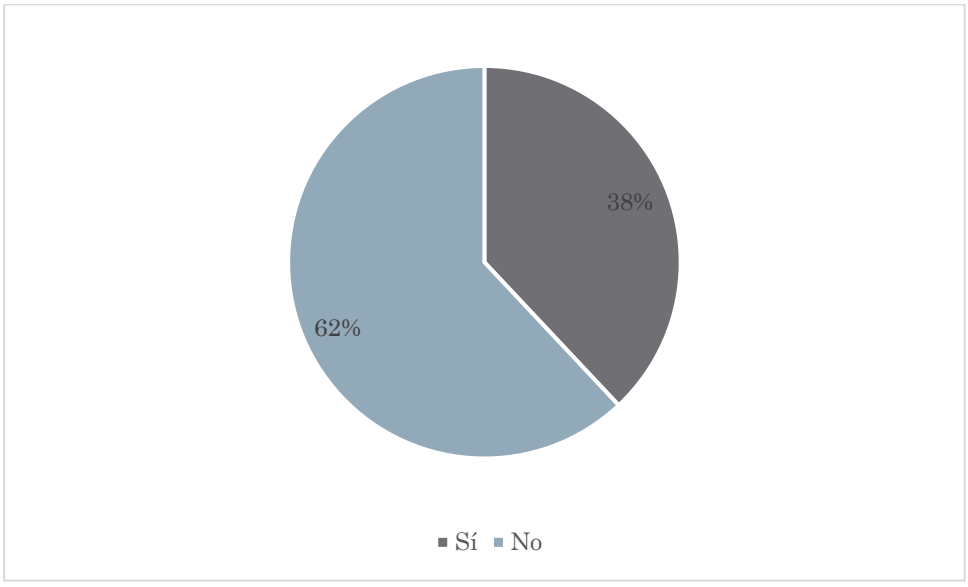


Figura 5

Distribución por porcentajes según el nivel de estudios

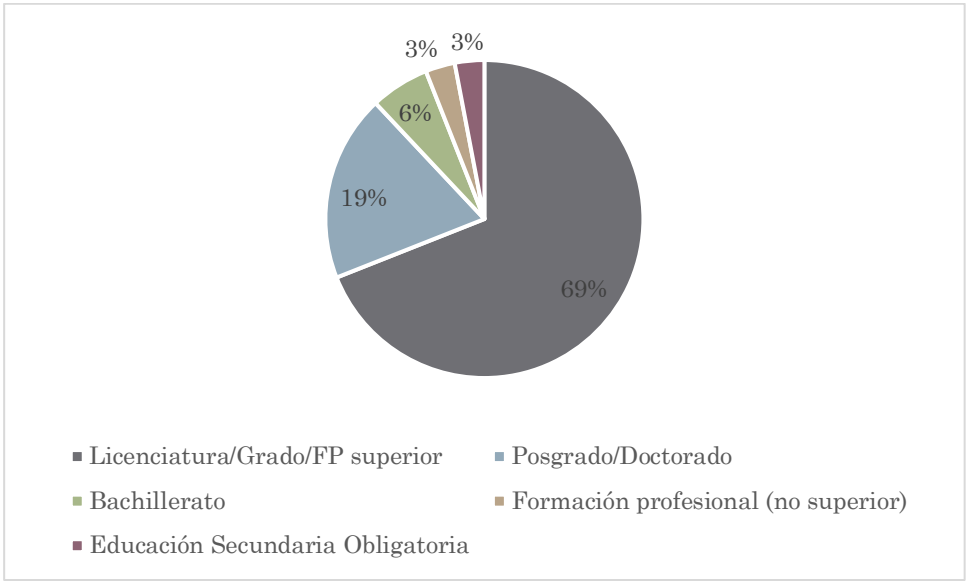


Figura 6

Distribución por porcentajes según si se encuentran en periodo de formación

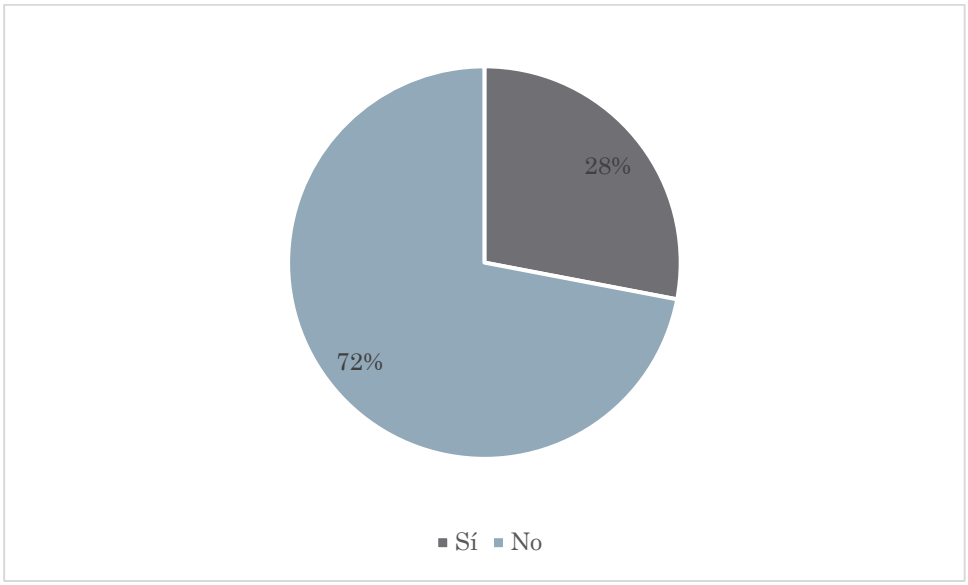


Figura 7

Distribución por porcentajes según el tipo de periodo de formación

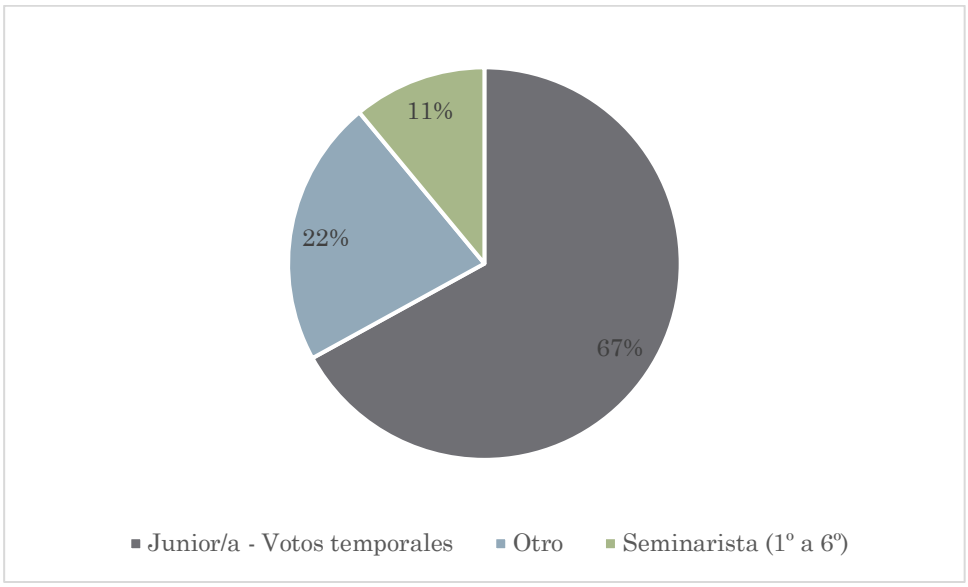
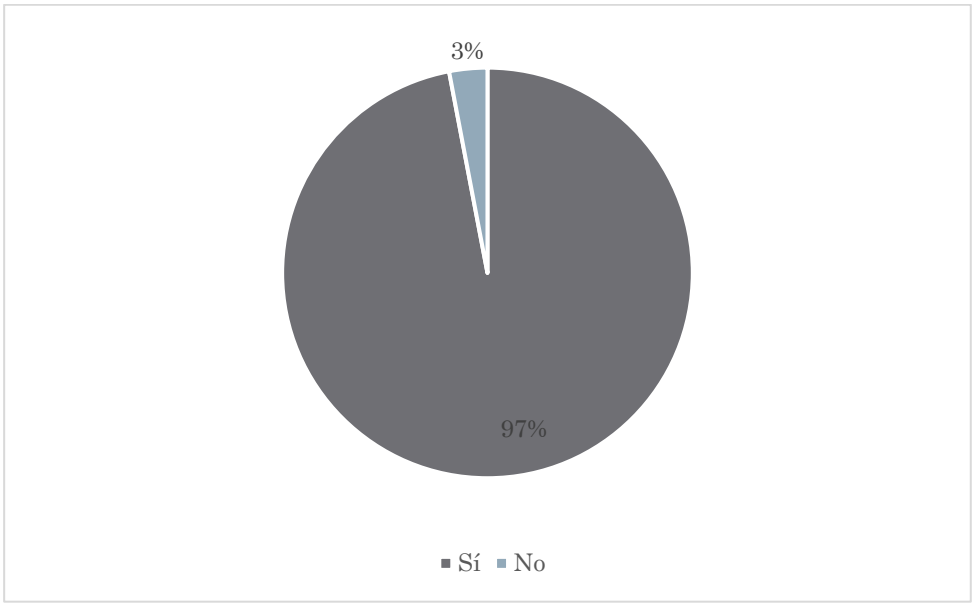


Figura 8

Distribución por porcentajes según si viven en comunidad



Instrumentos

Variables demográficas

Se recopilaron datos relacionados con la edad, sexo, nacionalidad, tipo de vida consagrada que profesan (sacerdotal, religiosa contemplativa, religiosa apostólica, laico/a consagrado/a), nivel educativo alcanzado y si ocupan un cargo de liderazgo o posición de autoridad dentro de su congregación.

Liderazgo

Para evaluar el estilo de liderazgo, se ha utilizado el *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) (Bass y Avolio, 1990) es una herramienta psicométrica diseñada para evaluar diferentes estilos de liderazgo, midiendo cuatro tipos principales: el *Liderazgo Transformacional, El Liderazgo Transaccional, Liderazgo Correctivo* y el *Liderazgo Pasivo-Evitador*. Cada uno de estos estilos de liderazgo consta de distintas dimensiones:

El *Liderazgo Transformacional* se centra en la capacidad del líder para inspirar, motivar y desarrollar a sus seguidores, buscando transformar sus valores, creencias y actitudes. Este tipo de liderazgo fomenta la innovación y el cambio, con el objetivo de alcanzar metas más altas y llevar a la organización o grupo a un nivel superior de desempeño. Este tipo de liderazgo se caracteriza por cuatro dimensiones clave que Avolio et al. (1999) definen de la siguiente manera:

- *Influencia Idealizada*: los líderes transformacionales se convierten en modelos a seguir al ganar el respeto y la admiración de sus seguidores, lo que se puede desglosar en las percepciones que los seguidores tienen de ellos y en las conductas que estos líderes demuestran.

- *Motivación Inspiracional*: estos líderes motivan a sus seguidores mediante una visión cautivadora, despertando su entusiasmo y compromiso hacia los objetivos comunes.
- *Estimulación Intelectual:* se trata de líderes que estimulan la creatividad y el pensamiento analítico, incentivando a los seguidores a desafiar el orden establecido y a considerar nuevas perspectivas y soluciones.
- *Consideración Individualizada*: estos líderes se concentran en el crecimiento y el bienestar de cada miembro del grupo, brindando apoyo y orientación personalizada para su desarrollo.

Por su parte, *el Liderazgo Transaccional* se basa en la idea de que los líderes motivan a sus seguidores a través de un sistema de recompensas y castigos. El líder establece expectativas claras y proporciona recompensas a los seguidores que cumplen con esas expectativas, mientras que aquellos que no cumplen son castigados o enfrentan consecuencias negativas. Se caracteriza por dos aspectos (Bass, 1985):

- *Recompensa Contingente*: el líder otorga recompensas a los seguidores basándose en los resultados obtenidos o en el cumplimiento de las expectativas de desempeño.
- *Dirección por Excepción*: el líder solo interviene cuando surgen problemas o cuando los seguidores no cumplen con los estándares o expectativas establecidos.

Bass y Riggio (2006) defienden que mientras que el *Liderazgo Transaccional* es particularmente efectivo en contextos laborales donde la eficiencia y el control son fundamentales, es el *Liderazgo Transformacional* el que fomenta el cambio y la innovación.

El *Liderazgo Correctivo* se caracteriza por la supervisión activa y la intervención directa del líder para corregir errores o desvíos en el desempeño de los seguidores. Según Bass y Avolio (1994), este enfoque es útil en contextos donde es necesario mantener un control estricto sobre los resultados o garantizar que se cumplan estándares específicos de desempeño. Sin embargo,

tiende a enfocarse más en la resolución de problemas que en el desarrollo o la motivación de los seguidores. Este estilo incluye una dimensión:

- *Dirección por Excepción Activa*, que implica que el líder monitorea activamente el trabajo de sus seguidores y toma medidas inmediatas para corregir problemas que puedan surgir.

Por último, *el Liderazgo Pasivo o Evitador:* este enfoque puede percibirse como una falta de implicación o interés en el desempeño del grupo (Bass y Riggio, 2006). Abarca la *Dirección por Excepción Pasiva* y el estilo *Laissez-Faire*:

- *Dirección por Excepción Pasiva:* se refiere a un líder que interviene solo después de que los problemas se han convertido en críticos, en lugar de prevenirlos proactivamente.
- *Laissez-Faire*, se refiere a un líder que evita la toma de decisiones e involucrarse en asuntos importantes.

El cuestionario consta de 45 ítems, con opciones de respuesta en una escala Likert de 5 puntos que varían desde "nunca" hasta "casi siempre". Esta herramienta se utiliza tanto para la autoevaluación de los líderes como para la evaluación realizada por sus subordinados sobre sus figuras de autoridad laboral, que es la versión que se aplicó en este estudio, solicitando que valoren a la figura de autoridad inmediatamente superior a ellos. Además, se aplicó la versión española de la prueba que, según Molero et al. (2010), es una herramienta coherente con la literatura y válida para medir diferentes dimensiones del liderazgo en contextos organizacionales en España que, además, obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach .95 para el total de la escala. Sin embargo, debido a que esta escala no está diseñada para evaluar el liderazgo en vida consagrada específicamente, se adaptaron algunos términos por otras más adecuadas para la población estudiada. Por ejemplo, <<supervisor inmediato>> se convierte en <<superior/a inmediato/a dentro de su congregación/orden religiosa/diócesis/instituto religioso>>. Asimismo, la palabra <<trabajo>> se convierte en <<tarea>> o <<labor>>.

Respecto a la distribución de los distintos factores y, por tanto, los estilos de liderazgo, en diversas investigaciones se han recogido distintos comportamientos de este cuestionario y se han agrupado las distintas dimensiones de formas diversas (Molero et al., 2010):

- El modelo de un factor agrupa todos los ítems del cuestionario bajo un solo estilo de liderazgo.
- El modelo de dos factores diferencia entre *Liderazgo Activo* y *Liderazgo Pasiv*o. En este caso, el *Liderazgo Activo* integra los cinco factores del *Liderazgo Transformacional* junto con dos de los tres factores del *Liderazgo Transaccional* (*Recompensa Contingente* y *Dirección por Excepción Activa*), mientras que el *Liderazgo Pasivo* incluye la *Dirección por Excepción Pasiva* y el estilo *Laissez-Faire*.
- Existen tres modelos de tres factores con diferentes variaciones: En una primera versión, se distingue entre Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional Activo (*Recompensa Contingente* y *Dirección por Excepción Activa*) y *Liderazgo Pasivo/Evitador* (*Dirección por Excepción Pasiva* y *Laissez-Faire*). En una segunda versión, la *Recompensa Contingente* se agrupa con los factores transformacionales, quedando el *Liderazgo Transaccional* activo compuesto únicamente por la *Dirección por Excepción Activa*. En una tercera variante, se propone un *Liderazgo Transformacional* compuesto por cuatro de sus dimensiones (excluyendo la *Consideración Individualizada*), un Liderazgo Transaccional (que une la *Consideración Individualizada* y la *Recompensa Contingente*) y un *Liderazgo Correctivo/Evitador* que agrupa las formas de *Dirección por Excepción* y el *Laissez-Faire*. Este último modelo, planteado por Avolio y Bass (2004), ha mostrado buen ajuste.
- El modelo de cuatro factores parte del anterior, pero separa la *Dirección por Excepción Activa* como un factor independiente. Así, se diferencian el *Liderazgo Transformacional*, el *Liderazgo Transaccional*, el *Liderazgo Correctivo* y el *Liderazgo Pasivo/Evitador*.

- Otra propuesta es el modelo de seis factores, donde se distinguen específicamente el *Carisma/Inspiración*, la *Estimulación Intelectual*, la *Consideración Individualizada*, la *Recompensa Contingente*, la *Dirección por Excepción Activa* y un factor pasivo que agrupa la *Dirección por Excepción Pasiva* y el *Laissez-Faire*.
- Por último, el modelo original propuesto por Bass y Avolio (1997) contempla nueve factores independientes: cinco correspondientes al *Liderazgo Transformacional*, tres al *Liderazgo Transaccional* y uno al estilo *Laissez-Faire.*

Políticas para la denuncia del abuso

El cuestionario incluyó seis preguntas destinadas a evaluar la existencia de políticas de denuncia en casos de abuso dentro de la institución, a determinar si los participantes están informados o conocen dichas políticas y a averiguar si en algún momento han hecho uso de los canales de denuncia. Cada pregunta ofreció cuatro opciones de respuesta: Sí, No, No estoy seguro y No deseo contestar, para facilitar la recopilación de datos claros y concisos. Las preguntas fueron las siguientes:

- ¿Existe una política formal en su congregación para denunciar las situaciones de abuso o maltrato?
- ¿Sabe usted quiénes son las personas encargadas de recibir las denuncias de abuso dentro de la congregación?
- ¿Ha recibido información acerca de la política de denuncia desde que ingresó a la congregación?
- ¿Sabe usted cómo hacer una denuncia si fuera necesario?
- ¿Alguna vez ha hecho uso de dicho cauce para notificar un caso personal?
- ¿Alguna vez ha hecho uso de dicho cauce para notificar un caso relacionado con otra persona?

Las dos últimas preguntas dirigen al participante hacia otras tres preguntas, en caso de responder “Sí”. Estas preguntas recogen si, tras el uso del cauce, se dio credibilidad a su denuncia, se recibieron críticas o rechazo o si se recibió apoyo dentro de la institución.

Funcionamiento relacional comunitario

Dado que no se encontró ninguna escala de evaluación del funcionamiento de las relaciones comunitarias en la vida consagrada, y puesto que en sus constituciones muchas órdenes religiosas y personas de vida consagrada describen la relación como “una familia”, se seleccionó una de las principales escalas de evaluación del funcionamiento familiar, ampliamente utilizada en investigación y en intervención. Se trata de la *Escala de Funcionamiento Familiar (FAD)* (Epstein, et al., 1983). Es una escala autoadministrada diseñada para evaluar la percepción de los miembros de una familia sobre su funcionamiento en diversas dimensiones, que obtiene, en su versión original un α=0.70 a 0.90. Consta de 60 ítems distribuidos en siete subescalas, cada uno de los cuales explora un área específica del funcionamiento familiar:

- *Resolución de Problema*s: esta dimensión mide la habilidad de la familia para enfrentar y resolver problemas de manera efectiva. Evalúa la capacidad para identificar problemas, generar soluciones, tomar decisiones juntos y lidiar con los conflictos de una manera constructiva y no destructiva.
- *Involucración Afectiva*: se refiere al grado de interés y participación de los miembros de la familia en las actividades y la vida cotidiana de la familia. Examina si los miembros están comprometidos entre sí y si se apoyan mutuamente en sus actividades y decisiones.
- *Comunicación*: evalúa la claridad, la frecuencia y la efectividad con que los miembros de la familia se comunican entre sí. Examina si las conversaciones son abiertas y directas, y si

los miembros se sienten cómodos al expresar sus pensamientos y sentimientos sin miedo a ser malinterpretados o rechazados.

- *Roles:* evalúa la claridad y la flexibilidad de los roles familiares. En esta escala, se mide si los roles de cada miembro de la familia están bien definidos y si los miembros saben qué se espera de ellos, además de la capacidad de adaptarse a cambios en esos roles, como cuando los niños crecen o los adultos asumen nuevas responsabilidades.
- *Expresión Afectiva*: Se refiere al grado en que los miembros de la familia se sienten emocionalmente conectados y apoyados. Evalúa la expresión de amor, cuidado y empatía dentro de la familia. Esta escala también analiza si los miembros muestran afecto y si existen patrones saludables de vinculación emocional.
- *Control de la Conducta*: evalúa cómo la familia maneja las reglas y la disciplina. Se refiere a la claridad de las expectativas sobre el comportamiento, la consistencia en la aplicación de reglas y el control de los comportamientos inapropiados o destructivos dentro de la familia. Examina también la forma en que se manejan las conductas desafiantes o problemáticas.
- *Funcionamiento General*: proporciona una visión global sobre la percepción de los participantes acerca de la salud y el funcionamiento global de la familia.

Los participantes responden en una escala tipo Likert directos e inversos de 5 puntos, que permite calificar el grado de acuerdo o desacuerdo con afirmaciones relacionadas con las dinámicas familiares. Puntuaciones más altas indican un mayor nivel de disfunción en la dimensión evaluada. Para este estudio, hemos adaptado el cuestionario sustituyendo <<familia>> por <<comunidad>>.

Bienestar psicológico

Se utilizó la versión reducida de 10 Ítems del *CORE-OM (Clinical Outcomes in Routine Evaluation – Outcome Measure, CORE-10)* (Evans et al., 2005), que es un cuestionario diseñado para evaluar el bienestar general, los síntomas psicológicos y el funcionamiento social en contextos clínicos y de investigación. El CORE-10 consta de 10 ítems seleccionados por su capacidad para capturar aspectos esenciales del bienestar emocional, síntomas de ansiedad y depresión, y problemas en el funcionamiento cotidiano. Los participantes califican la frecuencia con la que han experimentado los estados o situaciones descritas en una escala tipo Likert de 5 puntos, que varía de "nunca" a "siempre". Puntuaciones más altas reflejan mayores niveles de malestar psicológico. Al emplearse tantas escalas optamos por la versión reducida del CORE-OM, ya que, según Barkham et al. (2013), su simplificación no compromete sus propiedades psicométricas obteniendo un α de Cronbach entre 0.75 y 0.94.

Abuso de Autoridad

Dado que no se encontró ninguna escala de evaluación de abuso de autoridad en el ámbito eclesial, se seleccionó una de las principales escalas de evaluación de acoso en ámbito laboral, por cuanto en la vida religiosa consagrada, la tarea misional se solapa con funciones laborales. Se trata de la *Escala de Evaluación de Acoso Psicológico en el Trabajo (EAPA-T)* (Escartín et al., 2010); es una escala autoadministrada que mide la percepción de acoso psicológico en el entorno laboral que obtiene, en su versión original un α=.90. Consta de 12 ítems diseñados para evaluar la frecuencia de 4 categorías:

- *Control y Manipulación:* esta categoría hace referencia a formas de agresión indirecta que afectan al entorno en el que trabaja la persona, como limitar su acceso a información, excluirla de actividades sociales o invadir su espacio físico.

- *Abuso Emocional:* se refiere a comportamientos verbales o no verbales con la intención de dañar emocionalmente a la persona, mediante ataques directos o burlas que menosprecian sus sentimientos.
- *Descrédito Profesional:* consiste en acciones orientadas a desacreditar la imagen profesional de una persona, subestimando sus capacidades, logros y contribuciones laborales, con el fin de disminuir su valor o reconocimiento dentro del entorno de trabajo.
- *Devaluación de Rol*: esta categoría hace referencia a reducir injustamente el valor del puesto del empleado, quitándole funciones sin motivos claros o asignándole tareas degradantes, irrelevantes o inalcanzables, lo que puede tener como objetivo desmoralizarlo o deslegitimar su posición dentro de la empresa.

Se solicita a los participantes que indiquen con qué frecuencia han experimentado estas conductas durante los últimos seis meses, utilizando una escala Likert de 5 puntos, que va desde "Nunca" hasta "Siempre o casi siempre". La puntuación total se obtiene al sumar las respuestas, siendo las puntuaciones más altas indicativas de una mayor percepción de acoso psicológico en el trabajo. Al estar validada en inglés, se creó una versión en español mediante un proceso de doble traducción, y se adaptó a la vida consagrada sustituyendo la palabra <<trabajo>> por <<tarea>>.

Abuso sexual

El *Sexual Experiences Questionnaire (SEQ)* (Fitzgerald et al., 1988) es una escala autoadministrada ampliamente utilizada para evaluar experiencias relacionadas con tres tipos de comportamientos:

- *Acoso de Género*: incluye conductas, tanto verbales como no verbales, que no persiguen fines sexuales, pero reflejan desprecio, hostilidad o humillación hacia las mujeres, reforzando actitudes sexistas y discriminatorias en el entorno laboral.

- *Acoso Sexual:* este tipo de conducta comprende una amplia gama de actos, tanto expresados con palabras como mediante acciones físicas, que van desde el acoso persistente con fines románticos no deseados hasta formas graves de violencia sexual, como el contacto físico forzado o la agresión.
- *Coerción Sexual*: hace alusión a situaciones en las que se ejerce presión sobre una persona, mediante recompensas o intimidaciones, para obtener favores sexuales a cambio de ventajas en el ámbito laboral, como ascensos, mantenimiento del empleo o asignación de tareas.

Consta de 18 ítems a los que los participantes han de indicar con qué frecuencia han experimentado estas conductas durante un período específico (el último año), utilizando una escala Likert de 5 puntos que va desde "Nunca" hasta "Siempre". Este cuestionario obtiene un α de Cronbach de .90 en su versión original. Al estar validada en inglés, se creó una versión en español mediante un proceso de doble traducción.

Abuso de conciencia o espiritual

La *Spiritual Harm and Abuse Scale – Clinical Screener (SHAS-CS)* (Koch y Edstrom, 2022) es una escala autoadministrada diseñada para evaluar la presencia de daño o abuso espiritual en contextos clínicos y de acompañamiento espiritual, que, en su versión original, obtienen un α=.95 de consistencia interna. Este instrumento está compuesto por 27 ítems que exploran conductas relacionadas con seis dimensiones: *Mantener el Sistema, Aceptar la Violencia, Liderazgo Controlador, Discriminación de Género, Distress Interno* e *Imagen de Dios Dañina.* Las cuatro primeras se centran en describir tipos de eventos externos potencialmente abusivos que pueden afectar a las víctimas: *Mantener el Sistema* hace referencia a la protección de estructuras religiosas abusivas por encima del bienestar de los individuos; *Aceptar la Violencia* alude al uso del miedo, el castigo o el sufrimiento como herramientas legítimas en contextos religiosos; *Liderazgo Controlador* implica la imposición de normas o

decisiones por parte de figuras religiosas que restringen la autonomía personal; y *Discriminación de Género* aborda el trato desigual o la exclusión de personas basado en su género dentro de entornos religiosos. Por su parte, *Distress Interno* se refiere a los estados psicológicos que frecuentemente surgen como consecuencia del abuso espiritual, mientras que *Imagen de Dios Dañina* recoge los sentimientos en los que la figura de Dios es percibida como dañina o poco confiable. La escala utiliza un formato Likert de 5 puntos, que va desde "Nunca" hasta "Siempre", para medir la frecuencia con la que los participantes han enfrentado situaciones de abuso espiritual. Las puntuaciones más altas indican mayores niveles de daño o abuso espiritual percibido. Al estar validada en inglés, se creó una versión en español mediante un proceso de doble traducción

Resiliencia

La *Escala Breve de Resiliencia (BRS)* (Smith et al., 2008) es una herramienta autoadministrada diseñada para medir la capacidad de una persona para recuperarse de situaciones adversas, estrés o eventos traumáticos. A diferencia de otras escalas que evalúan factores relacionados con la resiliencia, como el apoyo social o los recursos personales, la BRS se centra directamente en la habilidad de "rebotar" o superar la adversidad. La escala consta de 6 ítems que exploran la percepción de los participantes sobre su capacidad de recuperación emocional y psicológica, su versión en español obtiene un α de Cronbach de .83. Las respuestas se miden en una escala tipo Likert de 5 puntos, que va desde "totalmente en desacuerdo" a "totalmente de acuerdo". Las puntuaciones más altas indican mayores niveles de resiliencia. En concreto, se aplicó la versión validada en español por Rodríguez-Rey et al. (2016), que demuestra ser fiable y válida para medir la resiliencia como capacidad para recuperarse del estrés en contextos hispanohablantes.

Procedimiento

Una vez recolectados los datos mediante el cuestionario (utilizando Microsoft Forms) difundido en bola de nieve, aunque, para facilitar la participación, se contactó con los responsables de algunas congregaciones con el propósito de brindar información detallada sobre los objetivos y procedimientos del estudio. El cuestionario se completó en formato digital, a través de la aplicación web Google Forms. Esta aplicación permite que los participantes respondan de manera completamente anónima.

Diseño y análisis de datos

Se trata de un estudio cuantitativo de tipo correlacional y transversal. El análisis de datos se realizó utilizando el programa jamovi en su versión en castellano 2.6.44.

Se calcularon estadísticos descriptivos para todas las variables incluidas en el estudio, así como pruebas de normalidad utilizando el estadístico de Shapiro-Wilk. Además, con el fin de evaluar la consistencia interna de los instrumentos utilizados, se calcularon los coeficientes alfa de Cronbach para cada uno de ellos.

A continuación, se procedió al análisis factorial exploratorio del MLQ, para agrupar las distintas subescalas del instrumento en factores según los modelos analizados por Molero Alonso et al. (2010). Y se procedió al estudio de correlaciones utilizando el estadístico de Spearman, en ausencia de normalidad, entre los distintos tipos de abuso con el liderazgo y el funcionamiento relacional comunitario, el malestar percibido con el liderazgo y el funcionamiento relacional comunitario.

Se analizó el impacto de las políticas de denuncia sobre la aparición de abusos y sobre el malestar mediante la prueba estadística ANOVA. Por último, se analizó el impacto conjunto

que tienen el liderazgo y el funcionamiento relacional comunitario sobre la aparición de los distintos abusos, así como el efecto mediador de la resiliencia en la relación entre malestar y liderazgo y funcionamiento relacional comunitario y la relación entre la aparición de abuso de autoridad, sexual y espiritual y el liderazgo y el funcionamiento relacional comunitario mediante la regresión lineal.

Resultados

Estadísticos descriptivos

Se calcularon estadísticos descriptivos para todas las variables incluidas en el estudio, así como pruebas de normalidad utilizando el estadístico de Shapiro-Wilk, dado el tamaño muestral reducido (N = 33). En la Tabla 2 se presentan la media, mediana, desviación estándar, valores mínimos y máximos, así como los valores del estadístico W y su correspondiente valor p.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de las escalas

	N	Media	Mediana	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	W de Shapiro-Wilk	Valor p de Shapiro-Wilk
MLQ								
Liderazgo activo	32	50.3	57	19.2	17	85	0.921	0.023
Liderazgo pasivo	32	11.1	10	8.00	0	26	0.919	0.020
FAD								
Funcionamiento general	32	21.7	20.0	6.34	10	32	0.940	0.074
Resolución de problemas	32	15.3	15.0	4.26	8	24	0.959	0.261
Comunicación	32	22.7	22.5	6.85	11	33	0.943	0.089
Roles	32	19.8	19.5	5.13	11	31	0.970	0.486
Involucración afectiva	32	16.2	15.5	6.22	7	28	0.929	0.037
Control de la conducta	32	20.7	21.0	4.15	10	27	0.960	0.272
Expresión afectiva	32	16.0	17.0	5.04	6	24	0.947	0.118

CORE-OM								
Bienestar personal	32	22.2	22.0	8.44	11	42	0.915	0.015
EAPA-T								
Total	32	6.56	3.50	8.64	0	39	0.752	<.001
Control y manipulación	32	1.06	0.00	1.79	0	8	0.651	<.001
Abuso emocional	32	0.313	0.00	1.28	0	7	0.269	<.001
Descrédito profesional	32	2.38	1.50	2.92	0	12	0.799	<.001
Devaluación de rol	32	2.81	1.50	3.59	0	12	0.776	<.001
SEQ								
Total	32	1.06	0.00	2.51	0	11	0.501	<.001
Acoso de género	32	0.750	0.00	2.16	0	11	0.406	<.001
Atención sexual no deseada	32	0.313	0.00	0.998	0	5	0.363	<.001
Coerción sexual	32	0.00	0.00	0.00	0	0	NaN	NaN
SHAS-CS								
Total	32	41.7	35.5	17.0	27	91	0.797	<.001

Mantenimiento del sistema	32	7.94	5.00	5.25	5	24	0.621	<.001
Aceptar la violencia	32	4.44	4.00	1.13	4	9	0.452	<.001
Liderazgo controlador	32	7.97	7.00	3.51	5	20	0.773	<.001
Discriminación por género	32	2.34	2.00	0.971	2	6	0.408	<.001
Distrés interno	32	14.8	12.0	7.43	8	33	0.834	<.001
Imagen de dios dañina	32	4.25	3.00	2.31	3	12	0.621	<.001
BRS								
Resiliencia	32	19.0	19.0	2.33	15	28	0.832	<.001

Consistencia interna de los instrumentos

Debido a la ausencia de instrumentos diseñados o validados para la vida consagrada, los instrumentos utilizados se adaptaron cambiando la redacción de ítems para adaptarlos a la población. Así mismo, para los cuestionarios que no estaban dirigidos a evaluación en vida consagrada, presentamos un análisis de cómo se han comportado desde el punto de vista estadístico con dicha muestra. Por tanto, se han omitido de este análisis las escalas que no han sido adaptadas, por ser pertinentes en la evaluación de esta población (CORE-OM, SHAS-CS y BRS). En la Tabla 3 se observan la consistencia interna de todas las escalas y cuestionarios utilizados.

Tabla 3

Consistencia interna de las dimensiones de cada instrumento

Instrumento	Dimensiones	α de Cronbach	Instrumento	Dimensiones	α de Cronbach
MLQ, liderazgo	Recompensa contingente	0,670	EAPA-T, abuso de autoridad	Total	0.928
	Estimulación intelectual	0.701		Control y manipulación	0.551
	Dirección por excepción pasiva	0.826		Abuso emocional	0.892
	Dirección por excepción activa	0.633		Descrédito profesional	0.776
	Laissez-faire	0.881		Devaluación de rol	0.888
	Motivación inspiracional	0.918	SEQ, abuso sexual	Total	0.729
	Consideración idealizada	0.824		Acoso de género	0.919
	Influencia idealizada-conducta	0.740		Atención sexual no deseada	0.758
	Influencia idealizada-atribución	0.817		Coerción sexual	-
	Funcionamiento general	0.940		Total	0.940

FAD, funcionamiento relacional comunitario	Resolución de problemas	0.786	SHAS-CS, abuso espiritual	Mantenimiento del sistema	0.896
	Comunicación	0.905		Aceptar la violencia	0.401
	Roles	0.726		Liderazgo controlador	0.714
	Involucración afectiva	0.914		Discriminación por género	0.967
	Control de la conducta	0.483		Distrés interno	0.920
	Expresión afectiva	0.847		Imagen de Dios dañina	0.949
CORE-OM	Bienestar personal	0.890	BRS	Resiliencia	0.871

Liderazgo: MLQ (Bass y Avolio, 1990)

El MLQ es una herramienta que nace para medir el liderazgo en ámbito organizacional. Aunque estudios como el de Molero et al. (2010) aplicaron este cuestionario a este ámbito, se han publicado investigaciones en los que se ha aplicado el MLQ, en su versión validada en español, en otros contextos como el ámbito educativo (Moreno-Casado et al., 2021) o el sanitario (Jodar Solà et al., 2016) con resultados de consistencia interna adecuados. Por esto, en ausencia de un instrumento creado para evaluar el liderazgo en la vida consagrada, adaptamos el MLQ para poder medir el estilo de liderazgo en este entorno. La adaptación consistió en cambiar ciertas palabras por otras más adecuadas al ámbito eclesiástico. Por ejemplo, <<supervisor inmediato>> se convierte en <<superior/a inmediato/a dentro de su congregación/orden religiosa/diócesis/instituto religioso>>. Asimismo, la palabra <<trabajo>> se convierte en <<tarea>> o <<labor>>.

En general, como se puede observar en la Tabla 4, en nuestro análisis de fiabilidad se observaron niveles de consistencia interna aceptables en varias dimensiones, aunque algunas mostraron coeficientes por debajo del umbral recomendado de $\alpha > 0.7$.

Tabla 4

Consistencia interna de las dimensiones del MLQ

Dimensión	α de Cronbach
Recompensa Contingente	0,670
Estimulación Intelectual	0.701
Dirección por Excepción Pasiva	0.826
Dirección por Excepción Activa	0.633
Laissez-Faire	0.881

Motivación Inspiracional	0.918
Consideración Idealizada	0.824
Influencia Idealizada-Conducta	0.740
Influencia Idealizada-Atribución	0.817

Las subescalas *Dirección por Excepción Pasiva y Activa* mostraron niveles bajos de fiabilidad (α= .477 y .549, respectivamente), lo que sugiere poca consistencia interna en estos factores. Como se observa en las Tablas 5 y 6, algunos ítems, como DP3 y DA2, mostraron correlaciones débiles con el resto, indicando que podrían estar afectando negativamente la consistencia de las escalas, de modo que al eliminarlos mejora considerablemente la medida de fiabilidad: *Dirección por Excepción Pasiva* sin DP3: α=.815; *Dirección por Excepción Activa* sin DA2: α=.647. Por tanto, se eliminaron estos ítems.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad de cada elemento de Dirección por Excepción Pasiva

				Si se descarta el elemento
	Media	DE	Correlación del elemento con otros	Alfa de Cronbach
DP1	2.22	1.24	0.498	0.187
DP2	1.22	1.21	0.591	0.094
DP3	1.75	1.14	-0.368	0.826
DP4	1.69	1.55	0.640	-0.097

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad de cada elemento de Dirección por Excepción Activa

				Si se descarta el elemento
	Media	DE	Correlación del elemento con otros	Alfa de Cronbach
DA1	2.28	1.276	0.394	0.421
DA2	2.03	1.121	0.129	0.633
DA3	1.38	0.976	0.683	0.209
DA4	1.59	1.188	0.229	0.565

El resto de las subescalas funcionan adecuadamente, y sus ítems no afectan negativamente a la consistencia interna de la dimensión, por lo que se mantienen igual para el resto de los análisis.

Son 8 los principales modelos que se proponen respecto a la agrupación factorial de las dimensiones del MLQ. Pese a que Molero et al. (2010) proponen que el modelo con mejor ajuste es aquel formado por cuatro factores (*Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional, Liderazgo Correctivo* y *Liderazgo Pasivo/Evitador*), se llevó a cabo un nuevo análisis factorial para averiguar qué modelo se ajusta mejor a los datos obtenidos en esta investigación.

En la Tabla 7, se observa que la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa (χ^2 = 230, gl = 36, $p < .001$), indicando que los datos eran adecuados para el análisis factorial. Asimismo, en la Tabla 8, el índice KMO global fue de .776, lo cual refleja una idoneidad aceptable de la muestra para este tipo de análisis. A nivel de dimensiones, los valores MSA oscilaron entre .481 y .849, con la mayoría de los ítems superando el umbral recomendado de .70.

Tabla 7

Prueba de especificidad de Barlett

χ^2	gl	p
230	36	<.001

Tabla 8

Medida de idoneidad del muestro KMO

	MSA
Global	0.767
Recompensa Contingente	0.840
Estimulación Intelectual	0.842
Dirección Por Excepción - Pasiva	0.680
Dirección Por Excepción Activa	0.449
Laissez-Faire	0.689
Influencia Idealizada-Conducta	0.787
Motivación Inspiracional	0.754
Influencia Idealizada - Atribución	0.723
Consideración Individualizada	0.875

El análisis expuesto en la Tabla 9; reveló que únicamente el primer factor presentó un valor propio superior a 1; sin embargo, el segundo factor se aproximó a este umbral (0.7862). Ambos factores explicaron conjuntamente el 70.3 % de la varianza total, correspondiendo el 37.2 % al primer factor y el 32.4 % al segundo, tal y como recoge la Tabla 10. La gráfica de sedimentación (Figura 9) confirmó la presencia de estos dos factores relevantes, evidenciando un claro punto de inflexión tras el segundo componente.

Tabla 9

Valores propios iniciales

Factor	Valor Propio
1	5.1843
2	0.8159
3	0.1644
4	0.0342
5	-0.0200
6	-0.1137
7	-0.1222
8	-0.3543
9	-0.4042

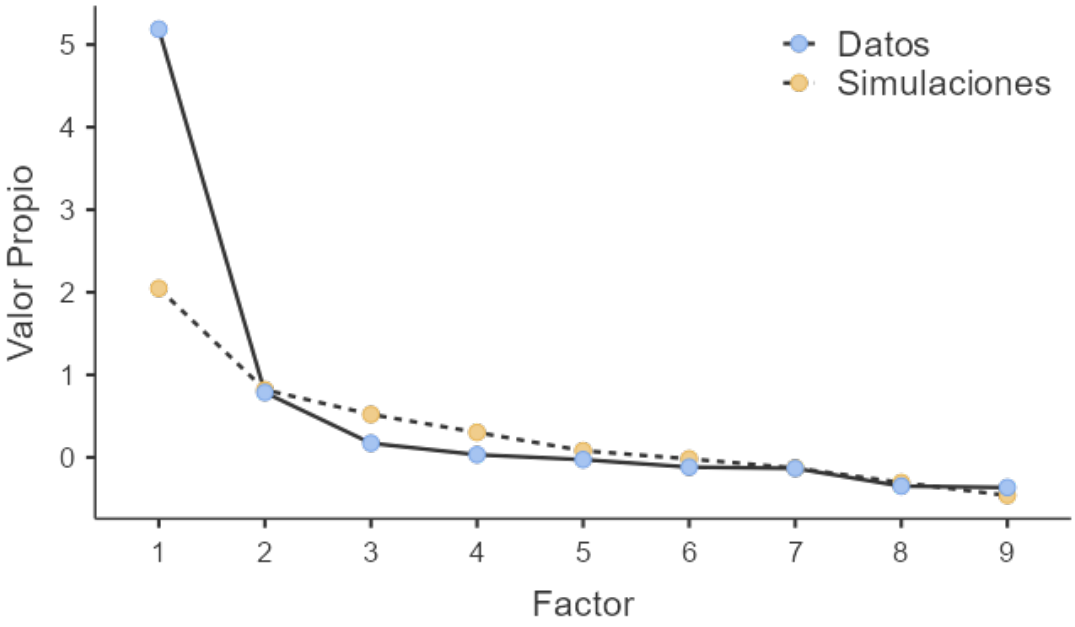
Tabla 10

Resumen de los factores

Factor	SC Cargas	% de la Varianza	% Acumulado
1	3.41	37.9	37.9
2	2.92	32.4	70.3

Figura 9

Gráfica de Sedimentación



Respecto a la carga factorial de las dimensiones (Tabla 11), el primer factor estuvo conformado por *Recompensa Contingente* (.972), *Estimulación Intelectual* (.771), Dirección *por Excepción – Activa* (.542), *Influencia Idealizada – Conducta* (.717), *Motivación Inspiracional* (.613), *Influencia Idealizada – Atribución* (.513) Y *Consideración Individualizada* (.441). El segundo factor agrupó principalmente *Dirección por Excepción – Pasiva* (.830) y *Laissez-Faire* (.820). Cabe señalar *Dirección Por Excepción – Activa*, obtuvo cargas en ambos factores.

Como mencionan Molero et al. (2010), Avolio y Bass (2004) proponen una estructura de dos factores coincidente con los resultados de este estudio, compuesta por *Liderazgo Activo* (*Recompensa Contingente, Estimulación Intelectual, Influencia Idealizada – Conducta* y *Atribución, Motivación Inspiracional, Dirección por Excepción –Activa* y *Consideración Individualizada*) y *Liderazgo Pasivo* (*Dirección por Excepción –Pasiva* y *Laissez-Faire*). Aunque dirección por excepción – activa resultó ambigua en el análisis, en el presente trabajo se clasificará conforme al modelo teórico propuesto por dichos autores.

Tabla 11

Carga factorial de las dimensiones del MLQ (modelo de dos factores)

	Factor		
	1	2	Unicidad
Recompensa Contingente	0.972		0.210
Estimulación intelectual	0.771		0.133
Dirección por Excepción - Pasiva		0.830	0.260
Dirección por Excepción – Activa	0.412	0.550	0.750
Laissez – Faire		0.820	0.329
Influencia Idealizada – Conducta	0.717		0.338
Motivación Inspiracional	0.613	-0.419	0.195
Influencia Idealizada – Atribución	0.513	-0.474	0.274
Consideración individualizada	0.441	-0.603	0.181

Nota. Se utilizó el método de extracción “Residuo mínimo” en combinación con una rotación “Oblimin”.

Además, la Tabla 12 muestra que los factores presentaron una correlación negativa moderada (r = –.491), lo cual indica que, aunque están relacionados, representan dimensiones diferenciadas del constructo evaluado. Esto encaja con el modelo teórico propuesto (*Liderazgo Activo* y *Liderazgo Pasivo*).

Tabla 12

Correlaciones entre factores

1	2

1	—	-0.491
2		—

Al intentar organizar los resultados de este estudio según el modelo propuesto por Molero et al. (2010) (Tabla 13), identificado como el de mejor ajuste, se observó que las dimensiones no se agruparon conforme a lo planteado teóricamente. Por esta razón, se decidió continuar con el modelo de dos factores: *Liderazgo Activo* y *Liderazgo Pasivo*.

Tabla 13

Carga factorial de las dimensiones del MLQ (modelo de cuatro factores)

	Factor				
	1	2	3	4	Unicidad
Recompensa Contingente				0.649	0.21532
Estimulación intelectual	0.365		0.324	0.354	0.14715
Dirección por Excepción - Pasiva		1.012			-0.00468
Dirección por Excepción – Activa				0.655	0.59674
Laissez – Faire		0.656			0.31952
Influencia Idealizada – Conducta	0.390			0.396	0.32948
Motivación Inspiracional	1.005				0.01062
Influencia Idealizada – Atribución	0.669				0.22014
Consideración individualizada			0.894		2.53e-4

Nota. Se utiizó el métido de extracción “Residuo mínimo” en combinación con una rotación “Oblimin”.

La consistencia interna de los dos factores (*Liderazgo Activo* y *Liderazgo Pasivo*) resultó alta (tabla 14).

Tabla 14

Consistencia interna de Liderazgo Activo y Liderazgo Pasivo

Dimensión	α de Cronbach
Liderazgo activo	0.896
Liderazgo pasivo	0.863

Funcionamiento relacional comunitario: FAD (Epstein, et al., 1983)

Al haber adaptado esta escala, originalmente diseñada para evaluar el funcionamiento familiar, para evaluar el funcionamiento relacional comunitario, se procedió al análisis de la consistencia interna de nuestros resultados, que, en su mayoría son adecuados (Tabla 15).

Las adaptaciones consistieron en el cambio de palabras por otras más adecuadas para el entorno eclesial. Principalmente, se intercambia la palabra <<familia>> por <<Comunidad>>.

Tabla 15

Consistencia interna de las dimensiones de la FAD

Dimensión	α de Cronbach
Funcionamiento general	0.940
Resolución de problemas	0.786
Comunicación	0.905
Roles	0.726
Involucración afectiva	0.914
Control de la conducta	0.483
Expresión afectiva	0.847

Los resultados muestran que la escala se ha comportado con muy buena fiabilidad al aplicarse al funcionamiento relacional en la vida consagrada, salvo en la dimensión de *Control de la Conducta* (a= .464), con correlaciones bajas e incluso negativas (por ejemplo, CC2 y CC5, Tabla 16**)**, lo que no sorprende, dado que se trata de una escala diseñada para evaluar el control de conducta que ejercen los padres en el contexto familiar sobre sus hijos, lo que hace que sea muy difícil que pueda medir el control excesivo de la conducta entre adultos. Por ello se prescindirá de esta subescala en los análisis posteriores que incluyan la medida del funcionamiento relacional.

Tabla 16

Estadísticas de fiabilidad de cada elemento de Control de la Conducta

	Media	DE	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento Alfa de Cronbach
CC1	2.28	1.085	0.3752	0.388
CC2	2.31	0.998	-0.1429	0.563
CC3	2.34	1.096	0.4547	0.354
CC4	1.84	1.110	0.2499	0.437
CC5	3.00	1.320	-0.0549	0.567
CC6	1.91	0.777	0.1172	0.479
CC7	2.28	1.023	0.2834	0.426
CC8	1.88	0.907	0.2820	0.431
CC9	2.81	0.998	0.4392	0.370

Abuso de autoridad: EAPA-T (Escartín et al., 2010)

Esta escala se diseña con el fin de evaluar el acoso en el ámbito laboral. Al no existir una escala que evalúe el abuso de autoridad en ámbito eclesiástico y al solaparse la tarea misional con funciones laborales se adaptó esta escala para la vida consagrada, cambiando, únicamente, la palabra <<trabajo>> por <<tarea>>. Además, la versión original de la escala está en inglés, por lo que se creó una versión en español a través del proceso de doble traducción. Por ello se analizó la consistencia interna de las puntuaciones totales y las dimensiones de la escala.

La escala obtuvo puntuaciones de consistencia interna, por lo general, adecuadas (Tabla 17). Pero en el caso de las dimensiones de *Control Y Manipulación* y *Abuso Emocional*, que obtuvieron puntuaciones más bajas, se procedió a la revisión de los elementos de las subescalas

Tabla 17

Consistencia interna de las dimensiones de la EAPA-T

Dimensión	α de Cronbach
Total	0.928
Control y manipulación	0.551
Abuso emocional	0.892
Descrédito profesional	0.776
Devaluación de rol	0.888

En la Tabla 18 se observa que la consistencia interna de la subescala de *Control y Manipulación* mejora ligeramente al eliminar el ítem CM3 (α= .534), por lo que será excluido de ésta. Cabe destacar que incluso con esta eliminación, la fiabilidad sigue siendo baja, por lo que los resultados respecto a esta dimensión habrán de ser considerados con cautela.

Tabla 18

Estadísticas de fiabilidad de cada elemento de control y manipulación.

	Media	DE	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento Alfa de Cronbach
CM1	0.6875	1.230	0.470	-0.116
CM2	0.3750	0.907	0.350	0.194
CM3	0.0625	0.246	0.137	0.551

La subescala de *Abuso Emocional* mostró una consistencia interna moderada, con un alfa de Cronbach de α= .656. Aunque este valor puede considerarse aceptable en contextos exploratorios, en la Tabla 19 se evidencia que el ítem AE3 muestra una correlación baja con los demás ítems (r = .413) y que su eliminación aumentaría sustancialmente α= .892, lo que sugiere que AE3 podría estar debilitando la cohesión interna de la escala. Este ítem no se incluirá en los análisis posteriores.

Tabla 19

Estadísticas de fiabilidad de cada elemento de abuso emocional

	Media	DE	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento Alfa de Cronbach
AE1	0.0938	0.530	0.653	0.527
AE2	0.2188	0.792	0.624	0.404
AE3	1.1250	1.385	0.413	0.892

Abuso sexual: SEQ (Fitzgerald et al., 1988)

Esta escala, además de estar diseñada para el entorno laboral, solo está validada en inglés, por lo que, a través de un proceso de doble traducción, se creó una nueva versión en español. Por ello, se procedió al análisis de consistencia interna de la escala, cuyos resultados se muestran en la Tabla 20.

Tabla 20

Consistencia interna de las dimensiones del SEQ

Dimensión	α de Cronbach
Total	0.729
Acoso de género	0.919
Atención sexual no deseada	0.758
Coerción sexual	-

La ausencia de varianza en muchos ítems exigió su eliminación para evaluar la consistencia interna de las distintas dimensiones: el primer y tercer ítems de *Acoso de Género* y el quinto, sexto y séptimo de la escala de *Atención Sexual No Deseada.*

La fiabilidad de la escala, en ausencia de la dimensión de *Coerción Sexual* por ausencia de varianza, obtuvo un α=.214, por lo que se procedió al análisis de cada dimensión (Tabla 21). Se observó que al eliminar la dimensión de *Atención Sexual No Deseada* mejoraba la consistencia interna de la escala. Por ello solo se incluirá la dimensión de *Acoso de Género* en los siguientes análisis.

Tabla 21

Estadísticas de fiabilidad de cada dimensión de abuso sexual

	Media	DE	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento Alfa de Cronbach
Acoso de género	0.750	2.155	0.157	0.3401
Atención sexual no deseada	0.313	0.998	0.157	0.0729

Una vez analizado el comportamiento de las diferentes escalas empleadas para evaluar los constructos objeto de estudio, pasamos a exponer los principales resultados.

Bienestar personal

Liderazgo y bienestar personal

En cuanto a las correlaciones entre liderazgo y malestar, los resultados expuestos en la Tabla 22 muestran relaciones significativas.

El *Liderazgo Activo* presentó una correlación negativa con el *Malestar*, lo que indica que a medida que aumenta el *Liderazgo Activo*, el malestar disminuye y la resiliencia tiende a aumentar.

Por otro lado, el *Liderazgo Pasivo* mostró una correlación positiva con el *Malestar*, sugiriendo que un mayor *Liderazgo Pasivo* está relacionado con un mayor *Malestar*.

Tabla 22

Correlaciones entre liderazgo y malestar

	Liderazgo activo			Liderazgo pasivo		
	Rho de Spearman	gl	Valor p	Rho de Spearman	gl	Valor p
Malestar	-0.444*	30	0.011	0.479*	30	0.006

Funcionamiento relacional comunitario y bienestar personal

El *Malestar Psicológico* presenta correlaciones positivas y significativas con casi todas las dimensiones del *Funcionamiento Relacional Comunitario* (Tabla 23). Las asociaciones más fuertes se observan con la *Comunicación*, el *Funcionamiento General* y la *Resolución De Problemas*. También se encuentran relaciones significativas con la *Expresión Afectiva* y los *Roles*. Solo la *Involucración Afectiva* no presenta una correlación significativa.

Tabla 23

Correlación Funcionamiento Relacional Comunitario *con Malestar*

	Malestar		
	Rho de Spearman	gl	Valor p
Funcionamiento general	0.690*	30	<.001
Resolución de problemas	0.628*	30	<.001
Comunicación	0.715*	30	<.001
Roles	0.447*	30	0.001
Involucración afectiva	0.606*	30	<.001

Expresión afectiva	0.561*	30	<.001

Políticas de denuncia del abuso y bienestar personal

Las dos preguntas destinadas a conocer el número de participantes que han hecho uso del cauce de denuncia, para sí mismos o para otra persona, y el acogimiento que tuvo ésta arrojan los resultados recogidos en la Tabla 24.

Tabla 24

Uso del cauce de denuncia y su recibimiento dentro de la congregación

Total que usaron el cauce para sí mismos	7
Recibieron credibilidad	4
Recibieron críticas/rechazo	5
Recibieron apoyo	5
Total que usaron el cauce para otra persona	4
Recibieron credibilidad	1
Recibieron críticas/rechazo	2
Recibieron apoyo	2

Además, las Figuras 10 y 11 exponen los porcentajes correspondientes al recibimiento de las políticas, para aquellos que utilizaron el cauce para sí mismos y para los que lo utilizaron para otra persona.

Figura 10

Porcentaje de personas que utilizaron el cauce para sí mismos y recibieron credibilidad, críticas o apoyo.

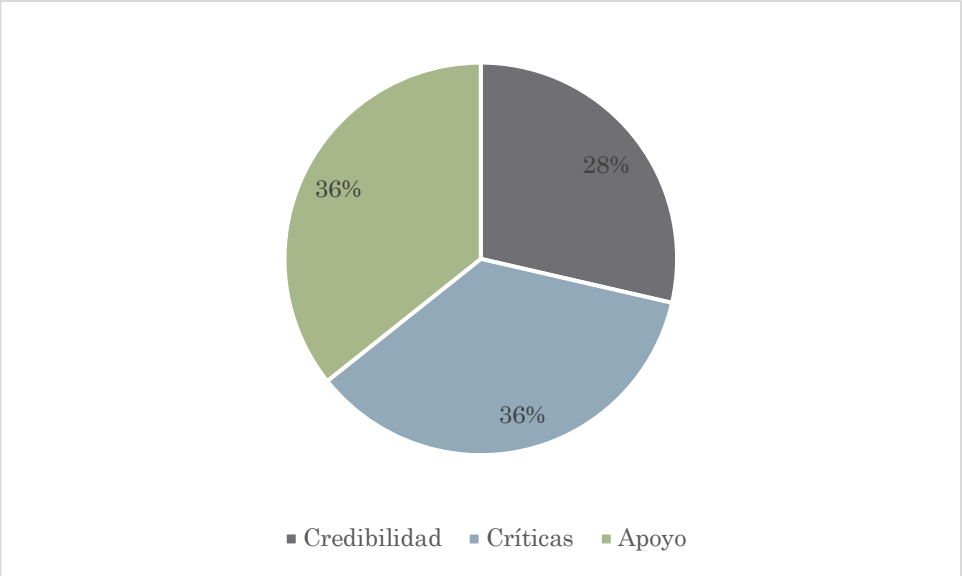
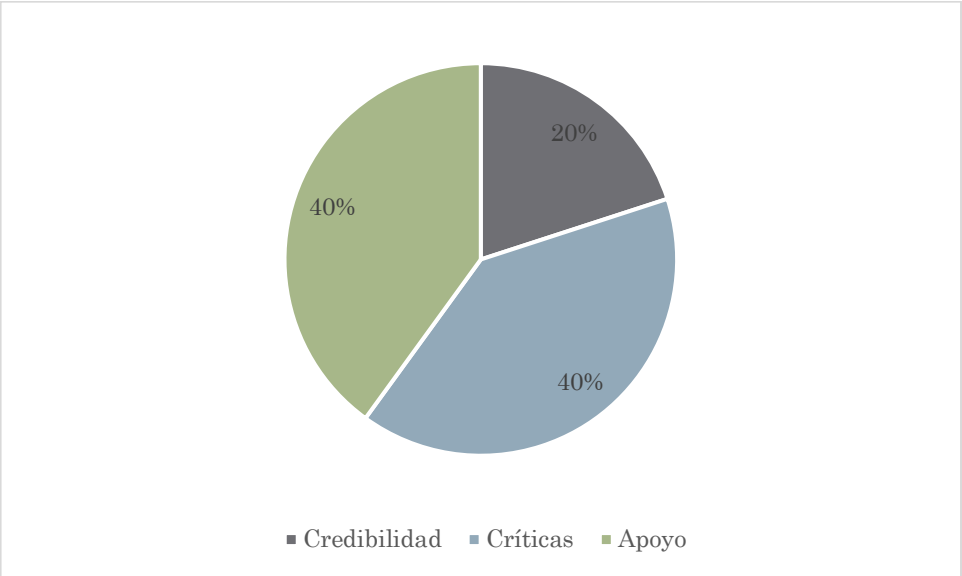


Figura 11

Porcentaje de personas que utilizaron el cauce para otra persona y recibieron credibilidad, críticas o apoyo.



Aunque el supuesto de homogeneidad (Tabla 25), requerido para el ANOVA, se cumple en todas las dimensiones, el supuesto de normalidad solo se cumple en *Cómo Hacer una Notificación* (Tabla 26), por lo que se procedió a su análisis.

Tabla 25

Prueba de Levene para homogeneidad de varianzas

Existencia de políticas		Persona encargada		Información sobre la política		Cómo hacer una notificación	
F	p	F	p	F	p	F	p
0.159	0.853	2.31	0.117	1.50	0.235	1.14	0.332

Tabla 26

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

Existencia de políticas		Persona encargada		Información sobre la política		Cómo hacer una notificación	
Estadístico	p	Estadístico	p	Estadístico	p	Estadístico	p
0.928	0.034	0.959	0.254	0.919	0.020	0.935	0.055

Los resultados, expuestos en la Tabla 27, no mostraron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos, por lo que no se encontraron evidencias de que el conocimiento sobre *Cómo Hacer una Notificación* esté relacionada con diferencias en los niveles de malestar reportado.

Tabla 27

Prueba ANOVA para el malestar y Cómo Hacer una Notificación

	Suma de Cuadrados	gl	Media Cuadrática	F	p	ω²
Cómo hacer una notificación	43.0	2	21.5	0.288	0.752	-0.047
Residuos	2164.5	29	74.6			

Respecto a las demás dimensiones, se realizó la prueba Kruskal-Wallis (Tabla 28), cuyos resultados fueron no significativos.

Tabla 28

Prueba Kruskal-Wallis para las Políticas De Denuncia y el Malestar

	χ^2	gl	p	ε^2
Existencia de políticas	2.31	2	0.315	0.0745
Persona encargada	0.657	2	0.720	0.0212
Información sobre la política	1.99	3	0.574	0.0643

Tampoco se hallaron diferencias significativas en las comparaciones por pares realizadas con el método Dwass-Steel-Critchlow-Fligner.

Efecto de la resiliencia en la relación entre liderazgo y bienestar personal

Liderazgo pasivo

En la Tabla 29 se observa que el malestar subjetivo presentó una relación directa significativa con el *Liderazgo Pasivo*. Sin embargo, no se observó un efecto mediador de la *Resiliencia*, ya que el efecto indirecto no fue significativo.

Tabla 29

Mediación de la resiliencia entre el Malestar Subjetivo y el Liderazgo Pasivo

			Intervalo de confianza 95%			
Efecto	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Indirecto	-0.0549	0.0341	-0.142	-0.004	-1.61	0.108
Directo	-0.1958	0.0737	-0.318	-0.031	-2.66	0.008
Total	-0.2507	0.0553	-0.351	-0.135	-4.53	<.001

Asimismo, el análisis de moderación no evidenció un efecto significativo de la interacción entre *Liderazgo Pasivo* y *Resiliencia*, lo que indica que la *Resiliencia* no moderó la relación entre ambas variables (Tabla 30).

Tabla 30

Moderación de la resiliencia entre el Malestar Subjetivo y el Liderazgo Pasivo

			Intervalo de confianza 95%			
	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Liderazgo pasivo	0.6809	0.193	0.275	1.033	3.531	<.001
Resiliencia	-0.7126	0.824	-1.752	1.424	-0.865	0.387
Liderazgo pasivo * resiliencia	0.0312	0.106	-0.083	0.312	0.295	0.768

Liderazgo activo

Como se muestra en la Tabla 31, no se observó una relación significativa entre el *Malestar Subjetivo* y el *Liderazgo Activo*, ni en el efecto directo ni en el total. Asimismo, la *Resiliencia* no ejerció un efecto mediador sobre esta relación, ya que el efecto indirecto no resultó significativo.

Tabla 31

Mediación de la resiliencia entre el Malestar Subjetivo y el Liderazgo Activo

			Intervalo de confianza 95%			
Efecto	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Indirecto	-0.0050	0.0445	-0.134	0.042	-0.113	0.910
Directo	-0.1249	0.0921	-0.280	0.087	-1.356	0.175
Total	-0.1299	0.0742	-0.271	0.020	-1.750	0.080

De igual modo, el análisis de moderación, expuesto en la Tabla 32, no evidenció un efecto significativo de la interacción entre *Malestar Subjetivo* y *Resiliencia*, lo que sugiere que esta variable no actuó como moderadora en el modelo.

Tabla 32

Moderación de la resiliencia entre el Malestar Subjetivo y el Liderazgo Activo

			Intervalo de confianza 95%			
	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Liderazgo activo	-0.1288	0.0950	-0.275	0.097	-1.356	0.175
Resiliencia	0.0678	0.9426	-0.776	2.811	0.072	0.943
Liderazgo activo * resiliencia	-0.0246	0.0428	-0.093	0.068	-0.576	0.565

Efecto de la resiliencia en la relación entre funcionamiento relacional comunitario y bienestar personal

En la Tabla 33 se muestra que se encontró una relación directa significativa entre el *Malestar Subjetivo* y el *Funcionamiento Relacional Comunitario*. No obstante, la *Resiliencia* no ejerció un efecto mediador en dicha relación, ya que el efecto indirecto no fue significativo.

Tabla 33

Mediación de la resiliencia entre el Malestar Subjetivo y el Funcionamiento Relacional Comunitario

			Intervalo de confianza 95%			
Efecto	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Indirecto	0.0194	0.0126	-3.54e−4	0.049	1.53	0.125
Directo	0.1346	0.0293	0.0758	0.191	4.59	<.001
Total	0.1540	0.0302	0.0929	0.212	5.10	<.001

De igual forma, el análisis de moderación no mostró un efecto significativo de la interacción entre *Funcionamiento Relacional Comunitario* y *Resiliencia*, lo que indica que esta variable no moderó la relación entre ambas (Tabla 34).

Tabla 34

Moderación de la resiliencia entre el Malestar Subjetivo y el Funcionamiento Relacional Comunitario

			Intervalo de confianza 95%			
	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p

Funcionamiento relacional	0.1646	0.0389	0.089	0.245	4.229	<.001
Resiliencia	0.1131	0.4863	-0.537	1.416	0.232	0.816
Funcionamiento relacional * resiliencia	0.0012	0.0267	-0.050	0.056	0.044	0.965

Abuso de autoridad, sexual y espiritual

Liderazgo y abusos

Se realizaron análisis de correlación de Spearman (por la ausencia de normalidad) para explorar la relación entre los estilos de *Liderazgo (Activo y Pasivo)* y las manifestaciones de *Abuso de Autoridad, Abuso Sexual* y *Abuso Espiritual*.

Los resultados que se exponen en la Tabla 35 indicaron que todas las formas de *Abuso de Autoridad* se asocian negativamente con el *Liderazgo Activo*, mientras que el *Liderazgo Pasivo* muestra asociaciones positivas con dichas manifestaciones.

En particular, se observó una correlación negativa significativa entre el *Liderazgo Activo* y el *Control y Manipulación*, así como con el *Descrédito Profesional*, el *Abuso Emocional* y la *Devaluación del Rol*. Estas correlaciones sugieren que menores niveles de *Abuso de Autoridad* en estas dimensiones se relacionan con mayores niveles de *Liderazgo Activo.*

Por el contrario, el *Liderazgo Pasivo* mostró correlaciones positivas significativas con *Control y Manipulación*, *Abuso Emocional, Descrédito Profesional* y *Devaluación del Rol*, lo que niveles mayores de estas formas de abuso están relacionadas con un liderazgo más pasivo.

Tabla 35

Correlaciones entre Liderazgo y Abuso de Autoridad

	Liderazgo activo			Liderazgo pasivo		
	Rho de Spearman	gl	valor p	Rho de Spearman	gl	valor p
Total	-0.581*	30	<.001	0.718*	30	<.001
Control y manipulación	-0.555*	30	<.001	0.450*	30	0.010
Abuso emocional	-0.392*	30	0.027	0.427*	30	0.015
Descrédito profesional	-0.641*	30	<.001	0.728*	30	<.001
Devaluación de rol	-0.466*	30	0.007	0.678*	30	<.001

Respecto al abuso sexual, los resultados expuestos en la Tabla 36 no arrojaron correlaciones estadísticamente significativas entre ninguno de los estilos de liderazgo y la variable de *Acoso de Género*.

Tabla 36

Correlaciones entre Liderazgo y Abuso Sexual

	Liderazgo activo			Liderazgo pasivo		
	Rho de Spearman	gl	valor p	Rho de Spearman	gl	valor p
Total	-0.115	30	0.532	0.296	30	0.100
Acoso de género	-0.046	30	0.802	0.160	30	0.382

Sin embargo, en la Tabla 37 se expone que sí se observaron correlaciones significativas entre el *Abuso Espiritual* y los estilos de *Liderazgo*.

El *Liderazgo Activo* presentó una correlación negativa con el *Mantenimiento Del Sistema*, el *Liderazgo Controlador*, *Discriminación por Género* y el Distrés Interno, lo que sugiere que las situaciones de *Abuso Espiritual* disminuyen si hay un estilo de *Liderazgo Activo*.

Por otro lado, el *Liderazgo Pasivo* mostró correlaciones positivas con el *Mantenimiento del Sistema*, el *Liderazgo Controlador* y el *Distrés Interno*, indicando que las situaciones de *Abuso Espiritual* están asociadas al *Liderazgo Pasivo*.

Sin embargo, no se hallaron correlaciones significativas entre los estilos de liderazgo y otros factores como *Aceptar la Violencia* o *Imagen de Dios Dañina*.

Tabla 37

Correlaciones entre Liderazgo y Abuso Espiritual

	Liderazgo activo			Liderazgo pasivo		
	Rho de Spearman	gl	valor p	Rho de Spearman	gl	valor p
Total	-0.468*	30	0.007	0.671*	30	<.001
Mantenimiento del sistema	-0.388*	30	0.028	0.625*	30	<.001
Aceptar la violencia	-0.329	30	0.066	0.240	30	0.186
Liderazgo controlador	-0.384*	30	0.030	0.582*	30	<.001
Discriminación por género	-0.384*	30	0.030	0.222	30	0.222
Distrés interno	-0.447*	30	0.010	0.629*	30	<.001
Imagen de Dios dañina	-0.106	30	0.565	0.113	30	0.537

Funcionamiento relacional comunitario y abusos

Respecto al *Funcionamiento Relacional Comunitario*, se observan correlaciones estadísticamente significativas que sugieren que las situaciones de *Abuso de Autoridad* aumentan cuando empeora el *Funcionamiento Relacional Comunitario*.

En la Tabla 38 se observa que tres de las cuatro dimensiones del *Abuso de Autoridad* (*Control y Manipulación, Descrédito Profesional y Devaluación de Rol*) se correlacionan con todas las dimensiones del *Funcionamiento Relacional Comunitario*. En el caso del *Abuso Emocional*, sólo se relaciona con el *Funcionamiento General* y la *Expresión Afectiva*.

Tabla 38

Correlaciones entre Funcionamiento Relacional Comunitario *y Abuso de Autoridad*

		Total	Control y manipulación	Abuso emocional	Descrédito profesional	Devaluación de rol
Funcionamiento general	Rho de Spearman	0.869*	0.675*	0.363*	0.863*	0.777*
	gl	30	30	30	30	30
	valor p	<.001	<.001	0.041	<.001	<.001
Resolución de problemas	Rho de Spearman	0.730*	0.525*	0.279	0.756*	0.639*
	gl	30	30	30	30	30
	valor p	<.001	0.002	0.122	<.001	<.001
Comunicación	Rho de Spearman	0.801*	0.566*	0.228	0.773*	0.758*
	gl	30	30	30	30	30
	valor p	<.001	<.001	0.210	<.001	<.001
Roles	Rho de Spearman	0.641*	0.435*	0.222	0.641*	0.554*
	gl	30	30	30	30	30

	valor p	<.001	0.013	0.223	<.001	<.001
Involucración afectiva	Rho de Spearman	0.704*	0.476*	0.138	0.735*	0.574*
	gl	30	30	30	30	30
	valor p	<.001	0.006	0.453	<.001	<.001
Expresión afectiva	Rho de Spearman	0.718*	0.390*	0.355*	0.757*	0.643*
	gl	30	30	30	30	30
	valor p	<.001	0.027	0.046	<.001	<.001

A continuación, se presentan las correlaciones entre las dimensiones del *Funcionamiento Relacional Comunitario* y las del *Abuso Sexual*. Se observan, únicamente, correlaciones significativas entre el *Acoso de Género* y los *Roles* y la *Expresión Afectiva,* tal y como se observa en la Tabla 39.

Tabla 39

Correlaciones entre Funcionamiento Relacional Comunitario y Abuso Sexual

		Total	Acoso de género
Funcionamiento general	Rho de Spearman	0.338	0.307
	gl	30	30
	valor p	0.059	0.087
Resolución de problemas	Rho de Spearman	0.278	0.251
	gl	30	30
	valor p	0.123	0.166
Comunicación	Rho de Spearman	0.300	0.308
	gl	30	30
	valor p	0.095	0.087
Roles	Rho de Spearman	0.250	0.381*
	gl	30	30
	valor p	0.168	0.032
Involucración afectiva	Rho de Spearman	0.377*	0.384*
	gl	30	30
	valor p	0.033	0.030
Expresión afectiva	Rho de Spearman	0.286	0.238
	gl	30	30
	valor p	0.113	0.190

En la Tabla 40 se observa que las correlaciones entre el *Funcionamiento Relacional Comunitario* y las diversas dimensiones del *Abuso Espiritual* muestran algunas relaciones significativas.

En el *Funcionamiento General*, se observan correlaciones positivas y significativas con varias dimensiones del *Abuso Espiritual*. Las más destacadas incluyen el *Mantenimiento del Sistema, Liderazgo Controlador, Distrés Interno* y *Aceptación de la Violencia*. Sin embargo, la relación con *Discriminación por Género e Imagen de Dios Dañina* fueron menos fuertes, con la última no siendo significativa.

En la *Resolución de Problemas*, se registraron correlaciones moderadas con el *Mantenimiento del Sistema, Aceptación de la Violencia, Liderazgo Controlador* y *Distrés Interno*. No se encontraron correlaciones significativas con *Discriminación por Género* ni con *Imagen de Dios Dañina*.

En cuanto a la *Comunicación*, las correlaciones fueron positivas y significativas para *Mantenimiento del Sistema, Liderazgo Controlador* y *Distrés Interno*. La relación con *Discriminación por Género* fue casi significativa, pero no con *Aceptación de la Violencia* ni con *Imagen de Dios Dañina*.

Respecto a los *Roles*, las correlaciones fueron significativas con *Mantenimiento del Sistema* y *Liderazgo Controlador*. Sin embargo, *Aceptación de la Violencia, Discriminación por Género, Distrés Interno* y la *Imagen de Dios Dañina* no resultaron significativas.

En cuanto a la *Involucración Afectiva* y *Expresión Afectiva*, se destacaron correlaciones positivas con *Mantenimiento del Sistema, Liderazgo Controlador* y *Distrés Interno,* mientras que no se observaron relaciones significativas con *Discriminación por Género* ni con *Aceptación de la Violencia* ni con *Imagen de Dios Dañina*.

Tabla 40

Correlaciones entre funcionamiento Relacional Comunitario y Abuso Espiritual

		Total	Mantenimiento del sistema	Aceptar la violencia	Liderazgo controlador	Discriminación por género	Distrés interno	Imagen de dios dañina
Funcionamiento general	Rho de Spearman	0.714*	0.731*	0.431*	0.643*	0.392*	0.616*	0.306
	gl	30	30	30	30	30	30	30
	valor p	<.001	<.001	0.014	<.001	0.027	<.001	0.089
Resolución de problemas	Rho de Spearman	0.672*	0.656*	0.405*	0.569*	0.307	0.620*	0.189
	gl	30	30	30	30	30	30	30
	valor p	<.001	<.001	0.021	<.001	0.088	<.001	0.300
Comunicación	Rho de Spearman	0.648*	0.601*	0.260	0.532*	0.335	0.597*	0.183
	gl	30	30	30	30	30	30	30
	valor p	<.001	<.001	0.150	0.002	0.061	<.001	0.317

Roles	Rho de Spearman	0.451*	0.578*	0.305	0.493*	0.205	0.311	0.174
	gl	30	30	30	30	30	30	30
	valor p	0.010	<.001	0.090	0.004	0.261	0.083	0.342
Involucración afectiva	Rho de Spearman	0.502*	0.546*	0.233	0.456*	0.168	0.421*	0.274
	gl	30	30	30	30	30	30	30
	valor p	0.003	0.001	0.199	0.009	0.359	0.017	0.129
Expresión afectiva	Rho de Spearman	0.543*	0.529*	0.295	0.440*	0.163	0.453*	0.197
	gl	30	30	30	30	30	30	30
	valor p	0.001	0.002	0.102	0.012	0.373	0.009	0.280

Políticas de denuncia y situaciones de abuso

Abuso de Autoridad

Al ejecutar el análisis ANOVA, no se cumplieron los supuestos de homogeneidad de varianzas (Tabla 41) y de normalidad (Tabla 42) para ninguna de las variables medidas respecto a las *Políticas de Denuncia del Abuso* (*Existencia de Políticas, Identificación de la Persona Encargada de las Denuncias, Ser Informado Sobre la Política de Denuncias* y *Conocimiento Sobre Cómo Hacer una Notificación*). Por ello se procedió a ejecutar la prueba de Kruskal – Wallis.

Tabla 41

Prueba de Levene para homogeneidad de varianzas

Existencia de políticas		Persona encargada		Información sobre la política		Cómo hacer una notificación	
F	p	F	p	F	p	F	p
8.75	0.001	8.33	0.001	0.905	0.451	4.38	0.022

Tabla 42

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

Existencia de políticas		Persona encargada		Información sobre la política		Cómo hacer una notificación	
Estadístico	p	Estadístico	p	Estadístico	p	Estadístico	p
0.890	0.004	0.889	0.003	0.793	<.001	0.853	<.001

En la Tabla 43 se muestra que los resultados no revelaron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos, con un tamaño del efecto muy pequeño. Esto indica que la *Política de Denuncias* no se asocia con cambios sustanciales en el nivel de *Abuso de Autoridad*.

Tabla 43

Prueba Kruskal-Wallis para las Políticas de Denuncia y el Abuso de Autoridad

	χ^2	gl	p	ε^2
Existencia de políticas	0.704	2	0.703	0.0227
Identificar a la persona encargada	0.430	2	0.807	0.0139
Información sobre políticas	0.770	3	0.857	0.0248
Cómo hacer una notificación	0.671	2	0.715	0.0216

Las comparaciones post-hoc (Dwass-Steel-Critchlow-Fligner) tampoco indicaron contrastes significativos entre los grupos evaluados.

Abuso sexual

Aunque en algunos casos se cumplió el supuesto de homogeneidad (Tabla 44), en ninguno se cumplió el de normalidad (Tabla 45) requerido para el ANOVA en relación con las variables asociadas a las *Políticas de Denuncia del Abuso*, por lo que se optó por aplicar la prueba no paramétrica de Kruskal–Wallis.

Tabla 44

Prueba de Levene para homogeneidad de varianzas

Existencia de políticas		Persona encargada		Información sobre la política		Cómo hacer una notificación	
F	p	F	p	F	p	F	p
2.79	0.078	3.18	0.057	2.90	0.052	21.6	<.001

Tabla 45

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

Existencia de políticas		Persona encargada		Información sobre la política		Cómo hacer una notificación	
Estadístico	p	Estadístico	p	Estadístico	p	Estadístico	p
0.552	<.001	0.527	<.001	0.589	<.001	0.651	<.001

Como se muestra en la Tabla 46, los análisis no arrojaron diferencias estadísticamente significativas en la mayoría de las variables, y el tamaño del efecto fue bajo, lo que sugiere que la presencia o conocimiento de estas políticas no se relaciona con el *Abuso Sexual.* Sin embargo, *Cómo Hacer una Notificación* sí que resultó significativa.

Tabla 46

Prueba Kruskal-Wallis para las Políticas de Denuncia y el Abuso Sexual

	χ^2	gl	p	ε^2
Existencia de políticas	0.758	2	0.685	0.0244
Identificar a la persona encargada	3.21	2	0.201	0.104
Información sobre políticas	1.03	3	0.793	0.0333
Cómo hacer una notificación	7.72	2	0.021	0.249

Las comparaciones post hoc (Dwass-Steel-Critchlow-Fligner) tampoco indicaron contrastes significativos entre los grupos evaluados.

Abuso espiritual

Ante el incumplimiento de los supuestos del ANOVA (Tabla 47 y 48), se utilizó la prueba de Kruskal–Wallis para analizar las variables vinculadas a las políticas de denuncia de abuso, que se expone en la Tabla 49.

Tabla 47

Prueba de Levene para homogeneidad de varianzas

Existencia de políticas		Persona encargada		Información sobre la política		Cómo hacer una notificación	
F	p	F	p	F	p	F	p
7.56	0.002	0.71	0.500	1.31	0.291	1.79	0.185

Tabla 48

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

Existencia de políticas		Persona encargada		Información sobre la política		Cómo hacer una notificación	
Estadístico	p	Estadístico	p	Estadístico	p	Estadístico	p
0.911	0.012	0.825	<.001	0.816	<.001	0.849	<.001

Los resultados mostraron ausencia de diferencias significativas entre los grupos, lo cual indica que estas políticas no se relacionan con variaciones relevantes en los niveles de abuso percibido.

Tabla 49

Prueba Kruskal-Wallis para las Políticas de Denuncia y el Abuso Espiritual

	χ^2	gl	p	ε^2
Existencia de políticas	2.01	2	0.365	0.0650
Identificar a la persona encargada	1.57	2	0.456	0.0506
Información sobre políticas	3.20	3	0.362	0.103
Cómo hacer una notificación	3.91	2	0.141	0.126

Tampoco se hallaron diferencias significativas en las comparaciones por pares realizadas con el método Dwass-Steel-Critchlow-Fligner.

Impacto del funcionamiento relacional comunitario y del liderazgo en la aparición de abusos

Abuso de Autoridad

En un primer modelo (Tabla 50) que incluyó todas las variables predictoras, se obtuvo un coeficiente de correlación múltiple R = .867, indicando un alto grado de asociación entre las variables independientes y el abuso de Autoridad. El coeficiente de determinación fue R^2 = .752, lo que sugiere que aproximadamente el 75.2 % de la varianza en el abuso de Autoridad puede ser explicada por el conjunto de predictores. Sin embargo, no todos los predictores resultaron significativos.

Tabla 50

Coeficientes del modelo

Predictor	β	EE	t	p
Constante	-21.8689	7.2874	-3.001	0.006
Liderazgo activo	0.1218	0.0709	1.717	0.099
Liderazgo pasivo	0.6172	0.1746	3.536	0.002
Funcionamiento general	1.8376	0.5018	3.662	0.001
Resolución de problemas	-1.4969	0.5612	-2.667	0.014
Comunicación	0.2874	0.4381	0.656	0.518
Roles	-0.0907	0.2950	-0.307	0.761
Involucración afectiva	-0.7792	0.3015	-2.585	0.017
Expresión afectiva	0.4047	0.5013	0.807	0.428

Tras eliminar los predictores no significativos para simplificar el modelo (Tabla 51), se construyó un segundo modelo más ajustado. Este modelo obtuvo como predictores el *Liderazgo Pasivo y el Funcionamiento General*, logrando un R = .790 y un R^2 = .625, indicando que el 62.5 % de la varianza en la variable dependiente puede explicarse por estos dos predictores. Ambos predictores resultaron estadísticamente significativos. El análisis de colinealidad indicó valores de VIF por debajo de 1.5, descartando problemas de multicolinealidad (VIF = 1.48, tolerancia = 0.677).

Tabla 51

Coeficientes del modelo

Predictor	β	EE	t	p
Constante	-14.031	3.554	-3.95	<.001
Liderazgo pasivo	0.335	0.149	2.25	0.032
Funcionamiento general	0.779	0.188	4.13	<.001

Abuso sexual

El análisis de regresión lineal para el modelo predictor de *Abusos Sexuales* (Tabla 52) mostró un ajuste moderado ($R = 0.464$, $R^2 = 0.215$), lo que indica que los predictores incluidos explican aproximadamente el 21.5 % de la varianza en los niveles de *Abuso Sexual*. Ninguna de las variables incluidas resultó ser un predictor significativo de forma estadísticamente concluyente.

Tabla 52

Coeficientes del modelo

Predictor	β	EE	t	p
Constante	-2.49606	3.2359	-0.7714	0.448
Liderazgo activo	-0.16130	0.2228	-0.7239	0.476
Liderazgo pasivo	-0.08709	0.2492	-0.3495	0.730
Funcionamiento general	0.13302	0.1945	0.6838	0.501
Resolución de problemas	0.16264	0.1310	1.2415	0.227
Comunicación	0.11736	0.1339	0.8767	0.390
Roles	0.00352	0.2226	0.0158	0.988

Involucración afectiva	0.01002	0.0315	0.3180	0.753
Expresión afectiva	-0.05579	0.0775	-0.7197	0.479

Abuso espiritual

Los resultados del análisis de regresión lineal para el *Abuso Espiritual* (Tabla 53) muestran un modelo con un buen ajuste ($R = 0.848$, $R^2 = 0.719$), lo que indica que los predictores incluidos explican aproximadamente el 71.9% de la varianza del *Abuso Espiritual*. En este modelo, aunque no todos los predictores resultaron significativos

Ambos presentan relaciones positivas con el *Abuso Espiritual*, indicando que, a mayor *Liderazgo Pasivo* y mejor *Funcionamiento General*, mayor nivel de *Abuso Espiritual* percibido. El resto de las variables (*Liderazgo Activo, Resolución de Problemas, Comunicación, Roles, Involucración Afectiva* y *Expresión Afectiva*) no resultaron significativas.

Tabla 53

Coeficientes del modelo

Predictor	β	EE	t	p
Constante	-17.994	15.229	-1.182	0.249
Liderazgo activo	0.276	0.148	1.864	0.075
Liderazgo pasivo	1.314	0.365	3.603	0.001
Funcionamiento general	2.991	1.049	2.852	0.009
Resolución de problemas	-0.841	1.173	-0.717	0.480
Comunicación	0.329	0.916	0.360	0.722
Roles	0.176	0.617	0.286	0.778
Involucración afectiva	-1.370	0.630	-2.174	0.040

Expresión afectiva	-0.589	1.048	-0.562	0.579

En un modelo reducido (Tabla 54), que incluyó solo los predictores significativos ($R = 0.777$, $R^2 = 0.603$) se mantuvieron el *Liderazgo Pasivo* y el *Funcionamiento General*.

Tabla 54

Coeficientes del modelo

Predictor	β	EE	t	p
Constante	3.890	7.177	0.542	0.592
Liderazgo pasivo	0.791	0.301	2.626	0.014
Funcionamiento general	1.340	0.380	3.523	0.001

Los índices de colinealidad, expuestos en la Tabla 55, para este modelo reducido fueron aceptables (VIF = 1.48, tolerancia = 0.677), indicando ausencia de multicolinealidad entre los predictores. Esto sugiere que Liderazgo Pasivo y Funcionamiento General son predictores significativos del Abuso Espiritual. Ambos contribuyen de forma conjunta a explicar la variabilidad en los niveles de Abuso Espiritual.

Tabla 55

Estadísticas de colinealidad

	VIF	Tolerancia
Liderazgo Pasivo	1.48	0.677
Funcionamiento General	1.48	0.677

Efecto de la resiliencia en la relación entre liderazgo y abuso de autoridad, sexual y espiritual

Abuso de Autoridad

- Liderazgo pasivo

Como se muestra en la Tabla 56, los resultados indicaron que el *Liderazgo Pasivo* tiene un efecto directo significativo sobre el *Abuso de Autoridad*, pero la *Resiliencia*, planteada como variable mediadora, no explicó esta relación de forma significativa.

Tabla 56

Mediación de la Resiliencia entre el Abuso de Autoridad y el Liderazgo Pasivo

			Intervalo de confianza 95%			
Efecto	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Indirecto	-0.0934	0.0822	-0.310	0.014	-1.14	0.256
Directo	0.7794	0.2286	0.363	1.269	3.41	<.001
Total	0.6860	0.1794	0.346	1.060	3.82	<.001

En el análisis de moderación (Tabla 57), se volvió a observar el efecto directo del *Liderazgo* sobre el *Abuso de Autoridad*, pero la resiliencia no actuó como moderadora, ya que no modifica la relación entre ambas variables.

Tabla 57

Moderación de la Resiliencia entre el Abuso de Autoridad y el Liderazgo Pasivo

			Intervalo de confianza 95%			
	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Liderazgo pasivo	0.7837	0.2317	0.373	1.291	3.382	<.001
Resiliencia	-0.6714	0.6696	-2.378	0.245	-1.003	0.316
Liderazgo pasivo * resiliencia	0.0116	0.0753	-0.177	0.137	0.154	0.878

- Liderazgo activo

Los análisis, expuestos en la Tabla 58, mostraron que el *Liderazgo Activo* se asocia significativamente con una disminución del *Abuso de Autoridad*, pero la *Resiliencia* no media esa relación, ya que su efecto indirecto no resultó significativo.

Tabla 58

Mediación de la Resiliencia entre el Abuso de Autoridad y el Liderazgo Activo

			Intervalo de confianza 95%			
Efecto	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Indirecto	0.00603	0.0343	-0.0554	0.0884	0.176	0.860
Directo	-0.22806	0.1106	-0.4413	-0.0169	-2.062	0.039
Total	-0.22202	0.0892	-0.3990	-0.0543	-2.490	0.013

En cuanto a la moderación (Tabla 59), tampoco se encontraron efectos significativos de interacción, lo que indica que la resiliencia no modifica la relación entre el *Liderazgo Activo* y el *Abuso de Autoridad*. En conjunto, estos resultados sugieren que el *Liderazgo Activo* influye

directamente en la reducción del *Abuso de Autoridad*, independientemente del nivel de *Resiliencia* percibido.

Tabla 59

Moderación de la Resiliencia entre el Abuso de Autoridad y el Liderazgo Activo

			Intervalo de confianza 95%			
	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Liderazgo activo	-0.2250	0.1146	-0.457	-0.022	-1.963	0.050
Resiliencia	-0.0918	0.7400	-2.058	0.996	-0.124	0.901
Liderazgo activo * resiliencia	0.0194	0.0366	-0.033	0.111	0.530	0.596

Abuso sexual

- Liderazgo pasivo

No se encontró una relación significativa entre el *Liderazgo Pasivo* y el *Abuso Sexual,* ni de forma directa ni a través de la resiliencia como variable mediadora. El efecto indirecto tampoco resultó significativo, lo que indica que la resiliencia no explicó la relación entre ambas variables, como se observa en la Tabla 60.

Tabla 60

Mediación de la Resiliencia entre el Abuso Sexual y el Liderazgo Pasivo

			Intervalo de confianza 95%			
Efecto	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Indirecto	-0.0132	0.0155	-0.050	0.013	-0.850	0.396

Directo	0.0167	0.0374	-0.058	0.093	0.447	0.655
Total	0.0035	0.0336	-0.068	0.067	0.105	0.916

Del mismo modo, el análisis de moderación (Tabla 61) mostró que la interacción entre *Liderazgo Pasivo* y resiliencia no fue significativa, por lo que la resiliencia no moderó la relación entre el *Liderazgo Pasivo* y el *Abuso Sexual*.

Tabla 61

Moderación de la Resiliencia entre el Abuso Sexual y el Liderazgo Pasivo

			Intervalo de confianza 95%			
	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Liderazgo pasivo	0.0135	0.0412	-0.070	0.093	0.327	0.744
Resiliencia	-0.0610	0.1712	-0.527	0.165	-0.356	0.722
Liderazgo pasivo * resiliencia	-0.0088	0.0227	-0.070	0.020	-0.389	0.697

- Liderazgo activo

Como se muestra en la Tabla 62, no se encontró una relación significativa entre el *Liderazgo Activo* y el *Abuso Sexual*. Tampoco se observó un efecto mediador de la *Resiliencia*, ya que el efecto indirecto no alcanzó significación estadística.

Tabla 62

Mediación de la Resiliencia entre el Abuso Sexual y el Liderazgo Activo

			Intervalo de confianza 95%			
Efecto	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Indirecto	0.00273	0.00609	-0.0134	0.0125	0.448	0.654

Directo	0.00275	0.02529	-0.0402	0.0591	0.109	0.914
Total	0.00548	0.02248	-0.0313	0.0545	0.244	0.808

De igual forma, el análisis de moderación, expuesto en la Tabla 63, no mostró efectos significativos, lo que indica que la resiliencia no moderó la relación entre *Liderazgo Activo* y *Abuso Sexual.*

Tabla 63

Moderación de la Resiliencia entre el Abuso Sexual y el Liderazgo Activo

			Intervalo de confianza 95%			
	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Liderazgo activo	0.0035	0.0274	-0.042	0.064	0.126	0.900
Resiliencia	-0.0461	0.1600	-0.344	0.274	-0.288	0.773
Liderazgo activo * resiliencia	0.0044	0.0099	-0.020	0.017	0.451	0.652

Abuso espiritual

- Liderazgo pasivo

En relación con el *Abuso Espiritual* (Tabla 64), se encontró un efecto directo significativo del *Liderazgo Pasivo*, lo que indica que este tipo de liderazgo se asoció con un mayor nivel de *Abuso Espiritual*. No obstante, la *Resiliencia* no actuó como variable mediadora, ya que el efecto indirecto no fue significativo.

Tabla 64

Mediación de la Resiliencia entre el Abuso Espiritual y el Liderazgo Pasivo

			Intervalo de confianza 95%			
Efecto	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Indirecto	-0.215	0.166	-0.565	0.083	-1.29	0.196
Directo	1.610	0.416	0.727	2.358	3.87	<.001
Total	1.395	0.346	0.675	2.020	4.03	<.001

Asimismo, el análisis de moderación no reveló un efecto significativo de la interacción entre *Liderazgo Pasivo* y *Resiliencia*, por lo que esta variable tampoco moderó la relación entre ambas variables, como se expone en la Tabla 65.

Tabla 65

Moderación de la Resiliencia entre el Abuso Espiritual y el Liderazgo Pasivo

			Intervalo de confianza 95%			
	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Liderazgo pasivo	1.617	0.440	0.660	2.393	3.678	<.001
Resiliencia	-1.520	1.587	-4.099	2.698	-0.958	0.338
Liderazgo pasivo * resiliencia	0.019	0.189	-0.192	0.598	0.099	0.921

- Liderazgo activo

El *Liderazgo Activo*, expuesto en la Tabla 66, mostró un efecto total significativo sobre el *Abuso Espiritual*; sin embargo, el efecto directo no alcanzó significación estadística, y la *Resiliencia* no actuó como mediadora, ya que el efecto indirecto tampoco fue significativo.

Tabla 66

Mediación de la Resiliencia entre el Abuso Espiritual y el Liderazgo Activo

			Intervalo de confianza 95%			
Efecto	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Indirecto	0.0066	0.0646	-0.163	0.102	0.102	0.918
Directo	-0.3997	0.2103	-0.774	0.057	-1.900	0.057
Total	-0.3931	0.1761	-0.728	-0.031	-2.232	0.026

Del mismo modo, el análisis de moderación (Tabla 67) no evidenció un efecto significativo de la interacción entre *Liderazgo Activo* y *Resiliencia*, lo que indica que esta variable no moderó la relación entre el *Liderazgo Activo* y el *Abuso Espiritual*.

Tabla 67

Moderación de la Resiliencia entre el Abuso Espiritual y el Liderazgo Activo

			Intervalo de confianza 95%			
	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Liderazgo activo	-0.3963	0.2168	-0.780	0.079	-1.828	0.068
Resiliencia	-0.1005	1.4441	-2.149	4.101	-0.070	0.945
Liderazgo activo * resiliencia	0.0214	0.0749	-0.139	0.171	0.285	0.775

Efecto de la resiliencia en la relación entre funcionamiento relacional comunitario y abuso de autoridad, sexual y espiritual

Abuso de Autoridad

El *Funcionamiento Relacional Comunitario* mostró una relación directa significativa con el *Abuso de Autoridad*. Sin embargo, no se encontró un efecto mediador de la *Resiliencia*, ya que el efecto indirecto no fue estadísticamente significativo (Tabla 68).

Tabla 68

Mediación de la Resiliencia entre el Abuso de Autoridad y el Funcionamiento Relacional Comunitario

			Intervalo de confianza 95%			
Efecto	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Indirecto	0.0030	0.0076	-0.019	0.013	0.402	0.688
Directo	0.1705	0.0435	0.094	0.264	3.915	<.001
Total	0.1735	0.0422	0.097	0.262	4.111	<.001

Asimismo, el análisis de moderación, como se muestra en la Tabla 69, no reveló un efecto significativo de la interacción entre *Funcionamiento Relacional Comunitario* y *Resiliencia*, lo que indica que esta última no actuó como un moderador de la relación.

Tabla 69

Moderación de la Resiliencia entre el Abuso de Autoridad y el Funcionamiento Relacional Comunitario

			Intervalo de confianza 95%			
	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Funcionamiento relacional	0.1725	0.0450	0.101	0.275	3.836	<.001
Resiliencia	0.1615	0.4812	-0.965	1.038	0.336	0.737
Funcionamiento relacional * resiliencia	-0.0248	0.0286	-0.090	0.026	-0.869	0.385

Abuso sexual

El funcionamiento relacional comunitario mostró una relación total marginalmente significativa con el *Abuso Sexual,* expuesto en la Tabla 70. No obstante, el efecto directo no alcanzó significación estadística, y el análisis de mediación no indicó un efecto indirecto significativo a través de la resiliencia.

Tabla 70

Mediación de la resiliencia entre el Abuso Sexual y el Funcionamiento Relacional Comunitario

			Intervalo de confianza 95%			
Efecto	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Indirecto	-0.0017	0.0026	-0.009	6.54e-4	-0.660	0.509
Directo	0.0189	0.0097	0.004	0.042	1.960	0.050
Total	0.0172	0.0085	0.004	0.038	2.038	0.042

Asimismo, el análisis de moderación (Tabla 71) no evidenció un efecto significativo de la interacción entre *Funcionamiento Relacional Comunitario* y *Resiliencia*, por lo que esta variable no moderó la relación entre las variables principales.

Tabla 71

Moderación de la resiliencia entre el Abuso Sexual y el Funcionamiento Relacional Comunitario

			Intervalo de confianza 95%			
	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Funcionamiento relacional	0.0197	0.01087	0.00420	0.04659	1.808	0.071
Resiliencia	-0.1335	0.16861	-0.57845	0.05695	-0.792	0.429
Funcionamiento relacional * resiliencia	-0.0088	0.00900	-0.03185	0.00230	-0.981	0.327

Abuso espiritual

El *Funcionamiento Relacional Comunitario* se asoció de forma significativa con mayores niveles de *Abuso Espiritual*, tanto en el efecto directo como en el total. Sin embargo, la *Resiliencia* no actuó como mediadora, ya que el efecto indirecto no fue estadísticamente significativo, como se muestra en la Tabla 72.

Tabla 72

Mediación de la resiliencia entre el Abuso Espiritual y el Funcionamiento Relacional Comunitario

			Intervalo de confianza 95%			
Efecto	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Indirecto	0.0055	0.0159	-0.0259	0.0418	0.347	0.729
Directo	0.3191	0.0848	0.1616	0.4935	3.765	<.001
Total	0.3247	0.0854	0.1661	0.4979	3.800	<.001

De igual forma, el análisis de moderación, que se muestra en la Tabla 73, no mostró un efecto significativo de la interacción entre Funcionamiento Relacional Comunitario y Resiliencia, por lo que esta variable no moderó la relación entre ambas.

Tabla 73

Moderación de la resiliencia entre el Abuso Espiritual y el Funcionamiento Relacional Comunitario

			Intervalo de confianza 95%			
	Estimador	DT	Inferior	Superior	Z	p
Funcionamiento relacional	0.31988	0.0884	0.165	0.515	3.621	<.001
Resiliencia	0.36185	1.1708	-1.369	3.531	0.309	0.757
Funcionamiento relacional * resiliencia	-0.00909	0.0671	-0.149	0.122	-0.135	0.892

Discusión

Esta investigación se ha centrado en explorar las relaciones entre estilos de liderazgo, funcionamiento relacional comunitario, políticas de denuncia, resiliencia y la presencia de bienestar personal y de las distintas formas de abuso (autoridad, sexual y espiritual) en el ámbito de la vida consagrada. La relevancia de esta investigación reside en la posibilidad de ofrecer evidencia empírica sobre un fenómeno complejo y muy poco explorado, que afecta a la calidad de vida de aquellos que forman parte de la vida consagrada.

En primer lugar, los resultados confirman la hipótesis sobre la existencia de una relación entre el estilo de liderazgo y el malestar psicológico. Se observó que el *Liderazgo Pasivo* se asocia con mayores niveles de malestar entre las personas de vida consagrada, mientras que un *Liderazgo Activo* correlaciona con menores niveles de malestar. Esto es coherente con la literatura recogida sobre el liderazgo en las organizaciones y su relación con el bienestar personal (Bass & Avolio, 1994; Skogstad et al., 2007; Tepper, 2000). Además, demuestra la necesidad de figuras de autoridad implicadas, que busquen la estimulación creativa y del pensamiento, que persigan el crecimiento y desarrollo de sus subordinados, que sirvan de modelo para sus seguidores y que motivan de manera cautivadora.

Asimismo, el funcionamiento relacional comunitario mostró una correlación significativa con el bienestar personal en todas sus dimensiones, tal y como afirma Rook (2015). Cuanto más disfuncional sea la dinámica relacional de la congregación, mayor será el nivel de malestar en sus miembros. Es interesante que las correlaciones obtenidas entre el bienestar personal y el funcionamiento relacional comunitario son ligeramente más fuertes que las obtenidas entre bienestar personal y liderazgo.

Los datos obtenidos muestran una clara relación entre el estilo de liderazgo y la presencia de diferentes formas de abuso en contextos de vida consagrada. En línea con estudios

previos (Einarsen et al., 2007; Tepper, 2000; Hodge, 2015; O'Connor, 2018), el Liderazgo Pasivo se asocia significativamente con el abuso de autoridad, en sus distintas dimensiones: *Control y Manipulación, Abuso Emocional, Descrédito Profesional* y *Devaluación del Rol*. Asimismo, este estilo de liderazgo se vincula también con el abuso espiritual, especialmente con dinámicas como el *Mantenimiento del Sistema*, el *Liderazgo Controlador* y el *Distrés Interno*. Mientras que el *Liderazgo Activo* se asocia con una menor presencia de abuso de autoridad en todas sus dimensiones y de las dimensiones de *Mantenimiento del Sistema, Liderazgo Controlador, Discriminación por Género* y *Distrés Interno* del abuso espiritual.

Aunque existe literatura que vincula el funcionamiento relacional con el bienestar psicológico (Rook, 2015), son escasos los estudios que analicen esta variable en relación con el abuso en contextos de vida consagrada. Sin embargo, se ha evidenciado una amplia base empírica sobre la relación entre funcionamiento relacional y el abuso en grupos y organizaciones (Einarsen, 2020; Lutgen-Sandvik et al., 2007; Reis et al., 2000), lo que sugiere un posible paralelismo con el entorno de vida consagrada.

Los resultados de este estudio confirman la relación entre un funcionamiento relacional comunitario deficiente en todas sus dimensiones (F*uncionamiento General, Resolución de Problemas, Comunicación, Roles, Involucración Afectiva, y Expresión Afectiva*) y la presencia de abuso de autoridad, en sus diferentes dimensiones: *Control y Manipulación, Abuso Emocional, Descrédito Profesional y Devaluación del Rol*. Además, se halló una relación significativa entre el funcionamiento relacional y dimensiones del abuso espiritual como el *Mantenimiento del Sistema* y el *Liderazgo Controlador*. Sin embargo, el *Distrés Interno* se relaciona con todas las dimensiones del funcionamiento relacional comunitario salvo *Roles*, mientras que *Aceptar la violencia* se relaciona con el *Funcionamiento general* y la *Resolución de problemas*, y *Discriminación por género* se relaciona con el *Funcionamiento general*. En

cuanto al abuso sexual, se observó una correlación con los factores de *Roles* e *Involucración Afectiva*, aunque con menos solidez.

Un hallazgo relevante fue que la acción conjunta del *Liderazgo Pasivo* y un funcionamiento relacional disfuncional explica más del 60% de la varianza en los casos de abuso de autoridad, más del 70% del abuso espiritual y más del 20% del abuso sexual. Esto pone de manifiesto que el liderazgo y la dinámica comunitaria no deben abordarse como factores aislados, sino como elementos interdependientes que generan contextos seguros que resultan claves para la prevención del abuso en vida consagrada.

Por otro lado, a partir de la literatura existente (Brown & Evans, 2021; García & López, 2018; Johnson & Thompson, 2020; Smith, 2019), cabía esperar que la existencia y el conocimiento de cauces de denuncia tuviera una relación inversa con la presencia de abusos. Sin embargo, los resultados de este estudio no muestran asociaciones significativas entre la existencia de estas políticas y la incidencia de abuso, salvo el conocimiento de los cauces de notificación para el abuso sexual. Esto parece indicar que la existencia de políticas de denuncia no es tan relevante como conocer los aspectos prácticos sobre cómo hacer uso de las mismas.

Una participante del estudio sugirió que sería relevante explorar si el cauce de denuncia es independiente de la autoridad institucional, lo cual podría afectar la disposición de las víctimas a denunciar. Por lo tanto, el simple conocimiento de que existe un cauce de denuncia no garantiza que sea accesible, confiable o utilizado. Además, los datos recabados muestran que algunas personas que usaron estos cauces recibieron críticas o no fueron creídas, lo cual cuestiona la efectividad real de estos cauces. Este aspecto merece una mayor atención en futuras investigaciones, ya que introduce la variable de la confianza institucional como mediador de la eficacia de los cauces de notificación

Conclusiones

Los datos aportados por este estudio reafirman la necesidad de seguir explorando el abuso en contextos de vida consagrada en sus distintas formas (autoridad, espiritual y sexual), y de especificar, con mayor precisión, los factores asociados a cada uno. Además, se destaca la importancia de integrar medidas estructurales, que aborden tanto el estilo de liderazgo como las dinámicas relacionales comunitarias, para crear entornos más seguros. La falta de impacto de las políticas de denuncia y de la resiliencia como factores protectores pone en evidencia que no se puede poner el foco sólo en el trabajo preventivo individual con las potenciales víctimas, sino que, sobre todo, el cambio debe producirse a nivel organizacional y cultural, más allá de las disposiciones individuales.

No hemos encontrado ningún estudio empírico sobre variables relacionales en vida comunitaria, lo que da un gran valor a este trabajo, así como a la muestra conseguida, que pudiera parecer pequeña, pero hasta donde hemos podido conocer, es la primera investigación sobre abuso en entorno eclesial en personas exclusivamente de vida consagrada.

Limitaciones

Este estudio presenta varias limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados. En primer lugar, el tamaño muestral fue reducido (N = 32), lo cual limita la generalización de los hallazgos. A pesar de que se trata de una muestra relevante por el objeto de estudio, el reducido número de participantes puede haber afectado a la fiabilidad de los análisis, especialmente en relación con el abuso sexual, donde se observó una escasa variabilidad.

En segundo lugar, el cuestionario empleado fue extenso, lo que pudo influir en el nivel de participación o en la calidad de las respuestas. Además, se utilizaron instrumentos adaptados

a partir de escalas validadas en otros contextos, pero no específicamente diseñados para la vida consagrada. Si bien varias dimensiones mostraron una consistencia interna adecuada, otras requieren revisión para mejorar su fiabilidad psicométrica en futuras aplicaciones.

Asimismo, el diseño del estudio impide establecer relaciones causales entre las variables analizadas. Se trata de un estudio correlacional que permite identificar asociaciones relevantes, pero no permite afirmar la dirección de estas.

Finalmente, es posible que ciertos temas, debido a la naturaleza del estudio, continúen siendo tabúes dentro del contexto eclesial, lo que podría haber influido en la disposición de las personas a participar o responder con plena apertura.

Futuras líneas de investigación

A partir de los hallazgos de este estudio, surgen varias líneas de investigación. En primer lugar, sería relevante desarrollar y validar instrumentos específicos para evaluar la calidad de las relaciones en este contexto específico, dado que las herramientas utilizadas fueron adaptadas de otros ámbitos (el organizacional o familiar), lo cual puede haber afectado la validez de los análisis. La creación de cuestionarios adaptados al lenguaje, experiencias y estructuras propias de la vida consagrada permitiría obtener datos más precisos.

En segundo lugar, se hace necesario profundizar en el análisis de las políticas de denuncia. Los resultados de este estudio no mostraron relaciones significativas entre el conocimiento o existencia de estas políticas. Esto sugiere que futuras investigaciones deberían explorar no solo la existencia de estas políticas, sino también su accesibilidad, independencia respecto a las figuras de autoridad, y la confianza que generan entre los miembros de la comunidad.

Finalmente, se propone realizar estudios con diseños longitudinales y muestras más amplias, que permitan observar la evolución de las dinámicas de liderazgo, relacionales y de abuso a lo largo del tiempo. Esto facilitaría no solo establecer relaciones causales más robustas, sino también evaluar el impacto de intervenciones institucionales orientadas a la prevención y reparación del abuso.

Referencias

Angulo, I. (2021). La presencia innombrada Abuso de poder en la vida consagrada. *Teología y vida*, *62*(3), 357-388. https://dx.doi.org/10.7764/tyv/623/2/357-388

Avolio, B.J., & Bass, B.M. (2004*). Multifactor Leadership Questionnaire* (3rd ed.). Palo Alto: Mind Garden.

Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. *Journal of occupational and organizational psychology*, *72*(4), 441-462. https://doi.org/10.1348/096317999166789

Barkham, M., Bewick, B., Mullin, T., Gilbody, S., Connell, J., Cahill, J., Mellor-Clark, J., Richards, D., Unsworth, G. & Evans, C.(2013). The CORE-10: A short measure of psychological distress for routine use in the psychological therapies. *Counselling and Psychotherapy Research, 13*(1), 3-13. https://doi.org/10.1080/14733145.2012.729069

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologists Press.

Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1997). *Revised manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto: Mind Garden.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.

Borgoño, C., y Hodge, C. (2021). El abuso de conciencia. Hacia una definición que permita su tipificación penal canónica. *Veritas*, (50), 173-195.

Brown, A., & Evans, R. (2021). Best practices for reporting and responding to abuse in organizations. *Journal of Social Policy, 50*(2), 345–360. https://doi.org/10.1017/S0047279420000612

Congregación para los Institutos de Vida Consagrada y las Sociedades de Vida Apostólica. (1994, febrero 2). *Fraternal life in community*. Vatican Press. https://press.vatican.va/roman_curia/congregations/ccscrlife/documents/rc_con_ccscrlife_doc_02021994_fraternal-life-in-community_en.html

Díaz Tejo, J. (2020). Abusos sexuales de la Iglesia en Chile: Una deuda de la catequética local. *Revista de Educación Religiosa, 2*(1), 131-155. https://doi.org/10.38123/rer.v2i1.72

Dworkin, E. R., Menon, S. V., Bystrynski, J., & Allen, N. E. (2017). Sexual assault victimization and psychopathology: A review and meta-analysis. *Clinical psychology review*, *56*, 65-81. https://doi.org/10.1016/j.cpr.2017.06.002

Echeburúa, E., & Subijana, I. J. (2008). Guía de buena práctica psicológica en el tratamiento judicial de los niños abusados sexualmente. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 8*(3), 733-749. https://www.redalyc.org/pdf/337/33712016008.pdf

Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly, 18*(3), 207–216. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.002

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (3rd ed.). CRC Press.

Epstein, N. B., Baldwin, L. M., & Bishop, D. S. (1983). The McMaster model of family functioning. *Journal of Marriage and the Family, 45*(1), 123–132. https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.1978.tb00537.x

Epstein, N. B., Bishop, D. S., & Levin, S. (1978). The McMaster model of family functioning. *Journal of Marital and Family Therapy, 4*(4), 19-31. https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.1978.tb00537.x

Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, Á., Gómez-Benito, J., & Zapf, D. (2010). Development and validation of the Workplace Bullying Scale EAPA-T. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 10*(3), 519–539.

Evans, C., Connell, J., Barkham, M., Margison, F., McGrath, G., Mellor-Clark, J., & Audin, K. (2005). Towards a standardized brief outcome measure: Psychometric properties and utility of the CORE–OM. *British Journal of Psychiatry, 180*(1), 51–60. https://doi.org/10.1192/bjp.180.1.51

Fernández, S. (2022). Victims are not guilty! Spiritual abuse and ecclesiastical responsibility. *Religions, 13*(5), 427. https://doi.org/10.3390/rel13050427

Fitzgerald, L. F. (1988). The dimensions and extent of sexual harassment in higher education and the workplace. *J Vocat Behav*, *32*, 152-175.

Garcia, M., & López, P. (2018). Institutional responses to abuse allegations: Ensuring justice and prevention. *International Review of Victimology*, *24*(1), 56–74. https://doi.org/10.1177/0269758017749914

Hersey, P., & Blanchard, K. (1972). Liderazgo situacional. *Englewood Cli*ff: Prentice Hall.

House, R.J. (1977). A 1976 theory of charismatic leadership. In J.G.Hunt & L.L. Larson (Eds.), *Leadership, The cutting edge*. Southern Illinois University Press.

Jodar Solà, G., Gené Badia, J., Delgado Hito, P., Campo Osaba, M. A., & Del Val García, J. L. (2016). Self-perception of leadership styles and behaviour in primary health care. BMC Health Services Research, 16(1), 572. https://doi.org/10.1186/s12913-016-1819-2

Johnson, K., & Thompson, M. (2020). The role of whistleblowing policies in preventing organizational abuse. *Journal of Ethics in Social Work, 14*(3), 210–225. https://doi.org/10.1080/17496535.2020.1758347

Koch, D., & Edstrom, L. (2022). Development of the spiritual harm and abuse scale. *Journal for the scientific study of religion*, *61*(2), 476-506. https://doi.org/10.1111/jssr.12792

Lecaros, V., y Caro, A. M. (2024). El silencio de las víctimas de abuso en entorno eclesial: Análisis a partir del caso peruano. *Estudios Eclesiásticos. Revista de investigación e información teológica y canónica, 99*(388), 75–122. https://doi.org/10.14422/ee.v99.i388.y2024.003

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Boletín Oficial del Estado, núm. 211, de 7 de septiembre de 2022, pp. 122168–122223. https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/09/06/10

Lombardi, F. (s. f.). *Después de Semana Santa, mantener el rumbo*. Vaticano. Recuperado de https://www.vatican.va/resources/resources_lombardi-nota-abusi_sp.html.

Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development, 71*(3), 543–562. https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164

Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K. (2007). Burned by bullying in the american workplace: Prevalence, perception, degree, and impact. *Journal of Management Studies, 44*(6), 837–862. https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00717.x

Martínez-Gayol Fernández, N. (2024). Revisitando la obediencia. Ante los abusos de poder en la vida consagrada. *Estudios Eclesiásticos. Revista De investigación E información teológica Y canónica*, *99*(388), 123–168. https://doi.org/10.14422/ee.v99.i388.y2024.004

Masten, A. S. (2018). Resilience theory and research on children and families: Past, present, and promise. *Journal of Family Theory & Review, 10*(1), 12–31. https://doi.org/10.1111/jftr.12255

Molero Alonso, F., Recio Saboya, P., y Cuadrado Guirado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: Un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema, 22*(3), 495-501.

Moncrief-Stuart, S., & Pooler, D. K. (2025). Adult clergy sexual abuse survivors, posttraumatic stress disorder, and institutional betrayal trauma. *Traumatology*. https://doi.org/10.1037/trm0000542

Moreno-Casado, Héctor, Leo, Francisco M, López-Gajardo, Miguel A, García-Calvo, Tomás, Cuevas, Ricardo, y Sánchez-Oliva, David. (2021). Adaptación y validación de la escala de liderazgo MLQ-5X al contexto educativo español. *Anales de Psicología*, *37*(2), 311-322. https://dx.doi.org/10.6018/analesps.37.2.425351

Murillo, J. A. (2020). Abuso sexual, de conciencia y de poder: hacia una nueva definición. *Estudios Eclesiásticos. Revista De investigación E información teológica Y canónica*, *95*(373), 415–440. https://doi.org/10.14422/ee.v95.i373.y2020.005

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.

Oakley, L & Humphreys, J. (2021). *Escapando del laberinto del abuso espiritual*. Santiago de Chile: Ediciones UC.

Oñate Jorquera, E. (2024). Características del ambiente relacional eclesial del abuso de poder. *Revista mexicana de sociología*, *86*(3), 609-635. https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2024.3.62606

Organización Mundial de la Salud. (2012). *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres: violencia sexual*. Recuperado de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/98821/WHO_RHR_12.37_spa.pdf

Papa Francisco. (2018, 20 de agosto). *Carta al pueblo de Dios*. Vaticano. Recuperado de https://www.vatican.va/content/francesco/es/letters/2018/documents/papa-francesco_20180820_lettera-popolo-didio.html

Papa Francisco. (2013). Discurso a los participantes de la Asamblea Plenaria del Pontificio Consejo para las Comunicaciones Sociales del 21 de septiembre de 2013. Disponible en https://press.vatican.va/content/salastampa/it/bollettino/pubblico/2013/09/21/0593/01321.html

Papa Francisco. (2021, septiembre 16). *Discurso a los participantes en el Encuentro de las asociaciones de fieles, movimientos eclesiales y nuevas comunidades*. Vaticano. Recuperado de

https://www.vatican.va/content/francesco/es/speeches/2021/september/documents/20210916-associazioni-fedeli.html

Papa Francisco. (2021). Constitución Apostólioca *Pascite gregem Dei* con la que se reforma el libro VI del Código de Derecho Canónico. Disponible en https://www.vatican.va/content/francesco/es/apost_constitutions/documents/papa-francesco_costituzione-ap_20210523_pascite-gregem-dei.html [Links]

Portillo-Trevizo, D. (2022). Abusos y sacerdocio. *Teología y vida*, *63*(3), 425-446. https://doi.org/10.7764/TyV/633/6/425-446

Reis, H. T., Collins, W., & Berscheid, E. (2000). The relationship context of human behavior and development. *Psychological Bulletin, 126*(6), 844–872. https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.6.844

Rook, K. S. (2015). Social networks in later life: Weighing positive and negative effects on health and well-being. Current Directions in Psychological Science, 24(1), 45–51. https://doi.org/10.1177/0963721414551364

Rodríguez-Rey, R., Alonso-Tapia, J., & Hernansaiz-Garrido, H. (2016). Reliability and validity of the Brief Resilience Scale (BRS) Spanish Version. *Psychological Assessment, 28*(5), 1126–1136. https://doi.org/10.1037/pas0000230

Skogstad, A., Einarsen, S., Torsheim, T., Aasland, M. S., & Hetland, H. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. Journal of Occupational Health Psychology, 12(1), 80–92. https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.1.80

Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The Brief Resilience Scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine, 15*(3), 194–200. https://doi.org/10.1080/10705500802222972

Smith, L. (2019). Transparency and accountability: The effects of reporting mechanisms on abuse prevalence. *Social Work Today, 19*(4), 12–17.

Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology, 5*(1), 25338. https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338

Taibo, L., Celedón, F., y Pereda, N. (2020). Abuso sexual infantil por representantes de la iglesia católica: el caso chileno. *Interamerican Journal of Psychology, 54*(2), e1315. https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i2.1315

Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal, 43*(2), 178–190. https://doi.org/10.2307/1556375

Vaticano. (s.f.). *Código de Derecho Canónico, libro II, cánones 573-606*. Archivado en: https://www.vatican.va/archive/cod-iuris-canonici/esp/documents/cic_libro2_cann573-606_sp.html

Anexos

Anexo A. Instrumentos de evaluación

INVESTIGACIÓN SOBRE ESTILOS RELACIONALES Y SITUACIONES DE ABUSO EN ENTORNO ECLESIAL

Desde la Universidad Pontificia Comillas (Madrid), se está llevando a cabo una investigación en el marco del Trabajo Final de Máster de la investigadora principal de este estudio. El objetivo principal es analizar cómo se relacionan el funcionamiento comunitario, los estilos de liderazgo y las políticas de denuncia con la presencia de situaciones de abuso de poder y el bienestar psicológico en personas de vida consagrada.

Sabemos que es un tema muy delicado y sensible, en el que la Iglesia, y al frente de ello el Papa Francisco, está haciendo mucho esfuerzo por lograr que la vida eclesial sea un espacio seguro, de dignidad y de paz interior para muchas personas. Este trabajo sólo pretende ser una contribución más en el esfuerzo por conocer qué formas de relación ayudan más a que no se produzcan situaciones de abuso en ninguna de sus vertientes (de autoridad, de conciencia o espiritual y sexual). De antemano, le agradecemos enormemente su participación, que es muy valiosa para lograr un conocimiento profundo, honesto y en verdad sobre cuestiones tan profundas.

Antes de comenzar, le rogamos tenga en cuenta lo siguiente:

- **El cuestionario es completamente anónimo y confidencial.** Sus datos estarán protegidos en todo momento y se utilizarán exclusivamente con fines de investigación. En ningún momento será obligatorio dar información que pudiera identificar la congregación, diócesis u orden religiosa concreta a la que Ud. pertenece.

- **No hay respuestas correctas o incorrectas.** Le pedimos la máxima sinceridad en sus respuestas, responda sin pensar demasiado, fundamentalmente guiándose por lo que la intuición le sugiera.

- Es importante que **responda las preguntas en el orden en el que aparecen** en el cuestionario.

- Este cuestionario es **personal e individual.** Para garantizar la validez del estudio, le pedimos que no consulte las preguntas ni sus respuestas con otras personas.

- Le solicitamos que, en la medida de lo posible, **conteste todas las preguntas,** eligiendo siempre la opción que mejor refleje su situación personal.

- Este cuestionario está dirigido a **personas mayores de edad**. Si es Ud. menor de edad, por favor, no responda.
- Dado que en este cuestionario se abordan temas sensibles, le sugerimos que busque un **lugar en el que se sienta seguro/a** para responder. En caso de que experimente alguna incomodidad o malestar emocional, le recordamos que puede acudir a los **dispositivos de escucha y apoyo** disponibles en la Conferencia Episcopal Española y en la CONFER, además de los dispositivos propios específicos de su diócesis, orden religiosa o congregación.

Agradecemos profundamente su colaboración y su tiempo. Su participación es de gran valor para el desarrollo de esta investigación.

¡Muchas gracias!

VARIABLES DEMOGRÁFICAS

- Edad (con cifras):_____
- Lugar de nacimiento:
  - España
  - Europa
  - Latinoamérica
  - Resto del mundo (especificar): _____
- Sexo:
  - Mujer
  - Hombre
  - Otro
  - Prefiero no decirlo
- En la vida consagrada, Usted pertenece a…
  i. Vida Consagrada sacerdotal
  ii. Vida Consagrada monástica
  iii. Vida Consagrada apostólica
  iv. Laico/a consagrado/a
- Se encuentra usted en período de formación (postulado, seminario, novicio/a)
  - Sí
  - No
- Como parte de su misión, ¿tiene personas a su cargo?
  - Sí
    - Menos de 10
    - De 11 a 20
    - De 21 a 50
    - De 51 a 100
    - De 101 a 500
    - Mas de 501

- No

- Nivel de estudios completados:
  - Sin estudios
  - Educación primaria (hasta los 12 años aproximadamente)
  - Educación secundaria obligatoria (de 12 a 16 años aproximadamente)
  - Bachillerato
  - Formación profesional
  - Licenciatura, Grado o FP superior
  - Postgrado/Doctorado

LIDERAZGO

En este apartado se utilizó el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ); sin embargo, debido a que está protegido por derechos de autor, sus ítems no se incluyen en el presente documento.

FAD

Este folleto contiene una serie de afirmaciones acerca de las comunidades de religiosos/as. Por favor lea cada afirmación cuidadosamente y decida cuál describe mejor a su comunidad. Debe responder según usted vea a su propia Comunidad.

Para cada afirmación, ahora hay cuatro respuestas posibles:

- Muy de acuerdo (MA)	Ponga una X al lado de MA si le parece que esta afirmación describe muy bien a su Comunidad
- De acuerdo (A)	Ponga una X al lado de A si le parece que esta afirmación describe bastante bien a su Comunidad
- En desacuerdo (D)	Ponga una X al lado de D si le parece que la afirmación no describe en general a su Comunidad
- Muy en desacuerdo (MD)	Ponga una X al lado de MD si le parece que la afirmación no describe a su comunidad de ninguna manera

Trate de no pasar mucho tiempo pensando en cada afirmación, y responda lo más rápido y honestamente que pueda. Si tiene dificultad, responda según su primera reacción. Por favor,

asegúrese de responder a todas las afirmaciones y marque todas las respuestas en el espacio que tiene debajo de cada una de ellas.

1. Es difícil planear actividades en la Comunidad porque no nos entendemos bien
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
2. Resolvemos casi todos los problemas cotidianos del hogar
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
3. Cuando alguien está molesto, los/las demás saben por qué
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
4. Cuando se le pide a uno/a que haga algo, es necesario verificar que lo haya hecho
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
5. Si alguien tiene problemas, los/las demás se entrometen demasiado
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
6. En una crisis podemos contar con el apoyo de los/las demás
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
7. No sabemos qué hacer cuando surge una emergencia
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
8. A veces se nos acaban las cosas que necesitamos
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
9. Somos reacios/as a demostrar el afecto que sentimos los/las unos/as por los/las otros/as
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
10. Nos aseguramos de que los miembros de la Comunidad cumplen con sus responsabilidades
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
11. No podemos hablar entre nosotros/as de la tristeza que sentimos
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
12. Normalmente actuamos con respecto a los problemas que surgen
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
13. Los/las demás se interesan por ti solamente cuando es importante para ellos/as
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
14. No se puede saber cómo se siente una persona según lo que dice
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
15. Las tareas de la Comunidad no están lo suficientemente compartidas
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
16. Cada uno/a es aceptado/a por lo que es
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
17. Las reglas de la casa se pueden romper fácilmente, sin problemas
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
18. La gente dice las cosas abiertamente, sin rodeos
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
19. Algunos/as de nosotros/as no respondemos emotivamente
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
20. Sabemos lo que hay que hacer en caso de una emergencia
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
21. Evitamos hablar de nuestros temores y preocupaciones
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
22. Nos es más difícil hablar entre nosotros de sentimientos de afecto
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
23. Nos cuesta trabajo realizar nuestros pagos

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

24. Después de tratar de resolver un problema, por lo general nuestra Comunidad discute si funcionó bien la solución o no

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

25. Somos demasiado egocéntricos

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

26. Podemos expresar nuestros sentimientos los/las unos/as hacia los/las otros/as

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

27. No tenemos reglas claras sobre qué se espera en cuanto al aseo personal

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

28. No mostramos el amor que sentimos los/las unos/as por los/las otros/as

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

29. Hablamos con la gente directamente, sin intermediarios

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

30. Cada uno/a de nosotros/as tiene unos deberes y responsabilidades específicos

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

31. Hay muchos sentimientos malos en la Comunidad

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

32. Tenemos reglas sobre el pegarle a los/las demás

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

33. Solamente nos interesamos por los/las demás cuando se trata de algo que nos interesa personalmente

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

34. Hay poco tiempo para explorar intereses personales

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

35. Muchas veces no decimos lo que intentamos decir

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

36. Sentimos que somos aceptados/as por lo que somos

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

37. Mostramos interés por los/las otros/as cuando nos es ventajoso personalmente

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

38. Resolvemos casi todos los problemas emocionales que surgen

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

39. El afecto es secundario a otras cosas en nuestra Comunidad

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

40. Hablamos sobre quién ha de hacer las tareas de la Comunidad

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

41. El tomar decisiones es un problema para nuestra Comunidad

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

42. En nuestra Comunidad los/las unos/as se interesan por los/las otros/as sólo cuando les es ventajoso

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

43. Somos francos/as los/las unos/as con los/las otros

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

44. No obedecemos reglas establecidas

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

45. Si se le pide a alguien que haga algo, hay que recordárselo

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

46. Somos capaces de decidir cómo resolver los problemas

_____ MA _____ A _____ D _____ MD

47. Si se desobedecen las reglas, no sabemos las consecuencias
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
48. En nuestra casa cualquier cosa se permite
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
49. Expresamos afecto
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
50. Nos enfrentamos a los problemas relacionados con nuestros sentimientos
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
51. No nos llevamos bien
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
52. No nos hablamos cuando estamos enfadado/as
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
53. Por lo general estamos descontentos con las tareas de la casa que se nos han dado
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
54. Aunque tenemos buenas intenciones, nos entrometemos demasiado en la vida de los/las demás
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
55. Hay reglas de cómo actuar en situaciones peligrosas
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
56. Nos hablamos en confianza
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
57. Lloramos abiertamente
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
58. No tenemos medio de transporte adecuado
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
59. Cuando no nos gusta lo que alguien ha hecho, se lo decimos
_____ MA _____ A _____ D _____ MD
60. Tratamos de pensar en diferentes maneras de resolver problemas
_____ MA _____ A _____ D _____ MD

POLÍTICAS DE DENUNCIA DEL ABUSO

1. ¿Existe una política formal en su congregación para denunciar las situaciones de abuso o maltrato?
    - Sí
    - No
    - No estoy seguro
    - No deseo contestar
2. ¿Sabe usted quiénes son las personas encargadas de recibir las denuncias de abuso dentro de la congregación?
    - Sí
    - No
    - No estoy seguro

   - No deseo contestar
3. ¿Ha recibido información acerca de la política de denuncia desde que ingresó a la congregación?
   - Sí
   - No
   - No estoy seguro
   - No deseo contestar
4. ¿Sabe usted cómo hacer una denuncia si fuera necesario?
   - Sí
   - No
   - No estoy seguro
   - No deseo contestar
5. ¿Alguna vez ha hecho uso de dicho cauce para notificar un caso personal?
   - Sí
   - No
   - No estoy seguro
   - No deseo contestar
6. ¿ Alguna vez ha hecho uso de dicho cauce para notificar un caso relacionado con otra persona?
   - Sí
   - No
   - No estoy seguro
   - No deseo contestar

CORE-OM

A continuación encontrará 18 frases. Lea cada frase y piense con qué frecuencia usted se ha sentido así durante los últimos siete días. Después marque la casilla que mejor lo refleje **Durante los últimos 7 días…**

	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre o casi siempre
1. Me he sentido tenso, ansioso o nervioso					
2. He sentido que tenía a alguien en quien apoyarme cuando lo he necesitado					
3. Me he sentido capaz de afrontar las cosas cuando me han ido mal					
4. Me ha costado mucho hablar con gente					
5. He sentido pánico o terror					
6. He hecho planes para acabar con mi vida					
7. He tenido dificultad para conciliar el sueño o permanecer dormido					
8. Me he sentido desesperado o sin esperanza					
9. Me he sentido infeliz					
10. Me han angustiado imágenes o recuerdos no deseados					

CUESTIONARIO ABUSOS
EAPA-T

¿Cuáles de las siguientes formas de relación ha vivido usted en su ámbito de vida consagrada **EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES**?

Señale en su caso el grado de frecuencia en el que se producen:

0 = nunca, 1 = De vez en cuando, 2 = A veces, 3 = Bastante, 4 = Siempre o casi siempre

1. He sido excluido de celebraciones y actividades sociales organizadas por mis compañeros.	0	1	2	3	4
2. Mis seres queridos y yo hemos sido amenazados con daño.	0	1	2	3	4
3. Mis decisiones correctas y logros han sido tratados con desdén.	0	1	2	3	4
4. Mis responsabilidades han sido restringidas.	0	1	2	3	4
5. Mi correspondencia, llamadas telefónicas o tareas laborales han sido controladas o bloqueadas.	0	1	2	3	4

6. He recibido gestos amenazantes e intimidantes para asegurarme de que cumpla con sus peticiones.	0	1	2	3	4
7. Mi reputación profesional ha sido atacada en cada oportunidad.	0	1	2	3	4
8. Se me han asignado tareas absurdas o imposibles.	0	1	2	3	4
9. Las cosas (documentos, materiales) que necesito para poder trabajar han sido dañadas o alteradas.	0	1	2	3	4
10. Mis creencias u opiniones han sido atacadas.	0	1	2	3	4
11. Se me ha recordado constantemente mis errores.	0	1	2	3	4
12. Se me han asignado tareas de menor nivel que las que he estado realizando anteriormente.	0	1	2	3	4

SEQ

EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES, ¿alguna vez ha estado en una situación en la que un supervisor o compañero de trabajo (le dio/intentó/hizo)...? Señale en su caso el grado de frecuencia en el que se producen:

0 = nunca, 1 = De vez en cuando, 2 = A veces, 3 = Bastante, 4 = Siempre o casi siempre

1. Contó historias sugestivas	0	1	2	3	4
2. Hizo comentarios sexuales vulgares	0	1	2	3	4
3. Mostró materiales sexistas	0	1	2	3	4
4. Trató de manera diferente por cuestión de género	0	1	2	3	4
5. Hizo comentarios sexistas	0	1	2	3	4
6. Hizo comentarios sexuales sobre usted	0	1	2	3	4
7. Le estaba mirando, observando lascivamente	0	1	2	3	4
8. Intentó discutir asuntos sexuales	0	1	2	3	4
9. Tuvo un comportamiento seductor no deseado	0	1	2	3	4
10. Atención sexual no deseada	0	1	2	3	4
11. Intentos no deseados de establecer una relación	0	1	2	3	4
12. Le hizo una propuesta	0	1	2	3	4
13. Le tocó deliberadamente	0	1	2	3	4
14. Intentos de acariciarle	0	1	2	3	4
15. Sobornó sutilmente con una recompensa por cooperación sexual	0	1	2	3	4
16. Realmente fue recompensado antes de la cooperación sexual	0	1	2	3	4
17. Amenazó sutilmente por falta de cooperación sexual	0	1	2	3	4

18. Experimentó consecuencias negativas por rechazar	0	1	2	3	4

SHAS-CS

A continuación, encontrará una serie de declaraciones sobre experiencias que puede haber tenido en iglesias o grupos cristianos (organizaciones misioneras, escuelas cristianas, organizaciones eclesiásticas, etc.). Por favor, indique la medida en que experimentó cada una **EN LOS ÚLTIMOS 6 MESES** en la iglesia/grupo.

1 = Nunca, 2 = Una o dos veces, 3 = A veces, 4 = A menudo, 5 = Todo el tiempo

1. Que se espere que consulte a mi pastor/líder antes de tomar decisiones no religiosas.	1	2	3	4	5
2. Que mi comportamiento sea monitoreado de manera excesiva por mi pastor o miembros del grupo.	1	2	3	4	5
3. Mi pastor/líder afirmando explícitamente hablar en nombre de Dios.	1	2	3	4	5
4. Que se espere que siga las reglas o consejos personales de mi pastor/líder en torno a citas, matrimonio y sexo.	1	2	3	4	5
5. Experimentar una presión extrema para asumir el rol de pastor, misionero u otro líder espiritual.	1	2	3	4	5
6. Descripciones vívidas del Infierno, Satanás, demonios o el fin del mundo enseñadas a niños pequeños.	1	2	3	4	5
7. Ver que se usen las escrituras para justificar la violencia física.	1	2	3	4	5
8. Que se utilice el terror o el horror para motivar decisiones religiosas.	1	2	3	4	5
9. Ver que se use la escritura para justificar conductas abusivas entre padres e hijos.	1	2	3	4	5
10. Ser rechazado o ignorado por mi pastor o grupo.	1	2	3	4	5
11. Ser presionado para perdonar a un abusador mientras el abuso aún ocurría.	1	2	3	4	5

12. Ver a la dirección o al grupo proteger o elevar a individuos abusivos.	1	2	3	4	5
13. Ser culpado por el daño que sufrí, en lugar de culpar a quienes me dañaron.	1	2	3	4	5
14. Que mi comunidad de iglesia me abandone en un momento difícil.	1	2	3	4	5
15. Que se me nieguen oportunidades de servir debido a mi género.	1	2	3	4	5
16. Ser tratado como "menos que" debido a mi género.	1	2	3	4	5
17. Sentirse aislado.	1	2	3	4	5
18. Falta de autoestima.	1	2	3	4	5
19. Tristeza por la pérdida de mi fe/comunidad religiosa.	1	2	3	4	5
20. Odio o aversión hacia mí mismo.	1	2	3	4	5
21. Tener problemas para navegar la vida fuera de mi comunidad religiosa.	1	2	3	4	5
22. Falta de dirección o propósito espiritual.	1	2	3	4	5
23. Ira al reflexionar sobre experiencias religiosas negativas.	1	2	3	4	5
24. Evitar personalmente actividades o entornos religiosos para reducir sentimientos angustiantes.	1	2	3	4	5
25. Sentirse traicionado por Dios.	1	2	3	4	5
26. Sentirse como si Dios me hubiera dañado directamente.	1	2	3	4	5
27. Desconfianza en Dios.	1	2	3	4	5

RESILIENCIA

	Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Indiferente	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Tiendo a recuperarme rápidamente después de haberlo pasado mal					
2. Lo paso mal cuando tengo que enfrentarme a situaciones estresantes					
3. No tardo mucho en recuperarme después de una situación estresante					
4. Es difícil para mí recuperarme cuando ocurre algo malo					
5. Aunque pase por situaciones difíciles, normalmente no lo paso demasiado mal					
6. Suelo tardar mucho tiempo en recuperarme de los contratiempos que me ocurren en mi vida					

Anexo B. Dictamen del Comité de Ética de la Universidad Pontificia de Comillas

COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA
ICAI ICADE CIHS

Madrid, 21 de enero de 2025

Dictamen 60/24-25

Para: Excmo. Vicerrector de Investigación y Profesorado

Asunto: Juicio del Comité de Ética acerca del proyecto titulado: "ESTILOS DE RELACIÓN Y ABUSO EN LA VIDA CONSAGRADA", presentado por Dª. Sofía González Gimeno en el marco del Máster en Psicología General Sanitaria.

El Comité de Ética de la Investigación de la Universidad Pontificia Comillas, conforme al procedimiento establecido, habiendo sido valorado el caso por sus miembros, emite el siguiente DICTAMEN:

El proyecto salvaguarda la dignidad de las personas participantes en la investigación, las cuales son religiosos y religiosas de distintas órdenes y congregaciones. El proyecto está bien justificado y sus objetivos resultan delimitados. Con motivo de la investigación los participantes podrán reflexionar sobre los estilos de relación en sus comunidades religiosas. No existen riesgos sustanciales para los participantes. En la investigación no participa ningún menor de edad. Por tanto, el proyecto de investigación es conforme con los principios de la Declaración de Helsinki, en cuanto resultan mayores sus beneficios que sus riesgos.

Los participantes en el proyecto gozan de autonomía para determinar si intervienen o no en el mismo, siendo también informados de que en cualquier momento pueden retirar su consentimiento para participar sin necesidad de dar ninguna explicación y sin temer ninguna represalia. La investigadora se compromete a guardar confidencialidad y anonimicidad en la recogida de datos del estudio, que es realizada de forma que la identificación personal de los participantes no resulte posible. La investigación es, pues, conforme con la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y demás legislación concordante.

La muestra sin embargo no es representativa ni, por razones de coste y tiempo, se requiere que lo sea en un Trabajo Final de Máster (TFM). Dado que la publicación de los resultados puede afectar a la fama y reputación de un tipo de organizaciones o de algunas concretas dentro de ese tipo, el presente dictamen se extiende únicamente al TFM y no comprende posibles ulteriores publicaciones. Estas, si las hubiera, requerirían un nuevo dictamen a partir de un proyecto con especificación matemática del diseño y representatividad de la muestra, y por tanto, de la validez científica de los resultados.

El proyecto merece un juicio de conformidad ética para una investigación de TFM, y cuenta con la aprobación de este Comité únicamente para ese propósito.

Atentamente,

Dr. Miguel Grande Yáñez
Presidente

Dr. Raúl González Fabre
Secretario