



CARIBEÑA DE CIENCIAS SOCIALES

latindex IDEAS EconPapers DOAJ Dialnet InDICEs CSIC

LAS CONDICIONES LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS CLÉRIGOS: UN ENFOQUE A LAS ENTIDADES RELIGIOSAS CATÓLICAS MASCULINA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

Ing. Angélica de El Cisne Suarez Caicedo

Facultad de Administración

Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

asuarezca@ulvr.edu.ec

Mg. Jorge Enrique Torres Rodríguez

Facultad de Administración

Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

etorresr@ulvr.edu.ec

Mg. Gallegos Erazo franklin

Docente de la Facultad de Administración

Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

fgallegose@ulvr.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Angélica de El Cisne Suarez Caicedo, Jorge Enrique Torres Rodríguez y Gallegos Erazo franklin: "Las condiciones laborales y la productividad de los Clérigos: un enfoque a las entidades religiosas católicas masculina de la ciudad de Guayaquil.", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (vol 10, Nº 5 mayo 2021, pp. 47-61). En línea: <https://www.eumed.net/es/revistas/caribena/mayo-21/condiciones-laborales-clerigos>

RESUMEN:

El estudio hace énfasis en la importancia a las condiciones laborales y su relación con la productividad en el sector de los Clérigos. La Salud y la calidad de vida laboral se pueden ver afectada por este síndrome de Burnout como resultado de padecer estrés crónico, a la vez involucra actitudes negativas y emociones desagradables en el ámbito laboral y en su entorno. La carga laboral, las condiciones laborales entre otras son factores que inciden en el bienestar de los Clérigos haciéndolos vulnerable. Aumentar la productividad se convierte en un objetivo esencial para cada organización. Como objetivo es conocer en qué condiciones laborales y productivas se encuentran los clérigos. Se emplea tres instrumentos: El MBI, entrevista y cuestionario sociodemográfico. Las condiciones laborales, clima laboral y productividad, se ha podido determinar que los clérigos están padeciendo del síndrome de Burnout puesto al estrés que viven en cada una de sus parroquias. Este tipo de sector juegan un papel importante en el servicio ofrecido a los feligreses, sin embargo, se olvidan de analizar los problemas que perjudican a las personas que trabajan en ellos e inciden en la

productividad de los mismos. Al considerar el personal de este Sector como un elemento importante se requiere crear condiciones laborales, clima laboral adecuado, propicio, agradable y así lograr satisfacción personal. Muchos de los sacerdotes terminan sufriendo el síndrome de burnout, siendo este un problema que afecta la salud y la calidad de vida laboral. El artículo concluye precisando las fundamentaciones teóricas y metodológicas del proyecto.

Palabras Claves: Gestión de Talento Humano, Productividad, Ambiente Laboral, Burnout, Sacerdotes, Estrés.

THE WORKING CONDITIONS AND PRODUCTIVITY OF THE CLERGY: AN APPROACH TO THE CATHOLIC MEN'S RELIGIOUS ENTITIES OF THE CITY OF GUAYAQUIL

ABSTRACT

The study emphasizes the importance of working conditions and their relationship with productivity in the clergy sector. Health and quality of work life can be affected by this Burnout syndrome as a result of suffering from chronic stress, at the same time it involves negative attitudes and unpleasant emotions in the workplace and in its environment. The workload, working conditions, among others, are factors that affect the well-being of the Clerics, making them vulnerable. Increasing productivity becomes an essential objective for every organization. The objective is to know in what working and productive conditions are clerics. Three instruments are used: the MBI, interview and sociodemographic questionnaire. The working conditions, work climate and productivity, it has been possible to determine that the clergy are suffering from the Burnout syndrome due to the stress that they live in each of their parishes. This type of sector plays an important role in the service offered to the parishioners, however, they forget to analyze the problems that harm the people who work in them and affect their productivity. Considering the personnel of this Sector as an important element, it is necessary to create working conditions, a suitable, conducive and pleasant working environment and thus achieve personal satisfaction. Many of the priests end up suffering from burnout syndrome, this being a problem that affects health and quality of work life. The article concludes by specifying the theoretical and methodological foundations of the project.

Keywords: Management of Human Talent, Productivity, Work Environment, Burnout, Priests, Stress.

INTRODUCCIÓN:

La calidad de vida Laboral y la salud de los clérigos se pueden ver aquejada por el síndrome de Burnout, como efecto de padecer estrés crónico, esto puede acarrear que existan actitudes negativas y que existan situaciones desagradables en el ámbito laboral y con las personas que se relacionan. Este síndrome persiste en las personas que trabajan en el área de la salud/comunitario por ejemplo sacerdotes, médicos, profesores entre otras profesiones esto se debe de acuerdo a la exigencia de la misión de cumplir. En todas las organizaciones, sin importar a que se dediquen, el ser humano juega

un papel fundamental en la vida de las mismas. Por eso es necesario que obtengan una adecuada formación humana, espiritual, comunitaria, académica pastoral, también que haya un clima laboral adecuado y así ellos puedan cumplir las tareas asignadas.

Este tipo de sector a investigar por sus diferentes actividades que realizan, por su carga laboral, por sus actividades pastorales, algunos tienen funciones como director de escuelas, colegios o fundaciones, visitas de enfermos, las confesiones diarias, celebración de la Santa Eucaristía y además de las atenciones a la feligresía, tienen que estar las 24/7 a la disposición son causas para que este tipo de Sector se sientan estresados, desmotivados, con ansiedad y la presencia de otras enfermedades más. Siendo también vulnerables, ya que están en la misma línea de Médicos, Educadores ya que tienen una comunicación cercana con las personas.

Esta investigación busca aportar a la mejora las condiciones laborales y a la vez esto produzca un incremento de la productividad en este tipo de sector que es muy poco investigado, con esto logre una mejor calidad de vida, que haya un mejor clima laboral y ayude a tener un control sobre este tipo de Síndrome que es común en este sector.

Los clérigos de la parroquia Febres Cordero de la ciudad de Guayaquil serán sometido a evaluación personal con la ayuda de pruebas psicométricas donde se va a poder determinar estrés esto producto de sus actividades laborales el termino correcto es síndrome de Burnout la cual se trata de una experiencia subjetiva de naturaleza negativa, formada por emociones y conductas nocivas hacia las personas con las que se vincula el individuo en su trabajo, y hacia el propio rol laboral. Como consecuencia de esto, surgen en el sujeto, un conjunto de disfunciones psicológicas, fisiológicas y conductuales que van a repercutir en la persona y en la organización de un modo perjudicial (Giler M, 2002) agregan que el Burnout se compone de tres factores o indicadores para la presentación del síndrome:

Tabla 1

Factores del Burnout

Indicadores	Detalle
Cansancio Emocional	Considerado como desgaste, agotamiento, que puede presentarse a nivel físico, psíquico o bien como sensación de no tener más nada que brindar, tanto en lo profesional como en lo afectivo.
Actitudes negativas	Se observa a través del cambio que se produce en las actitudes y respuestas hostiles dadas por la persona, seguido de irritabilidad, distanciamientos, pérdida de la motivación laboral, cinismo, oposición, y rivalidad dirigida hacia las personas.
Sentimiento de inadecuación y disminución de la realización personal en el trabajo	Conformado por conductas negativas hacia sí mismo como hacia su labor, sensaciones de inadaptación, baja productividad y autoestima, valorándose negativamente.

Elaborado: La Autora

Síndrome de Burnout:

La Organización Mundial de la Salud en el año 2000 enunció al Síndrome de Burnout o síndrome del quemado como una causa de riesgo laboral ya que esto puede llegar a afectar la calidad de vida, la salud mental, e inclusive poner en riesgo la vida del ser humano. Es una manera no adecuada de confrontar el estrés crónico. Cuyos síntomas son el agotamiento emocional, la despersonalización, y la baja del desempeño laboral conocido como el Síndrome del Quemado mismo que está relacionado al estrés crónico en el trabajo. Generalmente, se caracteriza por un creciente agotamiento físico y mental, falta de motivación absoluta, entre otros. (Lachiner Saborio Morales; Luis Hidalgo, 2015).

En un estudio realizado por un misionero italiano psicoterapeuta Giuseppe, uno de cada tres sacerdotes se encuentra estresados por la sobrecarga laboral. Cada vez es mayor el número de sacerdotes que sufren de estrés crónico. Las personas que pertenecen a este sector se le acumulan el estrés y los problemas psicológicos. "La iglesia no solo necesita de más curas, sino también cuidar la salud espiritual, física, y psíquica de los que ya tiene". Se genera la problemática ya que los sacerdotes no tienen hora del día y de la noche. Son personas que se sienten agotados, desmotivados, desilusionados, cansados, en una palabra "quemados". El Clérigo apenas saben delegar funciones, son personas que tiene que vérsela con una soledad casi absoluta en la casa parroquial. El Sacerdote necesita tener solidez personal, religiosa, mental, psicológica, para cargar siempre con los problemas de los demás. (Diario El Mundo, 2012).

Según (Lopez Helena, 2012) En un estudio realizado en algunos Países Latinoamericano en una muestra de casi novecientos de diferente Diócesis y los Países fueron México, Costa Rica y Puerto Rico en esta investigación de campo que realizó explica que no hubo diferencias significativas entre países ni aunque entre diócesis urbana o rurales. En el estudio realizado de los 881 sacerdotes, solo 81 de ellos no se encontraba desgastados. Los 81 sacerdotes están en niveles óptimos en cada dimensión, los 81 clérigos no se sentían en nada agotados esta cantidad representa tan solo el 9%. En la frecuencia de los clérigos en la clase más general de no desgastados, en lo cual representa fluctuaciones leves en algunas dimensiones del síndrome, fue de 355, esto representa tan solo 355 que se trata de un 40% representa un porcentaje bajo dentro de una muestra global. Los sacerdotes que están en el nivel intermedios representan 33.4% del total es decir 295 clérigos, en los cuales ya presentaban llamativos índices de agotamiento y despersonalización. En el grupo de los sacerdotes de los quemados en alto grado es un 26.2% del total, representa una cantidad de 231 ministros de Dios se encontraban agotados, despersonalizados y con sentimiento de baja realización personal.

A nivel Individual:

Figura 1

Síndrome de Burnout en Sacerdotes (DYH, 2019)



Elaborado: La Autora

Condiciones Laborales

Las empresas deben obtener personas altamente motivadas en el trabajo para alcanzar la calidad y la productividad. Las organizaciones deben preocuparse en tener trabajadores satisfechos. Las condiciones sociales y psicológicas también forman parte del ambiente laboral. La calidad de vida en el trabajo (CVT) abarca varias perspectivas de la vida del individuo. (Chiavenato, 2007).

El autor nos indica que las condiciones sociales y psicológicas también forma parte de un ambiente laboral apropiado y esto influye al que el colaborador tenga un mejor desempeño en las funciones encomendadas. Por ende las Empresas tiene que tener a un personal altamente motivadas.

Teoría de necesidades de Maslow

El autor Abraham Maslow en 1943 expuso la teoría de la jerarquía de las necesidades humanas, también conocida como la pirámide de Maslow, básicamente esta se enfoca en la clasificación por niveles de las necesidades fisiológicas (respiración, descanso, satisfacción carnal, etc.), esta teoría considera que a medida que se cubren las necesidades más básicas, el ser humano tiene más posibilidades de alcanzar la autorrealización, este nivel se concibe como una situación de estabilidad y seguridad para el individuo con relación a su vida (Palomino, 2017).

Figura 2

Pirámide de Maslow



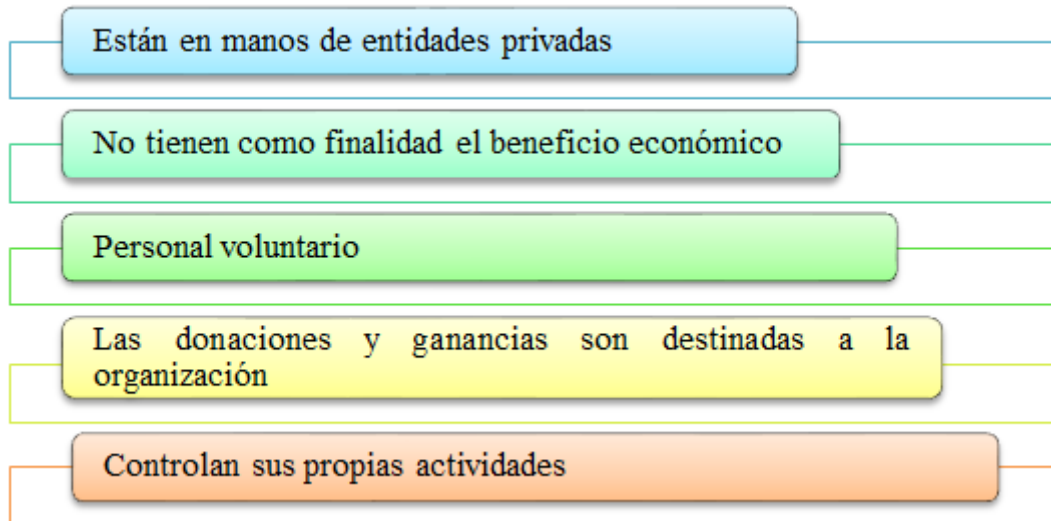
(Mosquera, 2019)

Organizaciones sin fines de lucro

Las organizaciones sin fines de lucro son asociaciones consolidadas por un grupo de cinco o más personas que se organizan para llevar a cabo actividades que ayudan a la sociedad y/o bien público, cuyo propósito o finalidad no está ligado con obtener ingresos monetarios. En este sentido las organizaciones sin fines de lucro no deben generar pérdidas o ganancias monetarias, no obstante, de producirse algún tipo de ganancia esta no debe repartirse entre los dirigentes de la institución, sino que deberá ser reinvertido o redirigido para realizar obras sociales (Zaragoza, 2017). En gran medida las organizaciones sin ánimo de lucro se caracterizan por:

Figura 3

Características de las organizaciones sin ánimo de lucro



(Enciclopedia Económica, 2019)

Entre los tipos de organizaciones sin fines de lucro se encuentran:

Figura 4

Tipos de organizaciones sin fines de lucro



(Enciclopedia Económica, 2019)

Organizaciones religiosas

Una organización religiosa se conceptualiza como una institución conformada por un grupo de personas que apoyan la misma religión. Las actividades religiosas realizadas se deben en gran medida a una estructura organizacional compuesta por varios niveles, las cuales van desde el ámbito local, hasta la regional, nacional o internacional, en este punto se destaca que, si bien existen

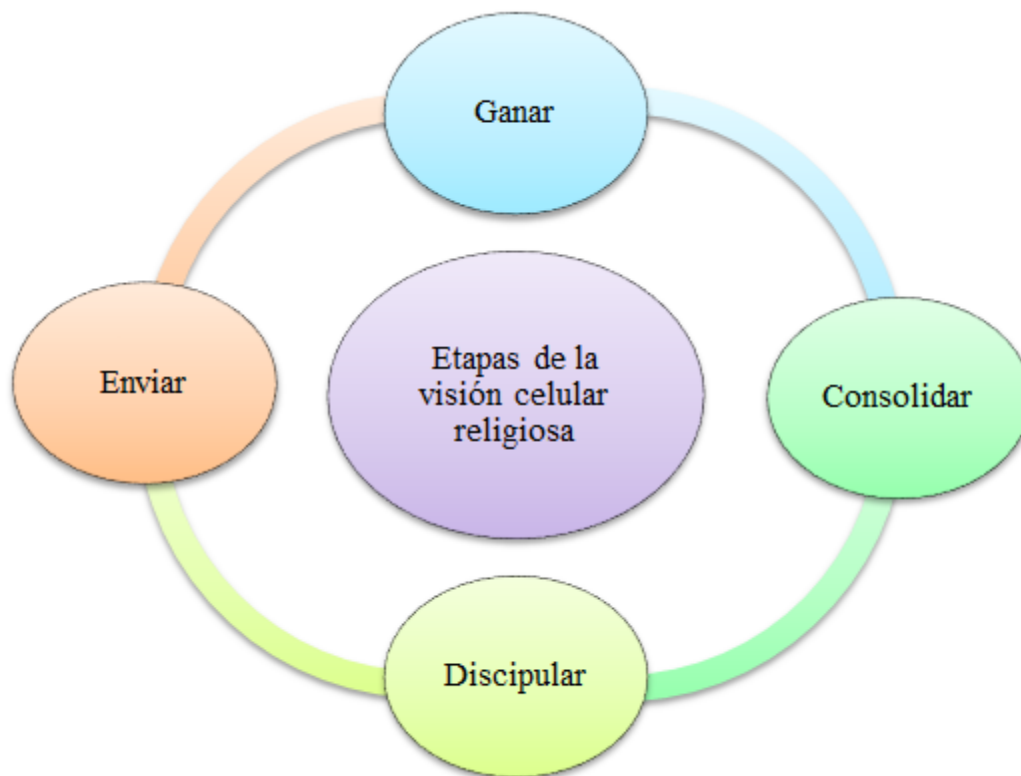
comunidades religiosas pequeñas, estas pertenecen a una organización más grande, que puede tener un alcance global (Feria, 2015).

Entre las funciones principales de las organizaciones religiosas se pueden encontrar el pago de sueldos a los líderes religiosos, limpieza y mantenimiento de la entidad religiosa, formación de los seguidores con respecto a las normativas que rigen en la entidad dogmática, entre otras funciones (Jiménez, 2018).

En las instituciones religiosas los creyentes deben pasar por etapas de la visión celular, entre las cuales se encuentran:

Figura 5

Etapas de la visión celular religiosa



(Arancibia, 2017)

Ganar: esta etapa se caracteriza por la atracción de nuevos miembros religiosos a la célula

Consolidar: esta etapa en la que se reconoce al nuevo convertido en la fe, a su vez se despeja cualquier duda mediante el aprendizaje.

Discipular: después de pasar por el proceso de conversión, el que antes era discípulo ahora se convierte en líder. Por lo cual deberá conseguir nuevos discípulos.

Enviar: el líder de la organización religiosa envía a su discípulo a organizar su agrupación propia con sus propios seguidores.

Teoría de los eventos afectivos

La teoría fue adelantada por Howard M. Weiss y Russel Cropanzano en 1996. La Teoría de los eventos afectivos explica el vínculo entre las influencias internas de los empleados y sus reacciones a los incidentes que ocurren en su entorno laboral que afectan su desempeño, compromiso organizativo y satisfacción laboral. Propone que los incidentes emocionales positivos y negativos en el trabajo tengan un impacto psicológico significativo en la satisfacción laboral de los empleados. El impacto resulta en reacciones duraderas exhibidas a través de la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el desempeño laboral (Córdova, 2018).

Esos eventos afectivos positivos y negativos pueden influir en los comportamientos del lugar de trabajo. En general, las personas en un estado de ánimo positivo tienen más probabilidades de evaluar la información ambiental de manera positiva, tienden a percibir esos eventos como oportunidades en lugar de amenazas, tienen impresiones más positivas de las personas y pueden conducir a una toma de decisiones o conductas más optimistas.

Las causas del estrés en los sacerdotes.

Entre los efectos negativos para una entidad y para la gente, cabe mencionar la satisfacción laboral reducida, el absentismo laboral se ve incrementado, instinto al abandono del puesto de trabajo y de la organización, la falta de interés sobre las actividades laborales, el crecimiento de los problemas personales, jefes, compañeros de la entidad, y también sumado el incremento de los accidentes laborales. (Gil-Monte y Peiro, 1997).

Organizaciones religiosas

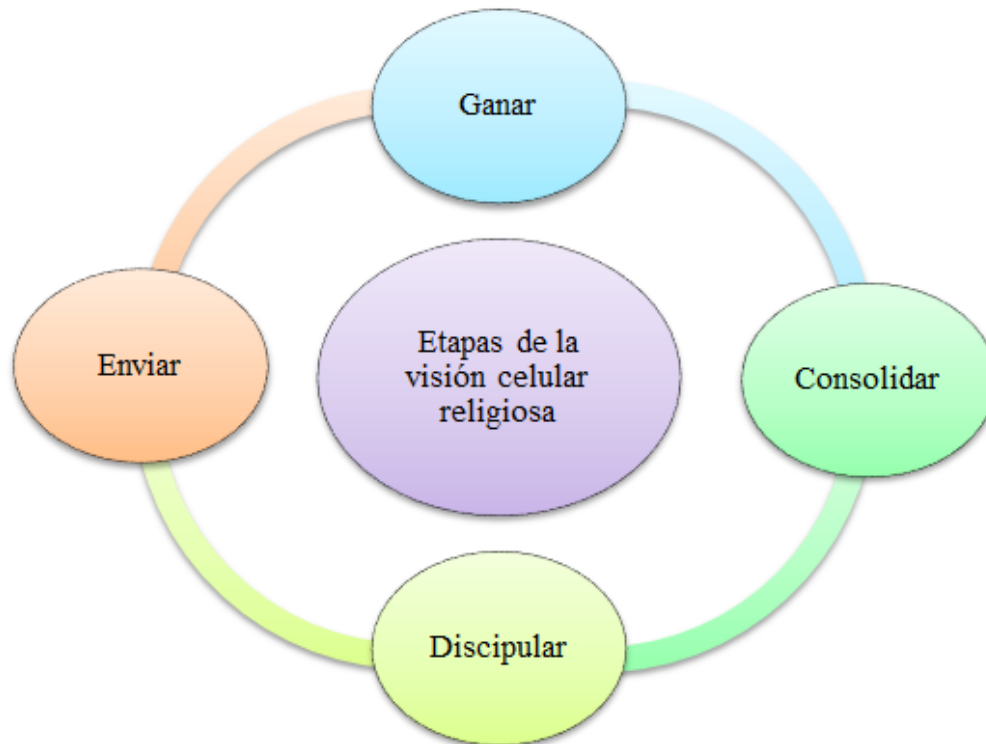
Una organización religiosa se conceptualiza como una institución conformada por un grupo de personas que apoyan la misma religión. Las actividades religiosas realizadas se deben en gran medida a una estructura organizacional compuesta por varios niveles, las cuales van desde el ámbito local, hasta la regional, nacional o internacional, en este punto se destaca que, si bien existen comunidades religiosas pequeñas, estas pertenecen a una organización más grande, que puede tener un alcance global (Feria, 2015).

Entre las funciones principales de las organizaciones religiosas se pueden encontrar el pago de sueldos a los líderes religiosos, limpieza y mantenimiento de la entidad religiosa, formación de los seguidores con respecto a las normativas que rigen en la entidad dogmática, entre otras funciones (Jiménez, 2018).

En las instituciones religiosas los creyentes deben pasar por etapas de la visión celular, entre las cuales se encuentran:

Figura 6

Etapas de la visión celular religiosa



(Arancibia, 2017)

Ganar: esta etapa se caracteriza por la atracción de nuevos miembros religiosos a la célula

Consolidar: esta etapa en la que se reconoce al nuevo convertido en la fe, a su vez se despeja cualquier duda mediante el aprendizaje.

Discipular: después de pasar por el proceso de conversión, el que antes era discípulo ahora se convierte en líder. Por lo cual deberá conseguir nuevos discípulos.

Enviar: el líder de la organización religiosa envía a su discípulo a organizar su agrupación propia con sus propios seguidores.

Factores ambientales en el lugar de trabajo físico

Las condiciones del entorno físico del lugar de trabajo influyen en las funciones de los empleados y determinarán el bienestar de las organizaciones. Añaden que el entorno de trabajo físico incluye el diseño interno y externo de la oficina, la temperatura, la zona de confort y también la configuración o disposición del trabajo. Además los factores del entorno físico del lugar de trabajo incluyen la iluminación (tanto artificial como natural), el ruido, los muebles y los diseños espaciales en los

lugares de trabajo. El entorno físico del lugar de trabajo incluye nivel de confort, ventilación y calefacción, iluminación. Estas características ayudan en el aspecto funcional y estético, la decoración y el diseño del entorno laboral que, en última instancia, ayudan a mejorar la experiencia de los empleados y requieren un mejor rendimiento (Verduzco, 2018).

Como el autor nos indica el lugar de trabajo es muy importante ya que obtener un lugar de trabajo adecuado ayuda a la productividad de los individuos y así a tener un mejor desempeño en las funciones delegadas, y a la vez tener un mejor clima laboral.

Objetivo de la Investigación

Aportar con mejorar las condiciones laborales y contribuir con el incremento de la productividad en las Entidades Religiosas Masculinas de la Ciudad de Guayaquil Sector Febres Cordero.

Metodología

Debido al sector donde se realiza la investigación, tendrá un enfoque Mixto Ya que se obtendrán datos cuantificables que pueden medirse o tabularse con datos cualitativos que sean adecuados para la interpretación.

Mixto ya que congrega datos descriptivos cualitativos y datos cuantitativos para poder fomentar los resultados de la indagación

Cualitativa: Es aquella que consiste en la recolección de datos apoyada en la observación de procederes naturales, discursos, a la vez tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Se utilizará respuestas abiertas para consecutivamente la interpretación de los resultados y significados.

Cuantitativa: Es aquella utiliza recolección de datos para probar teorías, se basa en lo numérico y análisis estadístico. Se utilizará test y encuesta en este proyecto de investigación y así obtener datos cuantificables poderlos medir y analizar estadística y posteriormente obtener resultados.

El presente proyecto de investigación tiene un enfoque mixto ya que se va a aplicar una combinación del enfoque cualitativo y cuantitativo. Se mueven de manera simultánea entre el esquema Inductivo y deductivo. (Fernandez;Sampiere;Baptista, 2010).

La investigación mixta es aquella que mezcla a la investigación cualitativa y a la cuantitativa, la investigación mixta consiste que haya una interacción entre ambas investigaciones cualitativa y cuantitativa, a la vez tiene que haber una potenciación entre ellas. Este enfoque involucra procesos sistemáticos, empíricos y críticos y por esa razón se necesita la recolección de datos cualitativos y cuantitativos (Sampieri, 2018)

Método descriptivo. Esto es investigar todos los factores eclesiásticos y administrativos, necesarios.

Método Estadístico. “El método estadístico, dentro del método científico, consiste en una serie de pasos para llegar al verdadero conocimiento estadístico” (Garcia, Ramos, & Ruiz, 2006). Con este

método pude recopilar la información para la elaboración de los resultados con la que podemos realizar la tabulación y elaboración de los cuadros estadísticos.

El tipo de investigación que se empleó para este trabajo fueron:

Investigación de campo. Esta investigación se realizó en las parroquias de la parroquia Febres Cordero en la ciudad de Guayaquil, donde se llevara a cabo una encuesta a los clérigos que conformaron la muestra de estudio.

“La investigación/acción significa planificar, actuar, observar y reflexionar más cuidadosamente, más sistemáticamente y más rigurosamente de lo que suele hacerse en la vida cotidiana” (S Kemmis & Mc Taggart, 1988).

Técnicas de investigación Las técnicas permiten la recolección de la información por medio de los instrumentos de investigación, tales como encuestas, entrevistas, observación entre otros. (Damián Cabezas Mejía & Diego Andrade Naranjo; Johana Torres Santamaría, 2018) El presente trabajo investigativo utiliza la entrevista como técnica de investigación con el objetivo de recolectar la información oportuna la encuesta como instrumento de recolección con fundamentación en el cuestionario y un test del Síndrome de Burnout que servirá para la medición del mismo.

Se utilizará encuesta, test y entrevista esto ayudara como una ayuda para diagnosticar el síndrome de burnout y correlacionarla con lo que indica los clérigos.

Población y muestra La población según (Bernal C, 2010)“Es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere a la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo”. Se eligieron a las Congregaciones a las que se obtuvo mayor acceso a una información confiable.

- No probabilística o dirigida / a conveniencia.
- Selección de casos de estudio. - Se recomienda escoger 3 casos como mínimo, para que el estudio se considere confiable, sin embargo se ha seleccionado a cinco Congregaciones:
- No se pretende generalización de resultados.

Se eligió a las 32 Parroquias que conforman el Sector Febres Cordero

Discusión

De acuerdo con las investigaciones de campos realizadas en diferente Países Latinoamericano por (Lopez; Helena, 2012) el 9% equivale a los sacerdotes que no siente nada agotados, en fluctuaciones leves un 40%, los desgastados intermedio un 33.4% y en los sacerdotes que se encuentran quemados 26.2%, tres de cada cinco sacerdotes de la muestra recaudada experimentaba grados intermedio o avanzados del síndrome de burnout. En esta investigación se

comprobó que los sacerdotes experimentaban uno de cada cuatro de los clérigos que participaron en esta investigación sufría de un desgaste severo, asociado con la presencia de otros síntomas físicos y psicológicos. Según la autora de los sacerdotes encuestados 881, 140 de ellos manifestaron molestias somáticas que representa el 16 % en el momento que fueron encuestados no se sentían bien de salud, sino que se encontraban enfermos o agotados. 296 sacerdotes con el 33.6% padecía de insomnio; 301 sacerdotes con el 34.2% tienen problemas de ansiedad y 60 sacerdotes presentaban crisis nerviosa quien representa el 7%.

En el contexto con la misión dentro del contexto laboral y social donde desarrollan con la misión el 17% que representa el 149 sacerdotes en las encuestas que se realizó afirmaron que les cuesta hacer las cosas más tiempo que antes en hacer las cosas y 97 de los clérigos que representan con el 11% ellos indicaron que se siente insatisfechos con su labor.

En conclusión 202 sacerdotes que se considera un 23% indicaron que se sentían poco valiosas, mientras que el 174 de los clérigos casi un 20% manifestaron que ellos viven con sentimientos de desesperanzas y fatalismo. El 7.2% que es 63 sacerdotes afirmaron tener pensamientos de no querer vivir, ellos se encuentran deprimidos en el momento de participar en la investigación.

En un estudio realizado por un misionero italiano psicoterapeuta Giuseppe Crea según (Diario El Mundo, 2012) uno de cada tres sacerdotes se encuentran estresados por la sobrecarga laboral. Cada vez es mayor el número de sacerdotes que sufren de estrés crónico. Las personas que pertenecen a este sector se le acumulan el estrés y los problemas psicológicos. "La iglesia no solo necesita de más curas, sino también cuidar la salud espiritual, física, y psíquica de los que ya tiene".

CONCLUSIONES

La mayor parte de los clérigos de la ciudad de Guayaquil tiene más de diez años sirviendo a su parroquia muchos presentan algunos síntomas o signos del síndrome de burnout. De la muestra tomada en el presente trabajo un gran sector de ellos está al borde del colapso, la frustración y se sienten forzados a cumplir con sus feligreses.

Los clérigos manifiestan prevalencia baja en las escalas de agotamiento emocional y despersonalización, esto vienen a ser un factor de alerta para los que se encuentran dentro de estas escalas, ya que son propensos a tener otros síntomas que complicarían los cuadros de burnout que presentan, la realización personal al no sentirse a gusto con lo que hacen no se sienten satisfecho con la labor que realizan, se sienten estancados, sin metas, sin expectativas alguna por la vida.

Por lo tanto, la idea crucial del presente trabajo es la de reforzar el autocuidado en los clérigos, trabajar sobre todo los saberes o preconceptos que se tienen en torno al imaginario social un clérigo que todo lo puede. Los resultados obtenidos servirán como guía para generar acciones tendientes a realizar comparaciones con otras diócesis, ampliando la muestra para observar qué hallazgos se mantienen y cuáles son diferentes y a qué se deben.

En conclusión, de acuerdo a un desgaste del síndrome de burnout esto puede causar efectos devastadores en las personas que sufren, los resultados antes expuestos deberían alertar a la población de los sacerdotes en Latinoamérica, e incluso en el ámbito mundial sobre los peligros que conlleva. Prevenir y reducir los factores de riesgo relacionado con el síndrome de burnout es muy importante para mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por el síndrome, sino también para prevenir las pérdidas económicas o la efectividad en el servicio por parte de las instituciones con el absentismo y la merma de empleados, sea también de laicos, sacerdotes o religiosos.

REFERENCIAS

- Arancibia, M. (2017). Institución religiosa: Organización y modelo de evangelización en la ciudad de Sucre - Bolivia. *Revista La Colmena*, 22-35.
- Bernal C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencia sociales*. Bogotá: Pearson Educación.
- Chiavenato. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México.
- Córdova, H. (2018). Estrategia de Liderazgo Sustentado en la Teoría de Frederick Herzberg, Thomas y Velthouse y Litwin y Stringer para Mejorar el Clima Laboral en los Docentes de la Institución Educativa N° 15135 del Caserío las Lomas, Pacaipampa, Ayabaca, Año 2015. *Scielo*.
- Damián Cabezas Mejía & Diego Andrade Naranjo; Johana Torres Santamaría. (2018). *Introducción a la metodología de la Investigación Científica*.
- Diario El Mundo. (18 de 03 de 2012). *Los curas están estresados*.
- DYH. (2019). SINDROME DE BURNOUT EN SACERDOTES.
- Enciclopedia Económica. (2019). *Organización sin fines de lucro*. Obtenido de Enciclopedia Económica: <https://enciclopediaeconomica.com/organizacion-sin-fines-de-lucro/>
- Feria, D. (2015). El debate de las organizaciones religiosas en las perspectivas de la secularización. *Revista Scielo*, 52-55.
- Fernandez; Sampiere; Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- García, J., Ramos, C., & Ruiz, G. (2006). *ESTADÍSTICA EMPRESARIAL*. Cadiz. España: UCA.
- Giler M. (2002). *Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. Psicología en Estudio*.
- Gil-Monte y Peiro. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid.
- Jiménez, A. (2018). Organizaciones religiosas emergentes: la familia Malverdista. *Revista Ra Ximhai*.
- Lachiner Saborio Morales; Luis Hidalgo. (2015). Síndrome de Burnout. *Scielo*.
- Lopez; Helena. (2012). *Sacerdocio & burnout (El desgaste en la vida sacerdotal)*. Bogotá-Colombia: San Pablo.
- Mosquera, E. (2019). *Clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores*. Milagro: Universidad Estatal de Milagro.
- Palomino, P. (2017). *Influencia del clima laboral en la motivación de los empleados de la empresa global Business en la provincia de Lima 2015*. Universidad Nacional de Trujillo: Trujillo.
- S Kemmis & Mc Taggart, R. (1988). *COMO PLANIFICAR LA INVESTIGACION-ACCION*. Barcelona: Laertes.

Sampieri, H. (2018). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de Mexico: Mc.Graw-Hill Interamericana.

Verduzco, R. (2018). El estrés laboral en el entorno laboral. *Cultura Científica y Tecnológica*.

Zaragoza, P. (2017). Organizaciones sin fines de lucro: análisis comparativo del tratamiento fiscal y el control del estado a nivel Federal y Estatal. *Revista jurídica*, 168-191.