

ARTÍCULOS EMPÍRICOS

CONSTRUCCIÓN DE UN PERFIL POR COMPETENCIAS GENÉRICAS
PARA EL SACERDOTE DIOCESANO EN PERÚ

Jean-Paul Swinnen Sardón

SÍNDROME DE *BURNOUT* Y ESTILOS DE AFRONTAMIENTO
EN PSICÓLOGOS DE LA CIUDAD DE AREQUIPA, PERÚ

Walter L. Arias Gallegos, Oscar Justo Velarde y Emmanuel Muñoz Shimizu

AUTOEFICACIA PARA SITUACIONES ACADÉMICAS EN ESTUDIANTES
UNIVERSITARIOS PERUANOS: UN ENFOQUE DE ECUACIONES ESTRUCTURALES

Sergio Alexis Dominguez Lara

COGNICIÓN SOCIAL EN PACIENTES CON ESQUIZOFRENIA PARANOIDE: CASOS CLÍNICOS

Jonathan Zegarra-Valdivia y Marcio Soto-Añari

CONSTRUCCIÓN DE UN PERFIL POR COMPETENCIAS
GENÉRICAS PARA EL SACERDOTE DIOCESANO EN PERÚ

CONSTRUCTION OF A PROFILE FOR GENERAL SKILLS
FOR DIOCESAN PRIEST IN PERU

Jean-Paul Swinnen Sardón

Doctorando en psicología

Pontificia Universidad Católica Argentina Santa María de los Buenos Aires

Correspondencia: Jean-Paul Swinnen

Av. Grau 490, departamento 405, Miraflores, Lima

Correo electrónico: jpswinnen@gmail.com

CONSTRUCCIÓN DE UN PERFIL POR COMPETENCIAS GENÉRICAS PARA EL SACERDOTE DIOCESANO EN PERÚ

CONSTRUCTION OF A PROFILE FOR GENERAL SKILLS FOR DIOCESAN PRIEST IN PERU

Jean-Paul Swinnen Sardón

Pontificia Universidad Católica Argentina, Buenos Aires, Argentina

Resumen

Para la labor de la Iglesia Católica es de gran importancia que los sacerdotes cuenten con las competencias psicológicas relacionadas al desempeño de su labor. Este estudio es un primer intento de establecer un perfil por competencias genéricas de los sacerdotes diocesanos en Perú y tiene por ello un carácter exploratorio y descriptivo. Se tomó como referencia la percepción de los obispos en cuanto institucionalmente reconocidos como modelos de comportamiento en el desempeño del quehacer sacerdotal. A partir de las entrevistas a 15 obispos en Perú se elaboró un perfil de 16 competencias genéricas. Las competencias vida interior y vocación de servicio destacaron por su relevancia como soporte de las demás.

Palabras clave: Competencias genéricas, psicología organizacional, sacerdocio

Abstract

It is of great importance for the furtherance of the Catholic Church's mission that priests count with the psychological competencies related to their labour. The present study is of an exploratory and descriptive nature because it is a first attempt to establish a competencies-based profile of peruvian diocesan priests. Bishop's perceptions were used as a reference point due to the fact that they are institutionally recognized as role-models of priestly service. A profile of 16 generic competencies was developed on the basis of interviews to 15 Peruvian bishops. The competencies "interior life" and "vocation of service" were distinctively relevant for their foundational role on the rest.

Keywords: Generic competencies, organizational psychology, priesthood.

Introducción

La Iglesia Católica se entiende como una institución fundada por Jesucristo y puesta al servicio de la humanidad (Concilio ecuménico Vaticano II, 1964, Constitución dogmática *Lumen gentium*, núm. 3). En ella los sacerdotes diocesanos ejercen una vocación al servicio de las necesidades espirituales de los católicos en diversos ámbitos (Catecismo de la Iglesia Católica, 1992, núm. 791) tales como la labor misionera en pueblos alejados, capellanías castrenses o militares, labores parroquiales urbanas o rurales, pastoral carcelaria, caridad social, entre otras. Para la labor de la Iglesia Católica es de gran importancia que un sacerdote diocesano cuente con las competencias psicológicas necesarias para realizar tales servicios.

Desde la psicología organizacional no se han encontrado estudios que exploren un perfil por competencias del sacerdote diocesano. Los estudios publicados sobre poblaciones de sacerdotes o ministros cristianos son escasos y las investigaciones suelen analizar aspectos parciales o constructos muy específicos como la inteligencia emocional (Sundby & Nienaber, 2009), o alguna competencia en particular como el liderazgo (Nygren, 1994; Butlet & Herman, 1999; Berlinger, 2003; Callahan, 2003; Beaumont, 2009).

La psicología organizacional viene haciendo un uso extenso de perfiles por competencias en el ámbito empresarial y educativo de acuerdo al estudio de Mertens (2000) desde el año 1960. Este enfoque

funda su utilidad en la premisa de que los resultados organizacionales son fruto del desempeño de las personas, a partir de cuyos comportamientos es posible inferir las competencias requeridas para alcanzar los resultados deseados en cada puesto (Saracho, 2005). En este estudio se ha explorado la aplicación de perfiles por competencias a un ámbito institucional religioso.

Siendo que las responsabilidades y labores de los sacerdotes pueden variar, pero teniendo una misma identidad sacerdotal con una clara orientación de servicio, se consideró más apropiado para este estudio el uso de competencias *genéricas* tal como las define Saracho (2005), porque estas no se orientan a los aspectos específicos del desempeño de cada sacerdote en los diversos ámbitos de servicio que les pueda corresponder trabajar, sino a las características comunes para su quehacer en cuanto sacerdotes diocesanos en cualquiera de los escenarios posibles de su labor.

El propósito de este estudio ha sido construir un perfil por competencias genéricas del sacerdote diocesano en Perú.

Competencias genéricas

Las competencias son definidas como “aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en una actividad o función” (Tobón, 2009). Una competencia se define por inferencia, a partir de los indicadores conductuales reconocidos en quien manifiesta capacidad para desempeñarse de manera eficaz en las responsabilidades a su cargo

(Saracho, 2005). La identificación de competencias tiene como objetivo encontrar un estándar evaluable de rendimiento y una guía para lograrlo (Kahane, 2008).

Las competencias son definidas como *genéricas* cuando el enfoque acentúa los comportamientos requeridos para un desempeño estándar en un cargo. Este enfoque se observa en los estudios de Torres y Gutiérrez (2007), Oliva y Henson (1980), Alonso-Martín (2010), Nikolaou (2003), Finney (2009) y Gvaramadze (2012), entre otros.

El enfoque por competencias genéricas permite identificar habilidades laborales que, si bien toman características propias según el tipo de ocupación, son reconocibles y válidas en muy diversos ambientes, independientemente de factores tales como el tipo de empleo, de industria o de regiones geográficas (Saracho, 2005).

Este estudio se ha inscrito en un paradigma de investigación cualitativa (Vasilachis de Gialdino, 2006) y tiene un carácter exploratorio y descriptivo. La pregunta de investigación fue: “¿Cuáles son las competencias necesarias para el ejercicio del sacerdocio diocesano según la percepción de los obispos de la Iglesia Católica en Perú?” El objetivo fue construir un perfil por competencias genéricas del sacerdote diocesano en Perú.

Método

Participantes

El diseño de la muestra fue no probabilístico e intencional. En las muestras de este

tipo, la elección de los sujetos “no depende de que todos los sujetos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, sino de la decisión del investigador” (Hernández, Fernández & Baptista, 2006, p. 84). La población total de obispos en Perú asciende a 52 (Cheney, 2013). Dado que la muestra estuvo sujeta a la disponibilidad de los mismos y no todos asintieron a ser entrevistados, luego de 15 entrevistas realizadas se alcanzó la saturación teórica. Los obispos participantes procedieron de distintas ciudades de Perú. Las visitas fueron realizadas a lo largo de 3 meses. El criterio de inclusión fue que los obispos ejerzan o hayan ejercido su servicio en alguna diócesis de Perú por un período mayor a un año. Se consideró irrelevante que en el momento de la entrevista estuviesen ejerciendo su labor pastoral o estuviesen retirados. La media de edad fue de 76 años; 3 ejercían como obispos auxiliares; 6 eran titulares y 6, eméritos (que ya no ejercen su función por razones de edad); 10 provenían de órdenes y congregaciones religiosas y habían sido asimilados al clero diocesano desde el momento en el que fueron nombrados obispos, y 5 fueron sacerdotes diocesanos desde el inicio hasta ser ordenados obispos, habiendo tenido su formación en seminarios diocesanos. Uno era de nacionalidad italiana; 4, de nacionalidad española; 8, oriundos de Lima y 2, oriundos de otras provincias de Perú. Los 15 fueron educados en colegios católicos y provenían de familias que se definían católicas, todos hijos de matrimonios casados por el rito católico; 3 de los 15 tenían una segunda carrera además de la teológica.

Procedimiento

Para construir un perfil por competencias genéricas del sacerdote diocesano en Perú se empezó por diseñar una entrevista a profundidad a obispos. Los obispos son considerados por la Iglesia Católica —en cuanto institución— como aquellos que poseen la mayor experiencia en el ejercicio de las labores propias del sacerdote diocesano.

Se realizaron las entrevistas de manera individual en diferentes ciudades de Perú hasta alcanzar la saturación teórica (Strauss & Corbin, 1991). De 24 obispos contactados, 5 se excusaron de ser entrevistados aduciendo diversas razones vinculadas a sus responsabilidades y poca disponibilidad de tiempo. De los restantes 19 solo fue necesario entrevistar a 15, habiéndose alcanzado con ello la saturación teórica.

En cada entrevista, luego de la presentación personal, se procedió a explicar el sentido del consentimiento informado y la importancia del asentimiento y libre participación, así como de la firma del mismo por parte del entrevistado. Todos los entrevistados entendieron el sentido de la investigación y el lugar de su participación en la misma. Todos firmaron el consentimiento informado al inicio de la entrevista, salvo uno que lo hizo al final. Como siguiente paso, los entrevistados llenaron una ficha con información sociodemográfica. Finalmente se les solicitó autorización verbal para grabar la entrevista que se iba a realizar. Todos asintieron verbalmente a dicho pedido a condición de que se respete el anonimato estipulado en el consen-

timiento informado. Las entrevistas fueron luego transcritas y codificadas en categorías (competencias).

Para la codificación de las transcripciones se hizo un análisis textual de contenido con documentos en formato *MS Word* que luego se integró a un proyecto de trabajo de textos utilizando el programa *ATLAS.ti 6.2*. Sobre este fundamento se codificaron las experiencias compuestas por valores significativos para la persona, ideales, comportamientos, anhelos, hábitos y actitudes. Con ello se construyó un elenco de competencias genéricas. Se observó que cada competencia poseía una relevancia representativa en los discursos recogidos de los entrevistados. En colaboración con psicólogos del ámbito organizacional se revisó el ajuste entre las categorías (competencias) y las vivencias recogidas en el discurso transcrito de los obispos. Este se mostró consistente y se procedió a establecer un elenco de competencias que configuran un perfil para el ejercicio del sacerdocio diocesano.

Resultados

Teniendo como pregunta de investigación “¿Cuáles son las competencias necesarias para el ejercicio del sacerdocio diocesano según la percepción de los obispos de la Iglesia Católica en Perú?”, y como objetivo la construcción de un perfil por competencias genéricas del sacerdote diocesano en Perú, luego de haber realizado las entrevistas a profundidad a 15 obispos en Perú, se hizo un análisis de contenido de las entrevistas y se obtuvo inicialmente

un elenco de 20 competencias genéricas: orientación a la persona, compromiso, vida interior, sensibilidad interpersonal, comunicación eficaz, conciencia organizacional, sensibilidad organizacional, obediencia, integridad, liderar con el ejemplo, formación permanente, fortaleza, adaptabilidad, disciplina, organización personal, conocimiento del entorno, iniciativa, planificación y organización, tolerancia al estrés y fraternidad.

Un análisis en mayor profundidad permitió reducir este número a 16, fusionando competencias cuyo significado podía ser asociado a otra o incluido en otra. Las competencias *orientación a la persona* y *sensibilidad interpersonal* se fusionaron en la competencia *vocación de servicio*. Las competencias *conciencia organizacional* y *sensibilidad organizacional* se fusionaron en la competencia *compromiso*. Las competencias *fortaleza* y *disciplina* se fusionaron en la competencia *determinación*. *Organización personal* se incluyó en *planificación* y *organización*. De este modo se logró una mejor economía de significados, sintetizados de manera más consistente sin perder la representatividad que los entrevistados les quisieron dar.

Con ello se llegó de modo definitivo al siguiente perfil de 16 competencias genéricas del sacerdote diocesano en Perú:

1. *Vocación de servicio*. Capacidad para actuar con sensibilidad ante las necesidades del prójimo en el momento en que lo necesite. Implica una vocación permanente de servicio al prójimo, comprender ade-

cuadamente sus demandas y atender con disponibilidad sus necesidades.

2. *Vida interior*. Inquietud por cultivar diariamente una relación personal con Cristo a través de la experiencia cotidiana, la oración, el recurso a los sacramentos y el esfuerzo por conocer cada vez más a Cristo.

3. *Compromiso con el apostolado*. Disposición de anunciar y transmitir a Jesucristo de manera permanente a los demás.

4. *Comunicación eficaz*. Capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás y mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales.

5. *Obediencia*. Disposición para aceptar, asumiendo como decisiones propias las de aquel que ejerce la autoridad sin que estas se opongan a la justicia o moralidad. Esto implica una disposición a realizar con prontitud y adhesión lo decidido.

6. *Integridad*. Capacidad para comportarse de acuerdo con los valores morales y las buenas costumbres, actuar con seguridad y congruencia entre el decir y el hacer. Capacidad para construir relaciones duraderas basadas en un comportamiento honesto y veraz.

7. *Compromiso*. Capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir las obligaciones personales, profesionales y organizacionales. Implica adhesión a los valores de la organización.

8. *Liderar con el ejemplo.* Capacidad para promover y comunicar los ideales y los valores de la fe católica a través de un modelo de conducta personal coherente con los consejos evangélicos (la obediencia religiosa, el celibato y la pobreza) para buscar seguir a Cristo con la propia vida, así como la adhesión a las enseñanzas del magisterio de la Iglesia.

9. *Formación permanente.* Disposición permanente a velar por el estudio en áreas relacionadas con el servicio pastoral; cultivo de áreas de interés personal/profesional; conocimiento y comprensión del magisterio de la Iglesia Católica con miras a su propio desarrollo personal y aporte pastoral.

10. *Determinación.* Motivación a ir en pos de las metas propuestas con fortaleza y resolución a pesar de las dificultades.

11. *Adaptabilidad.* Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el entorno.

12. *Fraternidad sacerdotal.* Capacidad para buscar, establecer y cultivar relaciones significativas y duraderas fundadas en la caridad cristiana, el compañerismo y la solidaridad con otros sacerdotes/seminaristas. Implica también el trabajar de manera cooperativa y activa entre los mismos.

13. *Conocimiento del entorno.* Tener conciencia de las condiciones específicas del entorno de trabajo. Tener acceso a infor-

mación actualizada sobre el entorno de la actividad de servicio.

14. *Iniciativa.* Capacidad para actuar proactivamente y pensar en acciones futuras con el propósito de crear oportunidades y/o evitar problemas que no necesariamente son evidentes para los demás.

15. *Planificación y organización.* Determinar eficazmente las metas y prioridades estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.

16. *Tolerancia al estrés.* Seguir actuando con eficacia bajo la presión del tiempo y haciendo frente al desacuerdo, la oposición y la adversidad.

Las competencias están listadas en el orden en el que fueron apareciendo durante el análisis de contenido de las entrevistas. No siguen ningún criterio de ordenamiento jerárquico.

Todas las competencias incluidas fueron consideradas relevantes a partir de la descripción experiencial de los obispos entrevistados. Las competencias *vocación de servicio y vida interior* fueron identificadas en todas las entrevistas. Otras competencias, como *tolerancia al estrés, planificación y organización, iniciativa, adaptabilidad, determinación, formación permanente y liderar con el ejemplo*, aun cuando aparecieron en menos de la mitad de los discursos analizados, fueron incluidas por el importante grado de relevancia que evidenciaron en la experiencia descrita.

Discusión

Llamó la atención el alto grado de representatividad de la competencia *vida interior*, no solamente por el hecho de haber aparecido en todas las entrevistas analizadas sino también por la amplitud de su significado. A partir de lo visto en el análisis de contenido, creemos que esto se debe a que *vida interior* contiene un significado transversal a todas las demás competencias. Desde el punto de vista de los entrevistados, sin la competencia *vida interior*, las demás competencias pierden sentido en el contexto del perfil: todas ellas aportan particularidades que hacen más viable la meta de dar a conocer a Cristo a partir de la propia experiencia espiritual de conocerle.

Creemos que la presencia de la competencia *vocación de servicio* en todas las entrevistas se debe a que esta corresponde a una concreción fundamental de la actividad más relevante del servicio sacerdotal, a saber, el servicio a los demás como prioridad de la vocación del sacerdote.

Dado que no se conocen estudios previos directamente relacionados, no se cuenta con la posibilidad de confrontar este perfil con otros hallazgos. Ello acentúa el carácter exploratorio de esta investigación y abre el camino a nuevos estudios que desarrollen perfiles completos por competencias genéricas de sacerdotes o religiosos.

La elaboración de un perfil por competencias genéricas según la metodología utilizada requiere que este se construya a partir de las entrevistas a quienes son

reconocidos como modelos en el comportamiento para el desempeño de sus cargos. En este caso, como se indicó, se optó por un criterio de reconocimiento de tipo institucional, menos sujeto a discusión, y por ello los sujetos entrevistados fueron los obispos. Otros estudios podrían explorar otros criterios para juzgar la selección de sujetos para las entrevistas, siempre teniendo en cuenta el reconocimiento de su carácter modélico en el ejercicio del sacerdocio.

Consideramos que la opción por recurrir a la experiencia sacerdotal de los obispos ha fortalecido los resultados del estudio exploratorio. Las entrevistas evidencian un amplio conocimiento, nocional y vivencial, de la vida sacerdotal, de sus exigencias y de sus necesidades. Asimismo, la aplicación de una metodología cualitativa —el análisis de contenido—, ha facilitado la identificación de matices propios de la experiencia personal de cada obispo en la tarea de establecer los constructos representativos de la vivencia del sacerdote diocesano.

Una limitación del estudio ha sido el hecho de que la muestra de obispos estuvo sujeta a la disponibilidad limitada de los mismos. Ello implica que no se pudo contar necesariamente con una muestra representativa ideal elegida por el investigador. Sin embargo, se pudo alcanzar una saturación teórica entrevistando al 28.8% de la población de obispos de Perú, con un claro criterio de inclusión y correspondiendo a diversas edades, tipos (titulares, auxiliares o eméritos), tiempos de servicio, nacionalidades, ámbitos de servicio (rural o urbano) y educación.

A partir de los constructos que conforman el perfil de competencias genéricas obtenido, generalizable a toda la población de sacerdotes diocesanos en Perú, se sigue metodológicamente la tarea de realizar una priorización de las competencias por grado de relevancia y un desarrollo extenso de comportamientos asociados que permitan identificar y evaluar su nivel de apropiación. Esto es materia de una siguiente investigación.

Juzgamos que el presente estudio, y en general la correspondiente línea de investigación, tiene una importante relevancia para aprovechar los aportes de la psicología al momento de diseñar e implementar los

programas de formación de los seminarios diocesanos y de formación continua para sacerdotes ya ordenados. La identificación de las competencias halladas es un apoyo para alcanzar y mantener los estándares deseados en el desempeño del ministerio sacerdotal diocesano en Perú. Permite asimismo diseñar métodos de evaluación y talleres de enseñanza de las competencias identificadas. Mejorar la calidad del servicio sacerdotal se hace especialmente urgente para la Iglesia en Perú ante la desproporción entre el número de población católica (13,907,563 habitantes según el Censo INEI 2008) y el número de sacerdotes católicos en Perú (2599 en total), con un promedio de 5351 habitantes por sacerdote.

Referencias

- Alonso-Martín, P. (2010). La importancia y el nivel de desarrollo de las competencias en psicología. *Psicología desde El Caribe*, 25, 84-107.
- Berlinger, L. R. (2003). The behavioral competency approach to effective ecclesial leadership. *Journal of Religious Leadership*, 2(2), 91-112.
- Beaumont, S. K. (2009). Core competencies of large church leadership. *Congregations*, 35(1), 44.
- Butlet, D. & Herman, R. D. (1999). Effective ministerial leadership. *Nonprofit Management & Leadership*, 9(3), 229-239.
- Callahan, S. (2003). Leadership in ecclesial contexts: Integration of art and competence, *Journal of religious leadership*, 2(2), 69-90.
- Catecismo de la Iglesia Católica*. (1992). Madrid: Asociación de editores del Catecismo.
- Cheney, D. (2013). *Current dioceses in Peru*. Recuperado de <http://www.catholic-hierarchy.org/country/dpe2.html>
- Concilio Ecuménico Vaticano II. (1964). *Constitución Gaudium et spes*. Madrid: Biblioteca de Autores Cristianos.
- Finney, D. (2009). The road to self-efficacy: A discussion of generic training in mental health competencies for educational professionals. *Pastoral Care In Education*, 27(1), 21-28. doi: 10.1080/02643940902731831
- Gvaramadze, I. (2012). Developing generic competences in online virtual education programmes at the University of Deusto. *Campus-Wide Information Systems*, 29(1), 4-20. doi: 10.1108/10650741211192028
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. P. (2006). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2008). *Censos nacionales 2007: XI de población y vivienda*. Lima: INEI. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/8389927/Censos-Nacionales-2007Resultados-XI-Poblacion-y-VI-de-Vivienda->
- Kahane, E. (2008). Competency management: Cracking the code. *T+D*, 62(5), 71-76.
- Mertens, L. (1996). Sistemas de competencia laboral: surgimiento y modelos. Documento de referencia presentado en el *Seminario Internacional Formación basada en Competencia Laboral: situación actual y perspectivas*. Guanajuato, México.

- Nikolaou, I. (2003). The development and validation of a measure of generic work competencies. *International Journal Of Testing*, 3(4), 309-319.
- Nygren, D. J. (1994). Outstanding leadership in nonprofit organizations: Leadership competencies in Roman Catholic religious orders. *Nonprofit Management and Leadership*, 4(4), 375-391.
- Oliva, P. F. & Henson, K. T. (1980). What are the essential generic teaching competencies? *Theory Into Practice*, 19(2), 117.
- Saracho, J. M. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias*. Santiago de Chile: Ril Editores.
- Strauss, A. & Corbin, J. (2002) *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar teoría fundamentada*. Antioquia: Universidad de Antioquia.
- Sundby, M. & Nienaber, S. (2009). The truth beneath the myths: What we can learn from a study of clergy competencies. *Congregations*, 35(4), 18-21.
- Tobón, S. (2009). *Formación basada en competencias*. Bogotá: Ecoe.
- Torres, E. & Gutiérrez, I. (2007). Competencias directivas del docente universitario. *Revista Panamericana de Pedagogía: Saberes y Quehaceres del Pedagogo*, 10, 61-83.
- Vasilachis de Gialdino, I. (Ed.). (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.

Recibido: 2 de marzo de 2014

Aceptado: 10 de junio de 2014