

## INTRODUCCIÓN

En la última década, se generaron en nuestro país cambios a todo nivel, los cuales afectan la concepción de las personas, de las relaciones del mundo, de la Iglesia y de la vida religiosa y sacerdotal. Nuestras historias están hechas de instantes, instantes que marcan nuestra alegría de vivir o nuestra desdicha. Solo siendo conscientes de cada instante significativo de nuestras vidas podremos convertir nuestras debilidades en verdaderas oportunidades para ser felices.

Por otra parte lo que ocurre a nivel de la historia de nuestro pueblo, también sucede en el ámbito de la historia del sacerdote que está inmerso en esta realidad de cambios rápidos y profundos, en la estructura, mentalidad y actitudes de vida sacerdotal, tales hechos, entre otros, denotan un testimonio pobre que no trasluce una opción fuerte de radicalidad evangélica. Por eso el viejo dicho popular que sentencia: Sacerdote que no conoce su historia está condenado a repetir su pasado.

La principal razón para realizar esta investigación es conocer y mostrar las características psicológicas y motivación vocacional de los consagrados sacerdotes en el Departamento de Tarija, rasgos tan importantes para desempeñar esta vocación y misión en nuestro pueblo, que es eminentemente espiritual y social. Es importante para los propios sacerdotes conocer e identificar si los rasgos de personalidad y motivación vocacional son los adecuados para cumplir esta misión encomendada por la Iglesia. Otro aspecto a considerar fue la falta de estudios en este campo ya que no hay estudios elaborados.

El presente trabajo de investigación se enmarca básicamente en las características psicológicas y motivación vocacional de los sacerdotes que ejercen su misión pastoral es decir que desempeña sus funciones como sacerdote en una determinada parroquia, en la diócesis del departamento de Tarija.

Para una mejor comprensión del trabajo de investigación, el contenido esta sistematizado en los siguientes capítulos:

El capítulo I ***Planteamiento y Justificación del problema***, constituye la primera etapa de la investigación es decir la formulación del problema y la justificación a partir de la lectura y observación del medio de los sacerdotes de la diócesis de Tarija.

El capítulo II ***Diseño teórico***, aborda el diseño teórico donde se presenta el problema científico a partir de esto se enuncian los objetivos, tanto generales como específicos, que se constituyen en metas a la que la investigación debe llegar, hipótesis y operacionalización de las variables que se encuentran en el problema planteado. El objetivo propuesto es el de determinar los rasgos de personalidad y motivación vocacional de los sacerdotes en el departamento de Tarija.

El capítulo III ***Marco teórico***, se desarrolla el marco teórico, donde contiene diferentes conceptos sobre la Iglesia católica, el sacerdocio, los rasgos de personalidad, autoestima, motivación, intereses y aptitudes vocacionales. De los cuales se partió para realizar la investigación, el mismo que sustento las hipótesis en estudio. Si bien se tiene datos sobre la temática, es poco lo que se conoce sobre la misma en la ciudad de Tarija.

El capítulo IV ***Metodología***, está destinada a explicar la metodología, que es la organización operativa de cómo se realizó la investigación, se formula a la que pertenece el estudio, las características de la población, y el tamaño de la muestra, métodos, instrumentos que se empleó y procedimientos necesarios para desarrollar el presente estudio.

El capítulo V contiene el ***análisis e interpretación de los resultados***, que es la parte más importante del trabajo de investigación porque ahí se plasma los resultados con sus respectivos cuadros y graficas que se ha obtenido, con la aplicación de las

distintas pruebas aplicadas a todos los sujetos de observación que constituye la muestra.

El capítulo VI está destinado a la presentación de las *conclusiones* y *recomendaciones* expuestas de manera sintética, a las que llego el trabajo de investigación, a partir de los resultados que se analizaron de las respuestas de los sacerdotes de las distintas pruebas psicológicas que se les aplicaron. Cabe destacar que las conclusiones son la respuesta que la investigación brinda con datos fiables a los objetivos planteados al inicio de la investigación.

Por último el apartado correspondiente a la *bibliografía*, indica documentos, los libros, tesis y páginas de internet que se utilizaron en la presente investigación y los *anexos* donde se muestra las características de los instrumentos empleados para la obtención de la información requerida, y todos los datos informativos que sirvieron de guía en la elaboración de este diseño de investigación.

El trabajo de investigación realizada en los sacerdotes de la diócesis de Tarija paso por distintas fases y también por dificultades a nivel operativo como cualquier proceso de investigación, pero lo más importante a destacar en este trabajo son los resultados que se han encontrado los cuales están sistematizado en este informa.

## **I. PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

En la actualidad, el ser humano vive un período acelerado de cambios a todo nivel: tecnológico, sociocultural, político, científico, religioso, ideológico y de valores. En este sentido se generan conflictos y contradicciones donde se disipa la concepción del ser humano, su relación con el mundo y con Dios; surge hoy con gran fuerza, una sobrevaloración de la subjetividad individual. Los cambios han modificado los roles tradicionales en la sociedad buscando desarrollar nuevas actitudes y estilos de comportamiento con sus respectivas identidades.

Tras un largo periodo de formación, y un recorrido de crecimiento cristiano, humano y pastoral, el candidato al sacerdocio se presenta para recibir el sacramento de la orden sacerdotal de las manos del Obispo: Ordenado Sacerdote para el servicio de Cristo y de la Iglesia.

A lo largo de la historia se han presentado una variedad de definiciones respecto al sacerdocio; una que siempre ha llamado la atención es la de ser puente entre Dios y los hombres. *“Es cierto que el sacerdote es un hombre de Dios, pero no es menos cierto que no deja de ser un hombre más con todas las virtudes, defectos y miserias inherentes a la condición humana”*. (Bladés, J., 2011:15)

No se puede negar que esta realidad también influye al sacerdote, el mismo que debe asumir y buscar nuevas formas de vida y de evangelización. *“En este sentido los obispos católicos se reunieron en la Ciudad de Aparecida Brasil en ocasión de la V Conferencia General del Episcopado latinoamericano y del Caribe, para buscar nuevos esfuerzos de renovación a la animación bíblica, teológica, litúrgica, pastoral y catequética en la cual se plantean respuestas para que la persona no pierda el sentido trascendente de la vida”*. (Aparecida, 2007:74)

En estos últimos tiempos la Iglesia Católica, más que otra, ha sido atropellada con amenazas y agresiones por la deficiencia y ambigüedades de algunos de sus sacerdotes, creando una desconfianza y poca credibilidad de la misma. Los jóvenes aspirantes al sacerdocio son producto de esta sociedad materialista y light y de ahí surge la inquietud por algunas carencias y deficiencias en ser consagrado sacerdote; lo cual lleva a una crisis de identidad, en el sentido de su consagración a Dios; diversidad de actos de la vida muestran dicha situación: *“Carencias en el servicio, generosidad, comprensión, comunicación y en las dificultades para la acción pastoral y ministerial y oración en su vida..., en este espacio se indica una precaria vida comunitaria, manifestada en la dificultad de entablar, mantener e incrementar las relaciones interpersonales, donde surge fácilmente la crítica, la desconfianza, el individualismo y búsqueda de placer en uno u otro sentido al cumplir las tareas cotidianas”*.(Lucas, M., 2004:19)

En esta búsqueda de la autenticidad *“El informe, por el diario vaticano, sostiene que 275.542 sacerdotes pertenecen al clero diocesano, mientras que 135.051 son miembros de órdenes religiosas. En el año 1999, el número total de sacerdotes era de 405.009, divididos en 265.012 diocesanos y 139.997 religiosos”*.(Periódico: “Observatorio Romano”, 2010:11)

En este camino se puede apreciar investigaciones realizadas en España sobre los factores sociales, psicológicos, teológicos y estructurales que inciden en el comportamiento sexual del clero católico, *“demuestra la crisis existente en la vida afectiva del sacerdocio”*. (Rodríguez, P., 1995:154)

Estudios realizados en Brasil, demuestran que el estado motivacional que presentan los consagrados sacerdotes muchas veces es bajo. *“La vida de consagración parece sumarse hoy a la fila de las instituciones que luchan por sobrevivir, el número de hombres que abandonan y siguen abandonando la consagración sacerdotal y la*

*ausencia de vocaciones anuncia una realidad de crisis que vive la iglesia*".(Lucas, M., 2004:10)

En Bolivia de acuerdo al anuario pontificio, el 2009 el número de sacerdotes eran 1.113 sacerdotes, de los cuales 482 pertenecen al clero diocesano y 631 corresponden a congregaciones religiosas, todos ellos esparcidos en 18 diócesis en el territorio Boliviano.

Después de la "V Conferencia General del Episcopado Latinoamericano y del Caribe" realizado en Brasil, aparecen investigaciones en Bolivia sobre la vida religiosa como por ejemplo: "*Ser o no ser el religioso del siglo XXI, donde muestra una visión actual y profunda sobre la opción radical en la vida religiosa en Bolivia*". (Palmes, C., 2008:37)

Otra investigación destacada en estos últimos tiempos es: "*La vida religiosa ¿Pasión o Desencanto? donde muestran una aproximación de la realidad de los consagrados, fortalezas y debilidades, pasiones y desencantos que experimentan al vivir los nuevos desafíos del tiempo actual*". El Primer eje de análisis hace referencia al "sentido de la Vida". En un primer momento, se indaga sobre un "desencanto" y sus posibles causas. "*En religiosos y religiosas de votos temporales, parece claro que la mayoría se inclina por afirmar que este desencanto proviene de experimentar una soledad y no encontrar con quien poder compartir (47,3%)*". Esto refleja, como sucede generalmente en la vida religiosa que la soledad, la falta de vida comunitaria, son causas importantes en el actual desencanto en especial en los más jóvenes".(Conferencia Boliviana de Religiosas y Religiosos, 2009:11)

En Bolivia no existen estudios realizados en el tema, se carece de información general, sobre el mismo, siendo ésta muy escasa, de igual manera la bibliografía para consultar y adquirir.

En el Departamento de Tarija a la fecha, se cuenta con “4 Obispos, 21 sacerdotes diocesanos y 21 sacerdotes religiosos”, haciendo un total de 46 consagrados sacerdotes de la diócesis de Tarija. (Directorio Eclesiástico, 2010: 824)

A nivel investigativo, en Tarija se abordaron investigaciones sobre “Los rasgos de personalidad, motivación y vocación del trabajador de prensa en la ciudad de Tarija”, mediante este estudio se logró establecer las fortalezas y debilidades y un perfil del periodista. (Tesis: Arias, V. 2007)

Es preciso subrayar que la razón para realizar esta investigación fue la falta de estudios en este campo ya que no hay estudios elaborados.

En la actualidad, se realizaron investigaciones similares, pero ninguna investigación hace referencia a la población sacerdotal, ante esta falta de información y conocimientos es que se planteó la siguiente pregunta de investigación:

***¿Cuáles son las características psicológicas y motivación vocacional de los sacerdotes en el departamento de Tarija?***

## 1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

La Iglesia Católica fue objeto de múltiples investigaciones y la mayoría de ellas es en el campo dogmático, teológico y espiritual, pero muy poco en el campo del estudio de las personas que conforman la diócesis, es así que la importancia de esta investigación radica en el estudio de un campo casi no explorado del cual existe un vacío de conocimientos debido al hermetismo de la Iglesia Católica.

Después de haber realizado un estudio de las dificultades que atraviesa la Iglesia Católica en nuestros días, vemos como el ejercicio del sacerdocio muestra diferentes riesgos ya que son los sacerdotes quienes plasman de alguna manera el rostro social de la iglesia y el acercamiento al pueblo de Dios.

Es por esto que esta investigación pretende explorar e identificar el inicio de algunas carencias y deficiencias que el sacerdote manifiesta en las relaciones intra e interpersonales; así también se mostrará las similitudes de personalidad destacando el aspecto humano-psíquico de los sujetos que optan por este estilo de vida.

Dentro del campo científico es muy importante conocer y describir las características psicológicas necesarias para poder confirmar la coherencia en su elección de vida que ratifique su vocación, es decir con seguridad, satisfacción y certeza, buscando la realización personal.

A través de este trabajo investigativo se busca también analizar la motivación vocacional del sujeto si está relacionada con la idea general de la iglesia que significa una vida de servicio, que implica abandono, desprendimiento, y compromiso desinteresado en la cotidianidad del ser sacerdote.

El presente trabajo de investigación, se realizó para brindar un **aporte teórico – práctico**. Teórico porque ayuda a determinar las características psicológicas y

motivación vocacional de los sacerdotes del departamento de Tarija, con el fin de obtener nuevos conocimientos referentes al tema contextualizado en nuestro medio y claridad sobre sus efectos específicamente sobre la población objeto de estudio.

El **aporte práctico** se orienta a brindar a las autoridades eclesiales, sacerdote, formadores y psicólogos, datos fidedignos de las fortalezas y debilidades en relación a su accionar y en función a su fe y compromiso sacerdotal. Datos que permitirán el desarrollo de futuras propuestas investigativas frente a la problemática encontrada. También que permita a los sacerdotes que cuenten con una propuesta para vivir con asertividad, coherencia y satisfacción en su vocación y misión en nuestro pueblo.

En base a todas estas consideraciones resulta importante elaborar esta investigación que aborda las características psicológicas y motivación vocacional de los sacerdotes en nuestro medio. Esta investigación orientada desde el campo de la psicología clínica, intenta ser una pequeña contribución al vacío existente sobre el tema, por lo que el contenido del trabajo aporta datos e información relevantes según la población de estudio.

## **II. DISEÑO TEÓRICO**

### **2.1. PREGUNTA CIENTÍFICA.**

¿Cuáles son las características psicológicas y motivación vocacional de los sacerdotes en el departamento de Tarija?

### **2.2. OBJETIVOS.**

#### **2.2.1. Objetivo General**

Determinar las características psicológicas y motivación vocacional de los sacerdotes en el departamento de Tarija.

#### **2.2.2. Objetivos Específicos**

- Caracterizar los rasgos de personalidad de los sacerdotes
- Establecer el nivel de autoestima de los sacerdotes
- Identificar el nivel de motivación hacia el ejercicio del sacerdocio
- Describir los intereses vocacionales de los sacerdotes
- Determinar las aptitudes vocacionales de los sacerdotes

### **2.3. HIPÓTESIS.**

- Los sacerdotes en el departamento de Tarija tienen una personalidad caracterizada por los rasgos: de sociabilidad, mucha fuerza del yo, dominancia, conservadurismo y contacto social fácil.
- Los sacerdotes en el departamento de Tarija presentan una autoestima baja.
- Los sacerdotes en el departamento de Tarija tienen una motivación baja.
- Los sacerdotes en el departamento de Tarija tienen intereses vocacionales en el área: mecánica, persuasiva y de oficina.
- Los sacerdotes en el departamento de Tarija, tienen aptitudes: verbales y sociales que se relacionen con la tarea de su sacerdocio.

## 2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	ESCALA
<b>PERSONALIDAD</b>	La personalidad es la combinación de habilidades mentales internas, actitudes, temperamento y otras diferencias individuales en pensamientos, sentimientos y comportamientos del individuo.	<b>Factor A</b> Sizotimia	Reservado, alejado, Crítico, Aislado.	Alto ( 8-10 )
		Afectotimia	Abierto, afectuoso, sereno, participativo.	
		<b>Factor B</b> Inteligencia baja	Lerdo, tonto, lento.	
		Inteligencia alta	Listo, brillante	Medio ( 4-7 )
		<b>Factor C</b> Poca fuerza del yo	Afectado por sentimientos, poco estable emocional.	
		Mucha fuerza del yo	Emocionalmente estable, maduro, tranquilo, de frente a la realidad.	Bajo ( 1-3 )
		<b>Factor E</b> Sumisión	Sumiso, apacible, manejable, dócil.	
		Dominancia	Dominante, agresivo, independiente, competitivo, obstinado.	
		<b>Factor F</b> Desurgencia	Sobrio, taciturno, serio.	<b>(Inventario de personalidad 16PF)</b>
		Surgencia	Descuidado, confiado a buena ventura, entusiasta.	
		<b>Factor G</b> Poca fuerza superyó	Infantil emotivo, impulsivo.	
		Mucha fuerza superyó	Maduro estable, realista.	

		<b>Factor H</b> Timidez	Tímido, retraído, aislado, cauteloso.	
		Audacia	Aventurero, cordial, arriesgado dinámico.	
		<b>Factor I</b> Dureza	Duro, lógico, interdependiente y autosuficiente.	
		Ternura	Tierno, imaginativo, dependiente e inmaduro.	
		<b>Factor L</b> Confiante	Confiante, adaptable (a condiciones).	
		Suspicious	Suspicious, difícil de engañar.	
		<b>Factor M</b> Practicidad	Práctico, regulado por la realidad.	
		Imaginatividad	Imaginativo, bohemio, abstraído.	
		<b>Factor N</b> Sencillez	Franco, natural, auténtico, pero difícil de Astuto.	
		Astucia	Calculador, mundano, galante y desafiante	
		<b>Factor O</b> Seguridad	Apacible, seguro de sí, plácido, tranquilo.	
		Inseguridad	Aprensivo, con remordimientos, preocupado.	
		<b>Factor Q<sub>1</sub></b> Conservadurismo	Conservador de ideas tradicionales, rutinario.	
		Radicalismo	Analítico, crítico, innovador, experimentador.	
		<b>Factor Q<sub>2</sub></b> Adhesión al grupo	Dependiente del grupo, socialmente dependiente	

		<p>Autosuficiencia</p> <p><b>Factor Q<sub>3</sub></b> Baja integración</p> <p>Mucho control</p> <p><b>Factor Q<sub>4</sub></b> Poca tensión</p> <p>Mucha tensión</p>	<p>Autosuficiente, independiente, lleno de recursos.</p> <p>Descontrolado, relajado explosivo y poco cuidadoso.</p> <p>Controlado domina sus emociones, control de sí mismo.</p> <p>Relajado, tranquilo.</p> <p>Tenso, frustrado, forzado, sobrecitado. Sosegado.</p>	
<b>AUTOESTIMA</b>	<p>La autoestima es la actitud de aceptación, de uno mismo, es la forma habitual de pensar, amar, sentir y comportarse. En ese sentido el concepto de autoestima es una actitud o disposición, una forma de ser, un sistema ordenador.</p>	<p>Auto conocimiento</p> <p>Auto concepto</p> <p>Auto evaluación</p> <p>Auto respeto</p> <p>Auto aceptación</p>	<p>Conocimiento de las propias .potencialidades y debilidades.</p> <p>Creencias acerca de uno mismo</p> <p>Grado en el que la persona evalúa sus potencialidades y debilidades.</p> <p>Grado en que la persona reconoce sus potencialidades y debilidades.</p> <p>Grado en el que la persona se acepta, tal como es.</p>	<p>61-75 Óptimo 46-60 Excelente 31-45 muy bueno 16-30 Bueno 0-15 Regular -1-15 Baja -30-16 Deficiente -45-31 Muy baja -60-46 Extrema -75-61 Nulo</p> <p><b>(Test de autoestima 35b)</b></p>

<b>MOTIVACIÓN</b>	<p>Motor de la conducta humana que funciona en todas las actividades en que actúa el ser humano. La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación.</p>	<p>Interés Profesional</p> <p>Interés Cognoscitivo</p> <p>Ausencia de interés profesionales</p>	<p>1. Orientación hacia el contenido esencial. 2. Satisfacción 3. Perspectiva temporal mediata. 4. Actuación Volitiva 5. elaboración activa reactiva. 6. posición activa reactiva</p> <p>1. Orientación hacia el contenido esencial. 2. Satisfacción en la actuación. 3. Perspectiva temporal inmediata. 4. Actuación no volitiva 5. Actuación no reactiva. 6.No hay elaboración</p> <p>Ausencia de los 6 criterios</p>	<p>Superior</p> <p>Medio</p> <p>Inferior</p> <p><b>(Test de técnicas proyectivas abiertas )</b></p>
<b>INTERESES</b>	<p>Los intereses miden un complejo de actividades que agradan y desagradan seleccionados con el fin de diferenciar a los miembros de una ocupación de aquellos que no lo son.</p>	<p>Aire libre (A)</p> <p>Mecánica (B)</p> <p>Cálculo (C)</p>	<p>Artístico plástico, al aire libre y en locales cerrados.</p> <p>Mecánico, persuasivo y científico.</p> <p>Persuasivo, de oficina calculo.</p>	<p>Primer lugar</p> <p>Segundo Lugar</p>

		<p>Científico (D)</p> <p>Persuasivo (E)</p> <p>Artístico plástico (F)</p> <p>Literario (G)</p> <p>Musical (H)</p> <p>Servicio social (I)</p> <p>Oficina (J)</p>	<p>Científico matemático</p> <p>Persuasivo en el mando, la organización y las relaciones con los demás.</p> <p>Artístico, plástico, al aire libre y en locales cerrados.</p> <p>Artístico Persuasivo, de oficina.</p> <p>Música, persuasivo.</p> <p>Servicio, asistencia social, persuasiva.</p> <p>Trabajo en la oficina, la exactitud, precisión y orden.</p>	<p>Tercer lugar</p> <p><b>(Test de intereses)</b></p>
<b>APTITUDES</b>	<p>Condición o conjunto de características consideradas como sintomáticas de la capacidad de un individuo para adquirir mediante capacitación algún conocimiento o destreza o conjunto de respuestas tales como la capacidad para hablar un idioma o para producir música.</p>	<p>Verbal (A)</p> <p>Numérico (B)</p> <p>Mecánico constructivo (C)</p> <p>Artístico plástico (D)</p> <p>Musical (E)</p>	<p>Habilidad para utilizar y definir palabra.</p> <p>Habilidad en las operaciones numérica</p> <p>Habilidades para operar mentalmente con objetos.</p> <p>Habilidades y gusto para captar y apreciar formas</p> <p>Capacidad de sonidos para imaginarlos, a fin de reproducirlos</p>	<p>Primer lugar</p> <p>Segundo Lugar</p>

		Científica (F)	Comprensión de relaciones causales	Tercer lugar
		Social (G)	Saber hacer lo adecuado en situaciones sociales novedosas.	
		Destreza manual (H)	Habilidades en el uso de las manos y los dedos, en el manejo de herramienta.	<b>(Test de aptitudes)</b>
		Práctico (I)	Dominio de sí mismo al hallarse bajo presión o riesgo.	
		Ejecución (J)	Iniciativa, confianza en sí mismo.	
		Trabajo de oficina (k)	Exactitud y rapidez en el manejo de nombres, números y documentos.	

### **III. MARCO TEÓRICO.**

El marco teórico es uno de los capítulos importantes en la investigación, que establece el sustento de todo el proceso de la misma, sirve como factor fundamental en la formulación del problema, análisis de la información y la interpretación psicológica del conjunto de variables.

La investigación, focaliza las características psicológicas y motivación vocacional de los sacerdotes en el departamento de Tarija. La estructura del marco teórico está constituida en función de los tres elementos importantes de la investigación que ayuda a comprender el tema.

En primer lugar se describe la Iglesia católica, la jerarquía y el sacerdocio; después las características psicológicas, motivación vocacional, autoestima, intereses; y por último las aptitudes. Tales elementos se describen en los acápite que se detallan a continuación.

#### **3.1. LA IGLESIA CATÓLICA.**

La Iglesia católica es una institución conformada por el pueblo cristiano, vale decir por las personas que profesan la religión cristiana, visible y espiritual, sociedad jerárquica y cuerpo místico de Cristo. Es una, formada por un doble elemento humano y divino. Ahí está su Misterio que sólo la fe puede aceptar. La Iglesia católica es en este mundo el sacramento de salvación, el signo y el instrumento de la comunión con Dios y entre los hombres.

La Iglesia católica está conformada por todos los bautizados, dentro de ellos laicos y los que son llamados a ser sacerdotes.

### 3.1.1. Jerarquía

La Iglesia católica como cualquier otra organización, cuenta con una jerarquía establecida en virtud de la ordenación y misión canónica. La primera autoridad es el Papa, en un rango inferior le siguen: obispos, presbíteros y diáconos.

- **El Papa:** Es la autoridad suprema de la Iglesia católica, también es denominado como el Sucesor del Apóstol Pedro, Sumo Pontífice de la Iglesia Universal. Él tiene la primacía de jurisdicción, así como el honor sobre toda la Iglesia. *“El Papa imparte sus enseñanzas como garantía de la fe común, mediante encíclicas, cartas apostólicas, mensajes, discursos; y en algunas ocasiones bajo forma de definiciones doctrinales infalibles; a su vez ejerce la plenitud del poder legislativo, judicial y administrativo”*. (Código de Derecho Canónico, 1983:1008)
- **El Colegio Cardenalicio:** Los Cardenales son elegidos por el Papa para servir como los principales asistentes y consejeros en la administración central de los asuntos de la Iglesia. Colectivamente ellos forman el colegio cardenalicio que viven en los diferentes países. Son ellos los encargados de elegir al Sumo Pontífice en un cónclave, que inicia 15 días después de la muerte de un Papa.
- **Los Obispos:** Los obispos son los Sucesores de los Apóstoles para el cuidado de la Iglesia y para continuar con la misión de Jesús en el mundo. Ellos sirven al pueblo de su propia diócesis, o iglesias particulares, con autoridad ordinaria y jurisdiccional. Los obispos, tienen la plenitud del sacerdocio, confieren órdenes sagradas, consagran los altares y la unción de los enfermos, administran la confirmación y ordenan sacerdotes y obispos, siempre con el mandato del Papa.

- **Los Presbíteros:** Los presbíteros o sacerdotes, son ordenados por los obispos y “*son llamados a ser cooperadores diligentes de los obispos; pueden celebrar la Eucaristía, impartir los sacramentos, confesar y predicar*”.(Catecismo de la Iglesia Católica, 1992:366)
- **Los Diáconos:** Los diáconos constituyen el último rango de la jerarquía antes del sacerdocio y ejercen algunas funciones con la autorización de los obispos y sacerdotes. “*Pueden bautizar, predicar, y presenciar matrimonios*”. Algunos diáconos permanentes pueden ser casados y los diáconos transitorios, que son los que están realizando estudios en el seminario con la aspiración de ser sacerdotes. (Ibíd.)

### 3.2. ORDENACIÓN SACERDOTAL.

Es el sacramento por el cual algunos fieles son constituidos ministros sagrados, estrechos cooperadores del Obispo con quien forman un presbiterio. Este sacramento consagra al que lo recibe, configurándolo de modo particular con Jesucristo y capacitándolo para actuar en la misma persona de Cristo para el bien de todo el pueblo de Dios.

El Obispo administra el Sacramento del Orden y sólo el varón bautizado lo puede recibir válidamente. La celebración del sacramento se constituye en dos partes: La preparación que está integrada por la llamada a los candidatos, presentación al Obispo, elección y discurso del Obispo, un pequeño diálogo y las letanías de los Santos; la segunda parte configura la imposición de manos y oración consagratória; que es el momento central del sacramento.

La imposición de manos del Obispo es el signo que hace efectiva la ordenación; los sacerdotes presentes imponen las manos como gesto de acogida al nuevo ordenado,

después el mismo recibe la patena y el cáliz, es ungido en las manos y posteriormente recibe la estola y la casulla.

De la respuesta del hombre al llamado divino, nace un compromiso serio, que es confirmado públicamente con una afirmación en el momento de la ordenación sacerdotal. *“Es un compromiso de fe, es decir de quien cree y acepta a Dios”*. (Costas, A., 2008:351)

El compromiso sacerdotal no es un trato meramente humano es una consagración. El sacerdote es un hombre consagrado; Dios lo consagra para un servicio, la consagración significa entrega total y absoluta del hombre a Dios. Se puede decir que Dios toma posición total del sacerdote. *“Si vivimos, vivimos para el Señor; si morimos, morimos para el Señor; en la vida y la muerte somos del Señor”*. (La Biblia, Rom.14, 8)

No se trata de una consagración transitoria sino permanente, se trata de una opción que comprende toda la vida. *“El peor enemigo del hombre es la indecisión, si las cosas se dejan para después, se dejan para siempre”*. Por otro lado quien quiere dos cosas a la vez, no quiere ninguna en serio. (Prado, J., 1992:51)

### **3.3. SACERDOTES O PRESBITEROS.**

El sacerdocio es un sacramento instituido por Cristo en la noche de la Última Cena; cuando estaba reunido con sus apóstoles tomó el pan y el vino para bendecirlos, dar gracias y después consagrarlos en su cuerpo y sangre, al decir las palabras *“hagan esto en memoria mía. Cristo quiere alargar su sacerdocio a través de todos los tiempos mediante los hombres que Él elige”*. (Catecismo de la Iglesia Católica, 1992:366)

Algunas definiciones para comprender mejor el verdadero significado del Sacramento del Orden:

El Código de Derecho Canónico presenta la siguiente definición: *“Mediante el sacramento del Orden, por institución divina, algunos de entre los fieles quedan constituidos ministros sagrados, al ser marcados con un carácter indeleble, y así son consagrados y destinados a servir, según el grado de cada uno, con nuevo y peculiar título, al pueblo de Dios”*. (Código de Derecho Canónico, 1983:1008)

El Catecismo de la Iglesia Católica define el Sacramento del Orden sacerdotal con las siguientes palabras: *“El Orden es el Sacramento gracias al cual la misión confiada por Cristo a sus apóstoles sigue siendo ejercida en la Iglesia hasta el fin de los tiempos, es pues el Sacramento del ministerio apostólico”*. (Catecismo de la Iglesia Católica; 1992:352)

Según las anteriores definiciones, el orden sagrado es una de los sacramentos de la Iglesia católica; consiste en la consagración de un varón al ministerio del servicio a la Iglesia, lo que exige dedicación plena y libre disposición; indica que este sacramento se confiere a aquellos que habiendo recibido un particular llamado de Dios y luego de haber discernido su vocación a la vida sacerdotal, durante un periodo de formación, son considerados idóneos para el ministerio pastoral correspondiente.

- **Sacerdotes diocesanos**

Los sacerdotes diocesanos son aquellos, que ejercen sus funciones dentro de una diócesis concreta y que colaboran directamente con el Obispo y se encuentran sometidos a él, tomando a su cargo una determinado parroquia, en un determinado espacio geográfico.

Ellos viven la Fraternidad sacerdotal, haciendo parte del presbiterio a cuya cabeza está el Obispo, ejerce el Ministerio de la Palabra y es el Presidente de las celebraciones litúrgicas y ministro de los Sacramentos.

Es encargado de la promoción humana y opción preferencial por los pobres siendo un pastor dedicado a la evangelización de las culturas, es amigo y guía de los jóvenes, debe trabajar por ser promotor de las vocaciones estando atento a la identidad propia de los laicos, también ejerciendo el apostolado de las familias, siendo cercano a los enfermos y ancianos.

Su vida se basa en una profunda vida de oración, llevando adelante una permanente actualización y formación intelectual que lo capacita para administrar con mesura los bienes que le son confiados y vivir la castidad por el Reino en el celibato y la obediencia sacerdotal.

- **Sacerdotes religiosos**

Los sacerdotes religiosos son aquellos, que se consagran a la vida religiosa, tomando los votos de: Castidad, obediencia y pobreza. Perteneciendo a una determinada comunidad religiosa, que tiene sus normas, estatutos, carisma y espiritualidad, con la que su fundador creó a la determinada orden.

Los religiosos hacen votos públicos de pobreza, castidad y obediencia. Viven en común compartiendo las cosas materiales. Si trabajan lo que ganan lo tienen que entregar a la congregación a la que pertenecen. Lo que necesiten se los suministra la propia congregación. Renuncian al mundo. El carisma de su congregación marca su vida en servicio a los demás: dedicación a los enfermos, enseñanza. Siguen una espiritualidad concreta: La de su fundador y otros hermanos y hermanas que han llegado a la santidad.

### 3.3.1. Dimensiones del Sacerdocio

La finalidad de la formación sacerdotal exige que sus miembros cuenten con una preparación integral como ser: Humana, psicológica, intelectual, espiritual y pastoral.

- **Dimensión Humana:** Esta dimensión es sumamente importante en la formación del sacerdote, ya que, independientemente de su experiencia individual y comunitaria previa, debe desarrollar un profundo sentido humano y que le permita conocerse a sí mismo, aceptarse y de ese modo comprender la naturaleza humana con profundidad, intuir los valores y dificultades del hombre concreto y facilitar su acceso a la fe; “ *pues es imprescindible que en su ministerio el sacerdote plasme su personalidad humana, su actitud, su testimonio y su ejemplo sirvan de unión y no de obstáculo a los demás en su encuentro con Jesucristo*”. (Juan P. II, 2003:97)
- **Dimensión Espiritual:** La formación espiritual es el fundamento que sustenta el trabajo en todas las demás dimensiones y objetivos de la formación y vida del sacerdote, ya que mediante una solidez espiritual el hombre puede alcanzar plenamente su sentido humano; a la vez le permite mantenerse en la búsqueda de la verdad e identificarla cuando la encuentre; igualmente. “*La espiritualidad es el eje que orienta y llena de vida el ejercicio pastoral*”. (Ibíd.:102)

La formación espiritual consiste en la educación de la vida según los dones del Espíritu; que busca desarrollar en el sacerdocio el deseo de cultivar su gracia bautismal hacia la perfección, así como las virtudes más valoradas entre los hombres; en este sentido, este proceso pretende que para el sacerdote sea cada vez más clara y certera su vocación, lo cual lo dispone con mayor aptitud a adquirir las virtudes y los hábitos de la vida sacerdotal.

- **Dimensión Intelectual:** La dimensión intelectual encuentra su razón de ser en la naturaleza misma del ministerio ordenado, y manifiesta su urgencia actual ante el reto de la nueva evangelización. *“La finalidad pastoral del proceso de formación se manifiesta de manera especial en esta dimensión, la cual brinda elementos intelectuales indispensables en la formación”*.(filosófica, teológica); para que el sacerdote pueda cumplir con su misión principal de anunciar a todos el Evangelio de Cristo, para constituir e incrementar el pueblo de Dios. (Juan P.II, 1995:19)

La formación intelectual de los sacerdotes debe adherirse las exigencias de nuestro tiempo actual, comprendiendo un profundo conocimiento humano, social y cultural.

- **Dimensión Pastoral:** El proceso de formación, por su carácter integral, relaciona la preparación específicamente pastoral con el resto de las dimensiones, y encuentra unidad y armonía con cada una de ellas. La formación pastoral implica dos niveles complementarios, que pueden ser considerados como teóricos y prácticos. El aspecto teórico comporta la preparación doctrinal en todas aquellas disciplinas y materias teológicas en que se sustenta la labor pastoral, entre las que destaca la Teología Pastoral, pero también comprende aquellas que están más directamente vinculadas con el ejercicio pastoral, como es el caso de las disciplinas sociales.

De esta manera, el sacerdote llega a atestiguar las bases firmes en la formación integral en su vida; *“existe de parte de Dios una llamada al hombre y de parte del hombre una respuesta, que se traduce en la decisión de seguir a Cristo y continuar su obra redentora en la tierra”*. (La Biblia, Mt.4, 19-20)

### 3.3.2. Las funciones principales del Sacerdote

Las funciones principales de los sacerdotes son: Celebración de los siete sacramentos, predicar la Palabra de Dios y dirigir a los fieles en las cosas que se refieren a Dios.

- **Celebración de los sacramentos:** Dios, que es el solo Santo y Santificador, quiso tener a los hombres como sus colaboradores suyos, a fin de que le sirvan humildemente en la obra de la santificación. Por esto congrega Dios a los presbíteros, para participar de una forma especial del Sacerdocio de Cristo, en la celebración de las cosas sagradas. *“La celebración Eucarística es el centro de los sacramentos que preside el sacerdote, pan vivo que con su Carne y su sangre por medio del Espíritu Santo vivifica y santifica la vida de los hombres; la Eucaristía aparece como la fuente y cima de toda la evangelización”*. (Schonborn, Ch., 2010:87)
- **Predicación:** El Pueblo se reúne convocado por la palabra de Dios vivo que será anunciado por boca de los sacerdotes; estos se constituyen en cooperadores de los obispos y tienen la obligación principal de anunciar a todos el Evangelio de Cristo, para constituir e incrementar la fe en el Pueblo de Dios; cumpliendo el mandato del Señor: *“Vayan por todo el mundo a predicar el Evangelio a toda la humanidad”*. (La Biblia, Mc., 16, 15)
- **Gobierno pastoral:** Los sacerdotes ejerciendo la autoridad de Cristo Cabeza y Pastor, reúnen en nombre del obispo a la familia cristiana, como una fraternidad unánime y la conducen a Dios Padre por medio de Cristo en el Espíritu. *“Por lo cual pertenece a los sacerdotes ser educadores en la fe, el procurar personalmente o por medio de otros, que cada uno de los fieles sea conducido en el Espíritu Santo a cultivar su propia vocación según el Evangelio”*.(Concilio Ecuménico Vaticano II, 1969:783)

### **3.4. CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD.**

Si nos detenemos a observar el comportamiento de los compañeros de clase, notaríamos que cada uno de ellos actúa de modo diferente ante una misma situación, a pesar de que todos realizan actividades comunes. Existe algo en cada uno de nosotros que nos hace diferentes unos de otros y que nos mueve a actuar de modo diverso, a ese “algo” se le denomina personalidad.

La personalidad es única, compuesta de características diferentes dentro de una organización singular. Así también es constante, es decir, que el sujeto actúa o reacciona casi siempre de un mismo modo.

A continuación se presenta una revisión bibliografía respecto a las características psicológicas que fueron consideradas como necesarias para la investigación:

#### **3.4.1. PERSONALIDAD.**

En la actualidad, uno de los temas más investigados dentro del ámbito de la psicología es el relacionado a la personalidad, su estabilidad y cambios que puedan darse en el transcurso del tiempo.

Surge la disyuntiva si la personalidad puede o no cambiar; al respecto Willam James en 1890 llegó a la conclusión de que alrededor de los 30 años de edad, la personalidad de un individuo se ha hecho tan sólida que es difícil modificarla después.

Sin embargo, no todos los psicólogos han estado de acuerdo con la afirmación de este autor; Por ejemplo, Erickson (1963), consideraba que los adultos maduran y cambian a medida que van atravesando por diferentes etapas; igualmente, los psicólogos clínicos suelen partir del supuesto de que los individuos son capaces de realizar cambios importantes que afectan en muchos aspectos de la vida.

Aunque la personalidad cambia a lo largo de la vida, se halla determinada por periodos en las cuales los cambios que se experimentan son mayores y tienen más repercusión en el presente y futuro de los individuos; desarrollo progresivo que atraviesa por la infancia, adolescencia y la adultez de los individuos solidificándose.

Es necesario señalar algunas definiciones que nos ayudarán a comprender mejor:

*“La personalidad es identidad individual formada por patrones de relativa consistencia y durabilidad de percepción, pensamiento y comportamiento”.*(Canda, F., 2002: 256)

*“La personalidad no es únicamente biológica, ni únicamente social. Es el conjunto estructurado de las disposiciones innatas (herencia, constitución) y de las adquiridas (medio, educación y reacciones a estas influencias), lo que determina la adaptación original del individuo a su ambiente”.* (DiCaprio, N., 1987:5)

### **3.4.1.1. Teoría de los rasgos de la Personalidad**

Muchas veces surge la pregunta ¿qué son los rasgos de la personalidad?; al respecto se concluye que los rasgos de la personalidad son:

*“El rasgo se constituye en un sistema neuropsíquico, generalizado y focalizado, dotado de la capacidad de convertir muchos estímulos funcionalmente equivalentes así también de iniciar y guiar formas coherentes (equivalentes), de comportamiento adaptativo y expresivo”.* (Allport,G., 1980:99)

Teniendo en cuenta los dos conceptos planteados anteriormente los rasgos de personalidad, son de mucha importancia en el individuo, ya que estos van construyendo su identidad a lo largo de la vida, proyectando deseos personales, miedos y esperanzas; estos rasgos se van adquiriendo en el transcurso de la vida a

través de la educación, el afecto, y el cuidado que proporcionan los padres de familia en el desarrollo de las etapas evolutivas de sus hijos.

En función a las características de la temática es importante hablar sobre la teoría de la personalidad de Raymond B. Cattell, la misma que está fundada en la técnica estadística del análisis factorial, y sirve de puente de unión entre las teorías clínicas y las experimentales. Para Cattell, la personalidad es el determinante de la conducta en una situación dada y el componente básico de la personalidad son los rasgos.

El rasgo se constituye en el elemento estructural básico de la teoría de Cattell; es definido como una tendencia permanente y amplia, a reaccionar de una determinada forma. Supone una cierta regularidad de la conducta a lo largo del tiempo y de las situaciones. Al respecto podemos establecer una distinción entre los rasgos profundos (constitucionales), y superficiales (reaccionales).

*“Los rasgos profundos son expresiones estables, vinculados de algún modo al temperamento, o al menos fijados a lo largo de la infancia. Los rasgos superficiales son expresiones que nacen de un conflicto entre las tendencias profundas y las limitaciones sociales”.* (Suzannen S., 1977:62)

#### **3.4.1.2. Categorías de la Personalidad**

A lo largo de la historia se han propuesto diversas clasificaciones de rasgos; no obstante, en los últimos tiempos existe unanimidad entre los distintos investigadores en considerar como objeto de interés fundamental la denominada clasificación de los cinco grandes rasgos de la personalidad. De acuerdo con esta clasificación, se puede hablar de cinco rasgos fundamentales, aunque con diversas variaciones en la terminología empleada para designarlos: extroversión, afabilidad, dependencia, estabilidad emocional, cultura o inteligencia. Se ha considerado que estos factores o dimensiones poseen validez transcultural.

- ***La extroversión;*** se refiere a la cantidad e intensidad de las interacciones interpersonales como: lo locuaz, atrevido, activo, bullicioso, vigoroso, positivo, espontáneo, enérgico, entusiasta, comunicativo, franco, llamativo, ruidoso, dominante, sociable.
- ***La Afabilidad;*** recoge la cualidad de interacción social y se asocia con las respuestas características hacia otras personas.
- ***La responsabilidad;*** hace referencia a la forma en que se realizan las tareas; organizado, dependencia, escrupuloso, responsable, trabajador, eficiente, planeador, capaz, deliberado, esmerado, preciso, práctico, concienzudo, serio, ahorrativo y confiable.
- ***La Estabilidad emocional;*** está relacionada con la vida emocional de las personas; es una dimensión descriptiva muy importante para las personas que tienen problemas psicológicos como: Impasible, no envidioso, relajado, objetivo, tranquilo, calmado, sereno, bondadoso, estable, satisfecho, seguro, imperturbable, poco exigente, constante, placido y pacífico.
- ***La apertura mental;*** vinculada a características como: Inteligente, perceptivo, curioso, imaginativo, analítico, reflexivo, artístico, perspicaz, sagaz, ingenioso, refinado, creativo, sofisticado, bien informado, intelectual, hábil, versátil, original, profundo y culto.

### **3.4.1.3. Los 16 factores de Personalidad de Cattell**

Los trabajos de Cattell, desembocan en la elaboración de un cuestionario de personalidad, publicado por primera vez en Francia el año 1950 y denominado “16PF”.

A continuación aparece una breve descripción de cada uno de los 16 factores de la personalidad.

- **Factor “A”**

***Sizotimia:*** El individuo que recibe una calificación baja, tiene la tendencia a ser estirado, frío, rígido, reservado. Le gusta trabajar solo o en compañía de personas que el considera intelectuales. Le agradan las cosas materiales y la discusión cuando se exponen puntos de vista diferentes. Son personas precisas y rígidas en la manera de hacer las cosas y con relación a la generosidad de las gentes, algunas veces puede ser criticón, obstructivo y excluyente.

***Afectotimia:*** El individuo que recibe un puntaje alto en este factor, tiene la tendencia de ser de buen genio, fácil de tratar, cooperador, amable con la gente y adaptable. Le gustan las ocupaciones que tiene que ver con las gentes y poco con las cosas materiales. Tienen la tendencia a formar o integrarse en grupos activos y es generoso en las críticas y ligeramente menos responsable y preciso en sus obligaciones y en su trabajo.

- **Factor “B”**

***Menos inteligente:*** El individuo que obtiene una baja calificación en este factor tiende a ser lento o despacioso en sus actos en su percepción y en su actividad mental. Es de poca energía y demora para aprender. Tiene poco gusto y poca capacidad para las formas altas de los conocimientos y tiende a ser en forma rústico y burdo.

***Más inteligente:*** El individuo que recibe una calificación alta en este factor posee actitud para percibir y comprender las cosas con rapidez, es inteligente y aprende

pronto. Generalmente es persona culta y de carácter, y poseedora de una actividad mental rápida.

- **Factor “C”**

*Poca fuerza del yo:* El individuo que posee un puntaje bajo, tiende a ser emocionalmente inmaduro e impulsivo, débil para tolerar las frustraciones, evasivo, rehúye la toma de decisiones, de nervios fatigados, que fácilmente se enoja con las cosas y la gente. Generalmente es insatisfecho y poseedor de varios síntomas neuróticos, tales como fobias, perturbaciones del sueño o problemas psicosomáticos.

*Mucha fuerza del yo:* El que tiene un puntaje alto en este factor, tiende a ser maduro, firme, persistente desde el punto de vista emocional, calmado, flemático, realista en cuanto a la vida y sus problemas y sus posibilidades, poseedor de una gran fuerza moral, generalmente posee explicaciones complejas o una filosofía íntegra sobre la vida. Es capaz de mantener una moral alta en un grupo.

- **Factor “E”**

*Sumiso:* El individuo cuyo puntaje es bajo, tiende a ser un seguidor de los demás, a depender de otras personas, a ir con el grupo, a someterse, es suave, complaciente, manso, tranquilo, obediente, es tierno y expresivo, y dócil y humilde, impunitivo, pero se disgusta con facilidad.

*Dominante:* El que obtiene una alta puntuación en este factor tiende a ser progresista, seguro de sí mismo, positivo, agresivo, polémico, jactancioso, valiente en su manera de afrontar las situaciones extrapositivo. Algunas veces puede llegar a ser solemne y estricto.

- **Factor “F”**

**Resurgencia:** Un bajo puntaje en este factor, indica que el individuo tiende a ser taciturno, reticente, introspectivo, sobrio, retraído. A veces es comunicativo, melancólico, lánguido, suave, preocupado e incapaz de relajarse.

**Surgencia:** El individuo que obtiene una alta calificación en este factor, es alegre, charlatán, franco, animoso, enérgico, expansivo. Con frecuencia se le elige como líder o dirigente de grupos por su buen humor e ingenio.

- **Factor “G”**

**Súper yo bajo:** El individuo que obtiene una calificación baja, tiene la tendencia a ser caprichoso, irresoluto, inconstante, denunciador, voluble, frívolo. A veces es indolente y falta de normas interiores de conducta, negligente en el deber social, inmaduro y relajado.

**Súper yo alto:** Un puntaje alto indica que se trata de un individuo de carácter fuerte, responsable, decidido, enérgico, bien organizado. Generalmente es muy consciente y emocionalmente maduro y estable. Tiene un gran respeto por los principios morales y prefiere a la gente eficiente, es atento con sus compañeros.

- **Factor “H”**

**Tímido:** El individuo que obtiene calificación baja tiene la tendencia a ser tímido, retraído, aislado, cauteloso, fugitivo, generalmente tiene complejo de inferioridad. Tiene la tendencia a expresarse con lentitud, prefiere uno a dos amigos íntimos y no muchos, y no es capaz de mantenerse en contacto con todo lo que esta sucediendo a su alrededor.

***Audaz:*** El individuo que obtiene un puntaje alto, tiene la tendencia ser sociable, gregario, cordial, arriesgado, dinámico, espontáneo. Es poseedor de respuestas emocionales en abundancia. Se entiende fácilmente con la gente en todas las circunstancias y soporta situaciones emocionales sin fatigarse. Tiene la inclinación a ser sentimental y a tener interés en el sexo opuesto.

- **Factor “I”**

***Racional:*** Una baja calificación indica que el individuo posee la inclinación a ser práctico, masculino, lógico, independiente y autosuficiente. A veces es duro y cínico. Tiene actitudes para mantener a un grupo, para operando sobre bases practicas y realistas. Domina sus sentimientos y no demuestra ansiedad.

***Emocional:*** El individuo que obtiene una alta calificación en este factor, tiene la tendencia a ser muy tierno, imaginativo, artístico, soñador, dependiente, inmaduro. Algunas veces exigente y práctico. Le chocan las personas ordinarias y los trabajos pesados. Tiene la tendencia a alterar la moral del grupo de trabajo con comentarios negativos. Se angustia fácilmente.

- **Factor “L”**

***Confiado:*** El individuo que recibe un puntaje bajo tiene la tendencia a estar libre de dudas, celos y envidias, es respetoso de los demás, muy bohemio para trabajar en grupo, tolerante de los errores de las personas, comprensivo y de fácil adaptación.

***Desconfiado:*** El individuo que tiene una calificación alta, posee la tendencia a ser poco fiable, esta frecuentemente interesado en si mismo. Es presumido y piensa demasiado en su vida interior. Generalmente no le importa los demás, es inadecuado para trabajar en grupos.

- **Factor “M”**

*Práctico:* Quién obtiene una calificación baja tiene la tendencia a ser práctico y ansioso de hacer las cosas como deben hacerse. Se preocupa por todo y es capaz de mantener el control de si mismo en momentos críticos. Es bastante correcto y cuidadoso.

*Imaginativo:* El individuo que obtiene un alto puntaje, tiende a ser un poco convencional y no importarle la demás gente. A veces hace escenas emocionales y llega a tener cierto grado de irresponsabilidad. Es bohemio, carente de sentido práctico con elucubraciones imaginativas.

- **Factor “N”**

*Simple:* El individuo que tiene una calificación baja, tiene la tendencia a ser demasiado sencillo, poco estilizado, muy simple. Es ingenuo, no es brillante, se satisface fácilmente. A veces es rudo y vulgar.

*Sofisticado:* El que tiene una alta calificación tiene la tendencia a ser cuidadoso, experimentado, mundano, desafiante. Es terco y analítico. Es intelectualmente calculador y poco inclinado a encontrar soluciones a las situaciones difíciles.

- **Factor “O”**

*Seguridad:* Quien recibe una baja calificación posee la tendencia a ser placido, de nervios inalterables, muy confiado en si mismo y en sus habilidades para manejar situaciones y personas. Afronta con tranquilidad las situaciones y se siente siempre seguro de si mismo.

*Inseguro:* La persona que ha recibido un puntaje alto en este factor posee la tendencia a padecer depresiones, a estar preocupado, a evitar a la gente.

Generalmente vive muy preocupado de los cambios de su estado de ánimo. Esta inclinado a tener sentimiento de ansiedad. No se siente aceptado por los grupos ni con espíritu para participar de ellos.

- **Factor “Q<sub>1</sub>”**

**Conservadurismo:** El individuo que tiene una baja calificación tiende a ser demasiado moderado, tradicionalista, conservador. No le gustan las situaciones nuevas y se opone a cualquier cambio. No es imaginativo y se encuentra siempre demasiado satisfecho de si mismo y de las cosas y situaciones que le rodean.

**Radicalismo:** El individuo que obtiene puntajes altos, se interesa en cuestiones intelectuales. Con frecuencia resulta defendiendo ideas nuevas. Siempre esta bien informado y le gusta experimentar. No tiene tendencia a moralizar y es tolerante con las cosas que no están bien del todo.

- **Factor “Q<sub>2</sub>”**

**Dependiente:** Quien recibe una baja calificación, prefiere trabajar dependiendo de alguien. No le gusta tomar decisiones sino junto con otras personas. Le agrada mucho la aprobación de los demás y de la sociedad. Goza que le admiren. No es individuo muy resuelto y es indeciso.

**Autosuficiente:** La persona que recibe un puntaje alto, esta acostumbrada a hacer las cosas como le parece que deben hacerse. Es independiente, toma decisiones personales y actúa por si mismo. Sin embargo no es necesariamente un individuo dominante en cuanto a sus relaciones con los demás.

- **Factor “Q<sub>3</sub>”**

***Descontrolado:*** El que recibe un bajo puntaje, tiende a ser poco controlado y de un carácter disparejo. No es demasiado respetuoso con los demás. Es explosivo y poco cuidadoso.

***Controlado:*** El individuo que recibe una alta calificación tiene la tendencia a poseer un gran control sobre si mismo, a dominar sus emociones. Tiende a ser muy considerado con los demás y muy cuidadoso. Sin embargo, algunas veces es demasiado obstinado. Un verdadero líder tiene un alto puntaje en este factor.

- **Factor “Q<sub>4</sub>”**

***Poca tensión:*** La persona que obtiene una calificación baja posee una buena estabilidad. Está por consiguiente libre de tensiones emocionales, de impaciencia nerviosa.

***Tensión alta:*** La persona que obtiene un alto puntaje, tiende a ser excitable, desasosegado, irritable, impaciente, con frecuencia se siente demasiado fatigada, pero es incapaz de mantenerse inactivo. No tiene una buena visión del grupo.

### **3.4.2. AUTOESTIMA.**

La autoestima ha ido cobrando mayor interés en la sociedad actual. Las personas han incluido la palabra dentro de su vocabulario y en diferentes conversaciones cotidianas, todo esto hace evidente la importancia que este tema representa.

La autoestima es definida como el sentimiento de aceptación y aprecio hacia uno mismo, que va unido al sentimiento de competencia y valía personal. El concepto que tenemos de nosotros mismos es aprendido de nuestro alrededor, mediante la

valorización que hacemos de nuestro comportamiento y de la asimilación e interiorización de la opinión de los demás respecto a nosotros.

La importancia de la autoestima radica en que impulsa a actuar, a seguir adelante y motiva para perseguir nuestros objetivos.

A continuación observemos diferentes conceptos que ofrecen los autores sobre lo que es la autoestima:

La autoestima, está constituida por todas *“las características que el sujeto se atribuye a sí mismo; es decir lo que siente, piensa, y la valoración que atribuye a este concepto de sí mismo”*. (Reasoner, R., 1992:190)

El psicólogo Carl Rogers (1971), en su libro *“Libertad y creatividad en la educación”* manifiesta que *“la autoestima constituye el núcleo de la personalidad y que todo individuo tiene una tendencia dirigida a la actualización de sus potencialidades y es capaz de representar su experiencia de una forma correcta”*.

Una forma clara para entender el concepto de autoestima es: una sensación fundamental de eficacia y un sentido inherente de mérito lo explica como la suma integrada de confianza y de respeto hacia sí mismo.

La autoestima es la suma de juicios que una persona tiene de sí misma, es decir la dimensión afectiva de la imagen personal. La autoestima es el grado de satisfacción consigo mismo, la valoración de uno mismo por acto de introspección y auto contemplación del yo espiritual, de las realizaciones y de las sinceras e íntimas proyecciones de futuro, así como un poderoso auto análisis del pasado.

#### **3.4.2.1. Componentes de la Autoestima**

La autoestima posee tres componentes que operan íntimamente correlacionados de manera que una modificación entre ellas influirá en los otros.

- **El componente cognitivo:** “Lo que se piensa” indica idea, opinión, creencias y apreciamiento de la información referente a uno mismo. Es un conjunto de auto esquemas que organizan las experiencias pasadas y son usados para interpretar y utilizar estímulos relevantes en el ambiente social.
- **El componente afectivo:** “Lo que siento” Este elemento, es considerado el núcleo de la autoestima, donde se formula la ley principal que gobierna su dinámica, a mayor carga afectiva positiva mayor potencia de autoestima.
- **El componente conativo:** “Lo que hago” significa intención y decisión de actuar, de llevar a la práctica un comportamiento consecuente y coherente. Es la autoafirmación dirigida al propio yo, condiciona el aprendizaje, ayuda a superar las dificultades personales, fundamenta la responsabilidad, apoya la creatividad, posibilita una relación social saludable, garantiza la autonomía personal.

Las áreas de la autoestima se constituyen en elementos que representan tanto el crecimiento como desarrollo personal del individuo; son consideradas como elementos de la llamada “pirámide de la autoestima”, estas áreas son las siguientes:

**Autoconocimiento:** Comprende la habilidad que desarrolla el individuo para reconocerse tal como es; tanto en lo que respecta al mundo exterior (físico), como el interior (sentimientos y pensamientos).

**Autoconcepto:** Esta área se forma a través de las conversaciones, comentarios, actitudes de la familia, amigos. Y consiste en una serie de valores y creencias que el

individuo tiene de sí mismo y que se reflejan en su conducta teniendo como base la opinión de los demás.

**Autoevaluación:** Comprende la autocrítica que la persona hace de sí misma, elaborando a partir de ello juicios valorativos concernientes a las propias capacidades.

**Autoaceptación:** Consiste en identificar las potencialidades y debilidades de uno mismo; la autoestima es imposible de concebir sin auto aceptación.

**Autorespeto:** Auto respetarse es atender las propias necesidades para satisfacerlas, vivir según los propios valores, y expresar los sentimientos y emociones, sin provocar daño ni sentir culpa por las malas decisiones o errores.

### **3.4.2.2. Importancia de la Autoestima**

La autoestima es importante porque:

- **Condiciona el aprendizaje:** Las críticas de los padres de los profesores y de los propios compañeros, hacen que el sujeto se forme un auto concepto, que influye posteriormente en el rendimiento escolar.
- **Supera las dificultades personales:** Cuando una persona posee una autoestima alta puede superar cualquier problema que se le presenta, lo cual lo lleva a un progreso en su madurez y competencia personal.
- **Fundamenta la responsabilidad:** Una persona sólo se compromete cuando tiene confianza en sí misma y normalmente encuentra en su interior los recursos requeridos para superar las dificultades.

- **Apoya la creatividad:** Una persona creativa sólo puede surgir si tiene fe en sí misma, en su originalidad, en su capacidad.
- **Determina la autonomía personal:** Permite la formación del individuo autónomo, autosuficiente, seguro de sí mismo, capaz de tomar decisiones, y de aceptarse a sí mismo.
- **Posibilita una relación social saludable:** El respeto y aprecio hacia uno mismo son la base para relacionarse con las demás personas, estos aspectos permitirán forjar un ambiente positivo en el entorno del individuo. Como consecuencia. *“La persona será capaz de disfrutar con las más diversas actividades, como trabajar, leer, jugar, charlar, caminar, holgazanear”*. (Bonet, J., 1997:29)

#### 3.4.2.3. Autoestima Positiva

Las personas con una autoestima apropiada tienden a analizar las situaciones, confiados en los actos que realizan aun cuando estos no resulten como se esperaba., sus valores y principios los mantienen fuertes ante los desafíos de la vida.

La persona con autoestima positiva suficiente posee en mayor grado las siguientes características: *Aprecio, aceptación, afecto, atención, autoconsciencia y afirmación”*. (Ibíd.: 23)

Este nivel de autoestima es el deseado y al que todas las personas deben tratar de llegar para así lograr realmente una vida feliz, la cual traerá muchas satisfacciones en las diferentes etapas de la vida. Resaltando siempre algo que la salud mental se encuentra sujeta a la calidad de los sentimientos que una persona tenga de sí mismo.

#### 3.4.2.4. Baja Autoestima

La baja autoestima desvirtúa todo cuanto se presenta ante uno, aumenta los errores y resta los logros; muestra los puntos débiles, y lo más vulnerable de cada ser humano; en lo referido a la inteligencia a partir de la autoestima baja se pondrá constantemente en tela de juicio los logros y hasta la capacidad intelectual.

La persona con autoestima negativa posee en mayor grado las siguientes características: *Autocrítica rigurosa, hipersensibilidad a la crítica, indecisión crónica, deseo excesivo de complacer, perfeccionismo y tendencias depresivas*". (Ibid.:31)

Las personas con baja autoestima interpretan con suspicacia a los halagos y reconocimientos que alguien les pueda hacer, porque no creen ser dignas de merecerlos. Aceptan la crítica, la corrección y el regaño como resultado lógico de su poca valía personal, suelen ser por lo general seres que no tienen plena confianza en las posibilidades propias.

### **3.5. MOTIVACIÓN VOCACIONAL.**

El tema de las motivaciones ha sido siempre uno de los más estudiados por los orientadores y formadores de seminarios y casas de formación, sobre todo a partir del Concilio Vaticano II. Realmente, "*el examen de las diversas motivaciones de un candidato a la vida sacerdotal es importante para comprender la autenticidad psicológica de tal vocación; es para verificar el grado de libertad de elección por parte del candidato y por tanto por la calidad de sus motivaciones*". De ahí la importancia de comprender si un sujeto elige o continua viviendo la vida sacerdotal con libertad consciente y una actitud proactiva. (Alday, J., 2004:140)

En toda motivación vocacional están presente dos aspectos, el *sobrenatural*: es Dios quien llama como quiere y cuando quiere y el *natural*, la respuesta del hombre a esta llamada.

Algunas definiciones sobre la motivación:

*“La motivación, es el motor de la conducta humana, la motivación funciona en todas las actividades en que actúa el ser humano. La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación”.* (Agreda, R., 2002:78)

*“Proceso psicológico que moviliza, dirige y sostiene la actuación del sujeto hacia objetivos profesionales de carácter predominante consciente y en el que se manifiesta la unidad de la regulación cognitiva y afectiva de la personalidad”.* (Bladés, J., 1998:12)

A la motivación se la puede definir como un conjunto de factores biológicos, instintivos y psicológicos que se presentan al impulso interno o externo con la capacidad de dirigir al individuo hacia una meta específica; entre otras definiciones, a la motivación se la considera como: *“tensión que pone en movimiento al organismo hasta que este le haya reducido y haya recabado su integridad”.* (Lagache, D., 1971:251)

### **3.5.1. La evolución de la Motivación Vocacional**

La llamada (Vocación), se manifiesta en variados momentos en las diferentes edades de la vida humana; es indispensable respetar la gradualidad con la cual cada persona llega a comprender y acoger el plan de Dios. Ayudar en la persona en la capacidad de hacer una elección vocacional siempre más comprometida hasta llegar a la opción personal en armonía de sus motivaciones profundas y con el plan de Dios. Cada elección es fruto de un camino de crecimiento personal que involucra diversas fases:

#### **✓ Estado motivación vocacional (Primera fase)**

Es el periodo en el cual el joven al llegar a la encrucijada de su vida se interroga sobre las direcciones por seguir, sobre la vocación por optar, sobre el estado de vida por programar; el sujeto vive una fase de búsqueda en la cual: se interroga sobre qué quiere hacer de su vida, se interpela; se escucha para dar una respuesta a la llamada que le urge dentro. *“En esta etapa el candidato necesita una ayuda de acompañamiento para que sea capaz de descubrir su auténtica motivación vocacional”*. (Proyecto Pastoral Vocacional, 1999:47)

#### ✓ **Proyecto de vida (Segunda fase)**

Es el periodo en el cual el sujeto se orienta hacia la considerable multiplicidad de profesiones posibles en la sociedad de hoy e intenta situarse en relación a los diversos estados de la vida existentes en la Iglesia, en la búsqueda de una vocación personal, existe un oscilar entre la profesión por desarrollar y el estado de vida. En esta fase el sujeto siente muy fuerte el problema de la orientación profesional y personal. *“La vocación antes de llegar a ser un estado de vida, es un proyecto de vida, en este proyecto los elementos de la vocación adulta se encuentran: en manera confusa, no integrada y no jerarquizada, yuxtapuestas y en oposición”*. Este proceso hecho de largo camino conducirá al joven candidato, al encuentro con los valores y con Cristo como modelo de vida a la invitación a la cual será capaz de responder y de entregar su propia existencia. (Ibíd.: 48)

#### ✓ **Opción vocacional (Tercera fase)**

Es el periodo en el cual el candidato al sacerdocio da consistencia a la elección y la asume gradualmente; la opción inicial se hace siempre, más, el núcleo determinante de su persona en su comportamiento y en su vida profunda hasta convertirse en opción fundamental. Verifica los valores vividos y las reales capacidades que tiene para vivirlos a través de un examen de las propias posibilidades. *“Comienza a percibir que la opción comporta la capacidad de aceptar las obligaciones de la*

*vocación elegida y de acuerdo a ella gradualmente*”.(Documento Sobre la Formación, 2009:80)

Las motivaciones comprenden factores conscientes, inconscientes, internos y externos por esta razón es necesario subrayar que ciertos defectos de la motivación, egoísmo, falta de sinceridad, obstinación, espíritu de contradicción, inciden negativamente en el crecimiento personal. Por lo tanto es importante la formación para ayudar a desarrollar y clarificar las motivaciones profundas en un camino de maduración humana, psicológica y espiritualmente.

### **3.5.2. Indicadores de contenido de la motivación**

Los indicadores de contenido se refieren a qué tipo de motivación están orientadas predominantemente en el individuo en la profesión. Se refieren a dos tipos de motivación: la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. En toda actividad humana se manifiestan motivos intrínsecos y extrínsecos simultáneamente, lo importante es conocer cuál es el tipo de motivos predominantes en una formación motivacional.

- ✓ **Motivos intrínsecos:** Son aquellos motivos que expresan la orientación de la personalidad del individuo hacia el contenido esencial del compromiso.
  
- ✓ **Motivos extrínsecos:** son aquellas motivaciones que expresan la orientación del individuo hacia aspectos superficiales, ajenos al contenido esencial de la función, son motivos de satisfacción de otras necesidades deberes familiares, deseos de realización, búsqueda de status.

El interés vocacional constituye una formación motivacional predominantemente intrínseca que ha demostrado ser más efectiva en la regulación de actuación profesional del sujeto en que otras formaciones motivacionales predominantemente

extrínsecas.

### **3.5.3. Los niveles de integración de la motivación**

Para la conceptualización nos basamos en las investigaciones de V. González Maura en el campo de la motivación profesional.

#### **✓ Nivel superior**

El *nivel superior* de la motivación profesional se caracteriza por la existencia de una formación motivacional específica que se denomina interés profesional, en cuya base motivacional predominan motivos intrínsecos y extrínsecos al contenido de la profesión que se manifiesta en intención profesional; los sujetos de este nivel tienen como indicadores la orientación hacia el contenido esencial de la profesión, satisfacción en la actuación profesional, perspectiva motivacional mediata, actuación volitiva, elaboración personal de contenidos profesionales y posición activa. (González M. 1997:54)

#### **✓ Nivel medio**

El nivel medio, se caracteriza por el interés cognoscitivo hacia el ejercicio de la profesión, a este nivel pertenecen sujetos que tienen una orientación hacia el contenido esencial de la profesión, satisfacción en la actuación profesional, perspectiva motivacional inmediata, actuación no volitiva, posición reactiva y la no elaboración personal de contenidos esenciales, igual que en el nivel superior, estos sujetos manifiestan intereses profesionales con objetivos que evidencian una temporalidad más inmediata, no puede asegurarse que exista una situación reflexiva, como tampoco existe una búsqueda de información profesional que se expresa en un menor nivel de independencia relativa al contenido de la profesión. (Ibíd., 1997:54)

### ✓ Nivel inferior

Los sujetos de este nivel no se plantean objetivos profesionales, relativos a su contenido esencial, no hay interés. La profesión se manifiesta a través de aspiraciones, deseos que expresan una intencionalidad o a través de objetivos relativos a sus resultados inmediatos centrados en atributos externos a la profesión; expresan incertidumbre y preocupación con relación al futuro profesional, manifiestan una actitud irreflexiva y no volitiva en el análisis y búsqueda de soluciones a los problemas relativos a la profesión, es evidente la insatisfacción con la profesión elegida, hay un discurso bipolar contradictorio. (Ibíd., 1997:54)

#### **3.5.4. Indicadores de Funcionamiento de la motivación**

Los indicadores de funcionamiento responden al cómo los motivos regulan la actuación del sujeto, con qué intensidad, perseverancia, iniciativas, proyección temporal, de modo que expresan en su integración con los indicadores de contenido, diferentes niveles de desarrollo de la motivación profesional.

- a) **Perspectiva temporal.-** Se refiere a la temporalidad con que se expresan los objetivos profesionales que se plantea el sujeto. En este sentido la motivación profesional puede ser mediata o inmediata.
- b) **Actuación Volitiva.-** Actuación volitiva o no volitiva en la consecución de los objetivos profesionales mediatos.
- c) **Posición del Sujeto.-** Este indicador se refiere a la disposición manifestada por el sujeto en el desarrollo de su actuación profesional, la cual puede ser activa o reactiva.

**d) Satisfacción Profesional.-** Satisfacción o insatisfacción en la lucha por alcanzar los objetivos profesionales.

**e) Elaboración personal de contenidos.-** La reflexión personalizada se manifiesta a través de la elaboración personal del sujeto respecto a los contenidos y juicios relativos a la profesión.

### **3.5.5. Niveles de desarrollo de interés personal**

A partir de los 6 indicadores, se realiza una evaluación, para conocer el nivel de motivación hacia el oficio o profesión que ejerce la persona.

- **Nivel superior(Interés profesional)**

***Orientación hacia el contenido:*** La orientación hacia el contenido de la profesión se la define, como la formación motivacional que expresa la orientación afectiva – cognitiva de un individuo hacia el contenido esencial de una profesión en diferentes niveles de manifestación funcional a través de la intención profesional (afectivo) porque el individuo manifiesta sentimiento de agrado y felicidad al practicar su profesión y el interés cognoscitivo hacia el contenido de la profesión.

***Satisfacción profesional:*** La expresión vivencial del sujeto en la actuación profesional se refiere a la manifestación de vivencias afectivas que el sujeto experimenta en la lucha por alcanzar los objetivos y la actuación profesional. Estas pueden expresar: Satisfacción, insatisfacción. Hablamos de satisfacción profesional cuando el sujeto se siente a gusto en el desarrollo de su actividad profesional, independientemente de los obstáculos que tenga que vencer.

***Perspectiva temporal:*** La perspectiva temporal se refiere a un sistema de objetivos profesionales mediatos o inmediatos que regulan la conducta del sujeto. Hablamos de

una perspectiva mediata cuando los objetivos profesionales se proyectan a largo plazo, al futuro de la persona a su proyecto de vida. En cambio es inmediata cuando los objetivos profesionales se proyectan a corto plazo.

***Actuación volitiva:*** La actuación volitiva es la persistencia en la actuación profesional, se refiere a la consecución de los objetivos profesionales mediatos. Existe una actuación volitiva cuando el sujeto lucha por lograr los objetivos profesionales que se ha planteado, independientemente de los obstáculos que se presenta.

En cambio no existe actuación volitiva, cuando el sujeto no es capaz de luchar por los objetivos profesionales que se ha propuesto. En síntesis, la actuación volitiva es la capacidad de analizar, visualizar e implementar por parte del individuo las conductas que son necesarias para poder llegar a conseguir sus objetivos profesionales.

***Elaboración activa reactiva:*** La reflexión personalizada se refiere a la elaboración personal de los contenidos relativos a la profesión, existe elaboración personal de contenidos cuando el sujeto es capaz de argumentar con criterios propios sus decisiones profesionales, sus valoraciones, puede hacer una reflexión o carrera u oficio que esta ejerciendo, y además valorar la carrera u oficio en distintos niveles.

***Posición activa reactiva:*** La posición del sujeto en la actuación profesional es un indicador que se refiere a la disposición manifestada por el sujeto en el desarrollo de su actuación profesional. La posición puede ser activa o reactiva por parte del individuo en la búsqueda de información profesional. La activa se manifiesta, cuando el sujeto manifiesta iniciativas, busca información en relación con su actuación profesional. Es reactiva, cuando el sujeto asume una actitud profesional.

- **Nivel medio (Interés cognitivo)**

El nivel medio de integración de la motivación profesional: Se manifiesta a través de la existencia de intereses cognitivo hacia el estudio de la profesión, se expresa a través de la existencia de objetivos profesionales relativos al contenido de la profesión con un carácter menos mediático y en orden profesional pueden manifestarse en diferentes niveles de desarrollo mencionados anteriormente.

En este nivel las personas tienen interés cognitivo hacia la profesión que ejerce, lo cual quiere decir que existe un interés cognitivo hacia la tarea que ejerce, es decir que trabajan de una forma relativa con sus actividades, tareas, conocimientos y roles.

***Orientación hacia el contenido:*** La persona sabe lo que quiere y hacia donde esta dirigido, principalmente cuando este ha captado el contenido de cada una de las situaciones y se encuentra capacitado para utilizarlo.

***Satisfacción profesional:*** Las personas se sienten con agrado con lo que respecta al trabajo o profesión que practican, por lo que se puede afirmar que existe un cierto grado de motivación personal.

***Perspectiva temporal inmediata:*** Las metas planteadas por el sujeto sólo son de orden inmediato; es decir, por ejemplo, lo que prima en la persona es el deseo de cumplir determinadas tareas, culminar satisfactoriamente su trabajo en el que se encuentra actualmente, sus planes no van mas allá o por lo menos en este momento no ha pensado en ellos.

***Actuación no volitiva:*** Nos muestra la voluntad del sujeto para aquel que significa la profesión, que ésta es personal, que sus deseos no obedecen a cumplir con el deseo de otras personas que no sea él mismo.

***No elaboración personal:*** La persona no introduce esos conocimientos adquiridos para un crecimiento personal y que éstos no sólo le sirvan como una escala social,

cultural y académica sino que también le sirva para ser reconocido como una persona capaz de utilizar esos conocimientos para sí mismo.

***Posición reactiva:*** Que la persona va en busca de la información requerida y que no sólo espera recibirla, tiene un interés personal y que la búsqueda de la información no es conflictiva para él.

- **Nivel inferior (Sin interés profesional)**

El nivel inferior de la motivación profesional: Se presenta en la persona, cuando no existe una motivación orientada al contenido de la profesión y en el orden funcional; expresa diferentes niveles de complejidad, esto significa que no se encuentran motivados profesionalmente hacia el trabajo que realizan y que no sienten agrado por las distintas tareas y roles de la profesión que ejercen.

***Objetivos de contenido orientados a atributos externos a la profesión:*** La persona no sólo ejerce su profesión para sí, sino que lo hace por aceptación social o para satisfacer motivaciones externas, como por ejemplo: son motivos de satisfacción de otras necesidades familiares, deseos de realización, búsqueda de status.

***Orientación hacia el contenido no esencial de la profesión:*** La persona ha captado muy superficialmente las distintas tareas o roles de su profesión, lo que quiere decir que no logró captar el fondo de la información impartida en su formación, por lo que mucho menos podrá utilizarlos para su transcurrir en la vida profesional.

***Insatisfacción:*** La persona no se siente con agrado frente a la profesión que ejerce, que si lo hace es por obligación o para satisfacer a otras motivaciones.

***Perspectiva motivacional mediata o inmediata:*** Para la persona le es indiferente si culmina satisfactoriamente cualquier actividad, es decir el tiempo para él no es

importante y mucho menos lo es la forma en que lo logre.

***Elaboración personalizada o no elaboración:*** No le importa a la persona lograr interiorizar los contenidos de las tareas o roles de la profesión y lo que estas pueden otorgarle.

***Actuación volitiva o no volitiva:*** Conseguir sus objetivos para la persona no significa mucho, es decir, la voluntad que pone para ello, el empeño con que plantee determinados objetivos no necesariamente puedan ser los mejores, pero el logro final es lo que le interesa, no los medios con que los obtenga. (González, M. 1997:89)

### **3.6. LOS INTERESES.**

El interés acompaña a una atención especial hacia un contenido determinado y surge a raíz de una preferencia especial por determinada actividad.

Los intereses se hacen presentes cuando tomamos conciencia de un objeto y disposición hacia él, Strong (1955), citado por Zsekely (1966), deduce que *“los intereses miden un complejo de actividades que agradan y desagradan seleccionados con el fin de diferenciar a los miembros de una ocupación de aquellos que no lo son”*.

Para González Rey citado por Bladés (1998), *“el interés profesional es una formación motivacional que expresa la orientación cognitivo-afectiva del sujeto hacia el contenido esencial de la profesión en diferentes niveles de manifestación funcional a través de la intención profesional y el interés cognoscitivo hacia el contenido de la profesión”*.

Siguiendo esta línea de investigación, Técnicos Especialistas Asociados (1974), realizaron una descripción de intereses ocupacionales de la siguiente manera:

- ***Interés de Trabajo al aire libre:*** Son aquellas personas que prefieren actividades que tienen lugar en el campo, en los bosques o en el mar. Por lo general a estas personas les desagrada trabajar en oficinas, laboratorios y fábricas.
- ***Interés Mecánica:*** Son aquellas personas que manifiestan un empeño especial en la compostura y el manejo de maquinaria y herramientas. El interés mecánico no se aprecia sólo en relación con la maquinaria y los objetos mecánicos, sino también se refiere a actividades donde se diseñan y construyen.
- ***Interés de Cálculo:*** Se revela este tipo de interés en el grado en que las personas se dedican, con empeño y satisfacción a resolver problemas numéricos.
- ***Interés Científico:*** Este interés se manifiesta en el agrado con que se pone empeño en investigar la razón de ser de las cosas y de los hechos, en descubrir las causas que los producen y los principios y reglas que los explican.
- ***Interés Persuasivo:*** Este tipo de interés se revela en el grado en que se tiene la capacidad de tratar a las personas, y de persuadir en ellas, al respecto procuramos convencerlas en relación con algún proyecto, idea o artículo determinado.
- ***Interés Artístico plástico:*** Se manifiesta cuando se siente agrado al realizar algún trabajo creado con las manos, como dibujar, decorar, modelar, esculpir y agrada tomar fotografías artísticas.

- ***Interés Literario:*** Son aquellas personas a quienes le agrada leer y expresarse oralmente o por escrito.
- ***Interés Musical:*** Son aquellas personas que sienten una afición especial por la música o por tocar algún instrumento musical.
- ***Interés de Servicio social:*** Este se manifiesta en el grado en que la persona se preocupa por ayudar a los demás.
- ***Interés de Trabajo de oficina:*** Son personas a quienes les agrada realizar trabajos de taquigrafía, mecanografía, archivo, escribir cartas, mejorar su letra y ortografía.

### **3.7. APTITUDES.**

La aptitud ha ido cobrando mayor interés en la sociedad actual, como esa capacidad y buena disposición para ejercer o desempeñar una determinada tarea o función. Toda actitud hacia el trabajo debe ir acompañada por la aptitud caracterizada como la predisposición de un individuo para adquirir, con una instrucción previa, habilidades y conocimientos.

El autor Bigham (1968), define la aptitud como: *“Condición o conjunto de características consideradas como sintomáticas de la capacidad de un individuo para adquirir mediante capacitación algún conocimiento o destreza o conjunto de respuestas tales como la capacidad para hablar un idioma, para producir música...”*.

Existe el mito de considerar a la aptitud como una cuestión hereditaria, la aptitud es el resultado de la interacción entre la herencia y el medio; un individuo nace dotado de ciertas cualidades potenciales e inmediatamente empieza a aprender.

La aptitud es entendida como la capacidad o disposición para el buen desempeño o ejercicio de un negocio, arte o una determinada tarea; de ahí que comprende una fusión entre rendimiento y destrezas especiales. La aptitud destaca el aspecto cualitativo, y una mayor percepción de las cosas.

La corporación de psicólogos de Nueva York como, Bennett, Seashare y Wesman (1972), sostienen que las aptitudes pueden describirse de la siguiente manera:

- **Razonamiento Verbal:** La evaluación del razonamiento verbal implica medir la capacidad para entender conceptos formulados en palabras. Se evalúa la capacidad del estudiante para abstraer o generalizar y pensar constructivamente antes que simple fluidez verbal o el reconocimiento de un vocabulario.

En función a esto se tiene que el test de razonamiento verbal permite pronosticar con razonable exactitud el posible éxito en campos donde tiene importancia la complejidad de las relaciones verbales y los conceptos. Sin duda el éxito en la mayoría de las esferas de estudio tiene relación directa con esta capacidad.

- **Cálculo:** La evaluación del cálculo apunta examinar la comprensión de las relaciones numéricas y la facilidad para conceptos numéricos; los problemas del test del cálculo han sido formulados en el tipo de ítems que habitualmente se denomina “computo aritmético”; el test ha sido ideado de modo que requiera el manejo inteligente de los conceptos y las respuestas son evaluadas de acuerdo con este principio.

El test del cálculo ofrece una medida de la capacidad del estudiante para razonar con números, manejar relaciones numéricas y trabajar inteligentemente con materiales cuantitativos, en distintos grados la capacidad de cálculo.

- **Razonamiento Abstracto:** La evaluación del razonamiento abstracto tiene por fin la medición verbal de la capacidad de razonamiento; la serie presentada en cada problema exige al estudiante comprender el principio que actúa en los cambiantes diagramas; la complejidad se deriva de la creciente dificultad conceptual. El ejercicio intelectual consiste en discernir porqué las figuras difieren.

En la medición del razonamiento abstracto se pone en acción la capacidad para notar relaciones en esquemas de figuras abstractas o sea para generalizar y deducir principios a partir de esquemas no verbales.

- **Velocidad y Precisión:** Al evaluar la velocidad y la precisión se mide la rapidez de respuesta en una tarea perceptual sencilla. Con la aplicación del test de velocidad y precisión lo que se procura medir es la velocidad de percepción, la retención momentánea y la velocidad de respuesta.

El test de velocidad y precisión ha sido ideado de manera que permita medir la velocidad y precisión del estudiante mediante combinaciones sencillas de números y letras.

- **Razonamiento Mecánico:** La persona que se destaca en esa aptitud le resulta fácil aprender los principios de funcionamiento y preparación de dispositivos complejos. Sobre el puntaje influye la experiencia anterior del sujeto pero no tanto como para que determine dificultades de interpretación.
- **Relaciones Espaciales:** El test de relaciones espaciales mide la capacidad para manejarse con materiales concretos por medio de la visualización. Existen muchas orientaciones profesionales en que es necesario imaginar qué aspecto tendría un objeto construido a partir de un patrón determinado o cómo se presentaría un objeto específico si se lo hicieran girar en determinada forma.

- **Ortografía y Lenguaje:** Evaluados juntamente, estas aptitudes pueden proporcionar una estimación acertada de la capacidad de un estudiante para distinguir entre el uso correcto del idioma y el incorrecto. Se trata de una aptitud necesaria en taquigrafía y otros aspectos de la correspondencia comercial, en periodismo, corrección de pruebas, publicidad; en suma en toda actividad donde se maneje el lenguaje escrito. (Bennett, K. G.,1999:14)

Los Test de Aptitudes Diferenciales han sido diseñados para medir la capacidad de los estudiantes para aprender o para actuar eficazmente en un cierto número de áreas, como para evaluar el potencial de un candidato a un puesto para el desarrollo exitoso de su profesión.

Todas las personas tenemos aptitudes que vamos descubriendo y desarrollando a medida que pasan los años. Estas aptitudes y capacidades son las que utilizaremos en la vida para trabajo y mejorar a diario en el ámbito personal.

Entre las aptitudes que se describe y que ha observado la psicología a su investigación y estudio, nos encontramos con las siguientes:

- **Verbal:** Habilidad para entender, utilizar y definir palabras, se refiere al manejo adecuado del lenguaje oral y escrito, permitiendo la comunicación efectiva entre los individuos y la producción de textos dando paso al análisis, contrastación y evaluación de la información escrita.
- **Numérico:** Habilidad en las operaciones numéricas, para usar y entender los números: conocer sus valores relativos, cómo usarlos para hacer juicios, cómo usarlos en formas flexibles cuando se suma, resta, multiplica y divide, como desarrollar estrategias útiles cuando se cuenta, se mide o se estima.

- ***Mecánica y construcción:***Habilidad para operar mentalmente con objetos, para percibir, imaginar y realizar formas en dos o tres dimensiones, para razonar sobre mecanismos y movimientos; hábil para comprender la transmisión de movimientos y sus disfunciones.
- ***Artístico plástico:***Habilidad y gusto para captar y apreciar formas, la armonía de los elementos o colores de un objeto, dibujo, escultura o pintura; para crear méritos artísticos en pintura escultura o grabado y desarrollar formas, aplicar colores y apreciar formas estéticas.
- ***Música:*** Capacidad de sonidos en sus diversas modalidades, para imaginarlos, a fin de reproducirlos en forma creadora, sensibilidad para armonizarlos, memorizar notas musicales, generar arreglos y crear música.
- ***Científico:*** Habilidad para inferir, definir, comprender principios, comprensión de relaciones causales y para resolver problemas; entender principios y teorías que no están inscritos en la naturaleza.
- ***Social:*** Habilidad para tratar personas, para cooperar y persuadir, saber hacer lo adecuado en situaciones sociales novedosas y para comprender e interactuar con el prójimo.
- ***Ejecutivo:*** Habilidad de iniciativa, confianza en si mismo, ambición, capacidad de dominar en situaciones sociales y en las relaciones de personas a personas. Capacidad para planificar y dirigir grupos de trabajo.
- ***Para el trabajo de oficina:*** Exactitud y rapidez en el manejo de nombres, números, documentos, sistemas y sus detalles.Habilidad para clasificar, ordenar y sistematizar una fuente de información.

- ***Destreza manual:***Habilidad en el uso de las manos y los dedos en el manejo de herramientas, precisión y coordinación de movimientos.
- ***Práctica:*** Eficiencia en asuntos prácticos, dominio de si mismo al hallarse bajo presión o riesgo, valor, persistencia y audacia.

#### **IV.DISEÑO METODOLÓGICO.**

Esta investigación se enmarca en el área de la Psicología Clínica. *“La psicología clínica es una forma aplicada de la psicología, la cual apunta a definir las capacidades del comportamiento y las características conductuales de un individuo, mediante el uso de métodos de observación, de medición y análisis, los cuales con base en una integración de estos hallazgos y con los datos obtenidos a partir de las exploraciones físicas, y de las historias sociales, proporcionan sugerencias y recomendaciones para el ajuste adecuado del individuo”*.(Compas, B., 2000:5)

Es así que, los objetivos de este estudio están dirigidos a desarrollar una evaluación diagnóstica para identificar, analizar y determinar las características psicológicas y motivación vocacional de los sacerdotes del departamento de Tarija, para así elaborar un perfil psicológico que permita un conocimiento real de las fortalezas y debilidades de los mismos en el ejercicio del sacerdocio.

##### **4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

El presente estudio de investigación tiene el carácter de ser:

- **Diagnóstico**, porque establece una caracterización psicológica de los sacerdotes del departamento de Tarija y analiza la motivación vocacional orientando a determinar cuál es la situación y cuáles son sus tendencias; esta determinación se realiza sobre la base de los datos recogidos y ordenados sistemáticamente que permite predecir qué es lo que está pasando con la dicha población de estudio.
- **Descriptivo**, su objetivo es describir fenómenos y situaciones del objeto de investigación. En este sentido en un estudio descriptivo, se selecciona una serie de aspectos y se mide, cada uno de ellos de forma independiente. En el

presente estudio se busca especificar y describir cómo es y cómo se manifiesta las características psicológicas y motivación vocacional de los sacerdotes.

- **Exploratorio**, tiene como objetivo examinar un tema o problema de investigación desconocido o poco estudiado o que no se ha abordado en estudios anteriores. De esta manera la presente investigación concierne a un tema no estudiado en nuestro medio, lo que se constituye en una novedad, ya que no existen estudios referentes a los sacerdotes en el departamento de Tarija, tampoco un diagnóstico que de pautas respecto a lo que piensan o sienten.
- **Transversal**, hace referencia a cuando los cambios estudiados se analizan en grupos de distintas personas; por lo general la muestra es de número elevado, pero el tiempo es relativamente corto. En este estudio en particular la población estará constituida por grupos distintos dentro de una misma población, en un periodo corto de tiempo.
- **Cuantitativa**, es cuando los datos recogidos se expresan en escalas numéricas, se aplica las operaciones aritméticas (suma, resta, etc.), se saca promedios y se presenta los resultados en tablas estadísticas.

En la presente investigación se recurrió a la utilización de la dimensión cuantitativa, para estudiar los hechos más objetivamente y de manera cuantificable. Los datos obtenidos de los diferentes instrumentos utilizados, como por ejemplo el nivel de autoestima, nos proporcionan elementos importantes sobresalientes, para establecer relaciones entre los mismos. Los datos son presentados en cuadros y gráficos porcentualizados que reflejan los resultados obtenidos.

- **Cualitativo**, es cuando no se recurre a la estadística; se hace un tratamiento individual de los datos (estudios de casos) y sólo se expresan las tendencias o elementos estudiados. Las dimensiones cualitativas, para describir los rasgos de personalidad a profundidad, y realizar un análisis más profundo del objeto de estudio, de manera crítica y reflexiva. Así también el nivel de motivación, interés y aptitudes de la población de estudio.

#### **4.2. POBLACIÓN.**

La población también universo, es la totalidad de organismos, variedades o grupos que ocupan una región geográfica, de la cual en la investigación se obtendrá la fracción de la muestra.

La población objeto de estudio está constituida por todos los sacerdotes de la diócesis de Tarija y religiosos que pertenecen a alguna congregación religiosa diferente o distinta de la diócesis de la Provincia Cercado y de otras provincias del Departamento, de manera que la población está constituida por 42 sacerdotes, los cuales se encuentran realizando la labor pastoral, vale decir realizando el ejercicio de sus actividades como sacerdotes (celebración de la santa eucaristía e impartir los diferentes sacramentos: Bautismo, primera comunión, reconciliación, matrimonio, unción de los enfermos).

A continuación se presenta un cuadro de la población:

**Cuadro N° 1**

<b>SACERDOTES</b>	<b>P. cercado</b>	<b>Otras provincias</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Diocesanos</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>21</b>
<b>Religiosos</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>21</b>
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>42</b>

El total de la población es de 42 sacerdotes que se encuentran en el departamento de Tarija en la gestión 2012.

#### 4.3. MUESTRA

Por las características de la investigación y el fin que persigue, se utilizó un tipo de muestreo *no probabilístico intencional*, el cual permitió que todos los sacerdotes tengan la misma posibilidad de ser parte activa del estudio. Se seleccionaron unidades de análisis que el investigador consideró más representativas o de mayores posibilidades de brindar información dentro la población.

En este sentido, la muestra consta de 18 sacerdotes diocesanos y 12 sacerdotes religiosos de la diócesis del departamento de Tarija, que cumplen el requisito de estar consagrados como sacerdotes haciendo un total de 30 del 100 % del total de la población de sacerdotes ordenados de la gestión 2012.

Para la realización de este estudio, la muestra presenta algunas características que interesa en esta investigación, es decir se tomó en cuenta exclusivamente a aquellas personas que son: Sacerdotes Ordenados, y que cumplen su servicio de sacerdocio en la diócesis del departamento de Tarija, quedando excluidos de la muestra aquellos que a no están a cargo de una Jurisdicción Parroquial.

De tal manera que la muestra queda conformada por 30 sacerdotes, siendo estos los siguientes:

**Cuadro N° 2**

<b>SACERDOTES</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>%</b>	<b>MUESTRA</b>
<b>Diocesanos</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>
<b>Religiosos</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>	<b>30</b>

- **Sacerdote diocesano**

Los sacerdotes diocesanos son aquellos, que ejercen sus funciones dentro de una diócesis concreta y que colaboran directamente con el Obispo y se encuentran sometidos a él, tomando a su cargo una determinada parroquia, en un determinado espacio geográfico.

- **Sacerdotes religiosos**

Los sacerdotes religiosos son aquellos, que se consagran a la vida religiosa, tomando los votos de: castidad, obediencia y pobreza. Perteneciendo a una determinada comunidad religiosa, que tiene sus normas, estatutos, carisma y espiritualidad, con la que su fundador creó la orden.

#### **4.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.**

En el desarrollo de la investigación se utilizaron los siguientes métodos:

- ✓ **Método teórico:** Que consiste en el análisis de documentos, la deducción generalización y síntesis, los cuales se utilizan principalmente en la construcción del marco teórico y en la interpretación de los datos, aunque están presentes en todo el momento de la investigación. Este método permite profundizar en el conocimiento esencial de las características psicológicas y motivación vocacional de los sacerdotes de la diócesis de Tarija.
- ✓ **Método empírico:** Son aquellos que se usan en la recolección de datos dentro de una investigación, en este caso se utilizaron el test de motivación profesional, cuestionario de autoestima 35B, intereses, aptitudes e inventario de los 16 factores de personalidad “16PF” de Catell, los cuales permitieron obtener datos para analizar, interpretar y lograr la transformación de la realidad en el proceso

de investigación, acerca de las características psicológicas y motivación vocacional de los sacerdotes del departamento de Tarija.

- ✓ **Método estadístico:** Son los que permiten volcar la información a través de la estadística descriptiva o inferencial, en particular se recurrió a la estadística descriptiva, para la elaboración de frecuencias y porcentajes de los datos obtenidos, a partir de la aplicación de los diferentes instrumentos.

Las técnicas que se utilizaron (psicométricas y proyectivas) son las siguientes:

**Cuestionario:** *“Instrumento de evaluación para recopilar información rápidamente y a bajo coste respecto a la forma de pensar y a la conducta de muchos individuos. Su uso es habitual entre los científicos sociales”*. (Canda. F.; 2002:67)

**Test:** *“Prueba definida idéntica para todos los sujetos que se examinan, para la valorización del éxito o del fracaso o para la calificación del resultado, en una situación experimental en la cual se provoca una conducta, se estudia y se mide”*. (Ibíd.: 315)

**Test proyectivos:** *“Las pruebas proyectivas presentan el material de tal manera, que al organizar, interpretar o elaborarlo, el individuo va proyectando sus contenidos psicológicos sin advertir la intención del examinador”*. (Szekely B.; 1966:111)

**Los instrumentos** implementados en la recolección de datos, fueron los siguientes:

- ✓ **Inventario de los 16 factores de personalidad “16PF”:** (Autor Raymond B. Cattell, 1950).

Se trata de un cuestionario que identifica los rasgos sobresalientes de la personalidad de un individuo. La administración puede ser aplicada de forma individual o

colectiva; en la aplicación no hay un tiempo límite; en el ámbito de aplicación abarca a adultos, a partir de los 18 años en adelante, mujeres y hombres de diferentes niveles educativos y profesionales.

La corrección es muy sencilla y puede ser realizada por cualquier persona experimentada, mediante la aplicación sobre la hoja de respuesta, de la planilla de corrección que contiene la “clave de valoración”.

El inventario consta de 187 ítems, que examina 16 factores bipolares de la personalidad, que pasamos a describir a continuación:

<b>Número</b>	<b>Factor</b>	<b>Rasgos</b>
<b>1</b>	A	Sizotimia - Afectotimia
<b>2</b>	B	Inteligencia Baja - Inteligencia Alta
<b>3</b>	C	Poca fuerza del yo - Mucha fuerza del yo
<b>4</b>	E	Sumisión - Dominación
<b>5</b>	F	Desurgencia - Surgencia
<b>6</b>	G	Poca fuerza superyó - Mucha fuerza superyó
<b>7</b>	H	Timidez - Audacia
<b>8</b>	I	Dureza - Ternura
<b>9</b>	L	Confiable - Susplicacia
<b>10</b>	M	Practicidad - Imaginatividad
<b>11</b>	N	Sencillez - Astucia
<b>12</b>	O	Seguridad - Inseguridad
<b>13</b>	Q <sub>1</sub>	Conservadurismo - Radicalismo
<b>14</b>	Q <sub>2</sub>	Dependencia social – Independencia personal
<b>15</b>	Q <sub>3</sub>	Falta de control – Dominio de si
<b>16</b>	Q <sub>4</sub>	Poca tensión – Mucha tensión

Para la calificación de las respuestas dadas del sujeto se puntúa con 1 o 2 de acuerdo a la “clave de valoración”, cada factor tiene un puntaje diferente, dichos puntajes se anotan en la hoja de respuestas en los casilleros correspondientes a cada uno de los factores. Para determinar los niveles se realiza la interpretación de los resultados en sus dos polos, en el nivel bajo están los puntajes 1, 2, 3, en el nivel medio 4, 5, 6 y nivel alto del 7, 8, 9. Por último se establece el perfil personal (Informe Gráfico) y se realiza la interpretación de los resultados a partir de la significación de los niveles bajos y de los niveles altos en cada uno de los factores.

✓ **Cuestionario de Autoestima 35B** (Autor Rogers).

El test explora los componentes de la autoestima: cognitivo, afectivo y connotativo o intencional, indagando los distintos cambios emocionales, consigo mismo, entorno social y familiar de las personas. Este inventario consta de 50 ítems a los que el individuo responde con cuatro alternativas con un rango de 0-3. “0”=Es mentira; “1”=Tiene algo de verdad; “2”= Creo que es verdad; “3”= Estoy convencido de que es verdad.

Para realizar la obtención del indicador de autoestima se realiza la sumatoria de los resultados individuales de todos los ítems de las preguntas con números par, de este total se resta la sumatoria de los resultados individuales de todos ítems con números impares. El resultado que se obtiene de esta prueba es el indicador de autoestima.

La escala de autoestima comprende 10 rasgos cada uno con sus determinados niveles: Óptimo 61 a 75; Excelente 46 a 50; Muy bueno 31 a 45; Bueno 16 a 30; Regular 0 a 15; Baja -1 a -15; Deficiente -31 a -45; Muy baja -31 a -60; Extrema -46 a -60; Nulo -61 a -75.

✓ **Test de motivación personal** (Mira y López, 2003).

Se trata de un instrumento proyectivo, que contiene cinco técnicas abiertas (la composición, completamiento de diálogos, los diez deseos, completamiento de frase y el cuestionario), cuyo objetivo es saber cuál es el nivel de motivación hacia la profesión que realizan los individuos.

- **La composición:** Es una técnica abierta, de gran valor para el estudio de las formas más complejas de manifestación, en la medida que permite evaluar de forma indirecta, el carácter activo del sujeto en la expresión de contenidos relevantes para la personalidad, se utilizará una sola composición, con el título de: “Qué significa la Iglesia católica en tu vida”
- **Completamiento de diálogos:** Es una técnica abierta a través de la cual se induce a la persona a expresar sus criterios, a hacer una valoración con relación a determinadas situaciones, además, esta técnica permite valorar el nivel de reflexión del sujeto en situaciones de conflicto profesional.
- **Los diez deseos:** Permite conocer en el sujeto la expresión de deseos, aspiraciones con contenido relativo a la profesión y poder analizarlos desde una perspectiva temporal mediata e inmediata.
- **Completamiento de frases:** Permite conocer la fuerza motivacional, su posible expresión de satisfacción e insatisfacción en objetivos concretos.
- **El cuestionario:** Permite conocer mediante una escala valorativa del 1 al 9 la posición activa o reactiva del sujeto en una determinada situación de conflicto profesional.

La escala del instrumento mide:

**Nivel superior** (Interés profesional) 1.Orientación hacia el contenido esencial  
2.Satisfacción 3. Perspectiva temporal mediata 4. Actuación Volitiva 5. Elaboración activa reactiva 6. Posición activa reactiva

**Nivel medio** (Interés cognitivo) 1. Orientación hacia el contenido esencial 2. Satisfacción en la actuación 3. Perspectiva temporal inmediata 4. Actuación no volitiva 5. Actuación no reactiva 6. No hay elaboración

**Nivel inferior** (Sin interés profesional) Ausencia de los 6 indicadores.

✓ **Cuestionario de Intereses** (1974).

Fue creado por técnicos especialistas asociados en Madrid – España, consta de una clasificación de diez intereses, que permiten conocer y clasificar los intereses ocupacionales del sujeto, este instrumento es utilizado en el área de la psicología educativa para la orientación vocacional.

El cuestionario se compone de 10 secciones y cada una con 6 preguntas de intereses, por ejemplo “Qué tanto me gusta hacer esto”. La persona para indicar su elección, debe anotar un número del 1 al 5.

1. 5 significa “Me gusta mucho”
2. 4 significa “Me gusta o en parte”
3. 3 significa “ Me es indiferente; ni me gusta ni me disgusta
4. 2 significa “ Me desagrada algo o en parte”
5. 1 significa “ Me desagrada mucho o totalmente”

La sumatoria de los resultados permitirá obtener el indicador de Intereses de la persona en cada sección, para luego ubicar en la escala de intereses: primer lugar, segundo lugar, tercer lugar.

✓ **Cuestionario de Aptitudes** (BelaSzekely, 1933)

Se trata de una prueba vocacional que consigue caracterizar en los individuos, las aptitudes que tienen para una profesión: verbal, numérica, mecánica constructiva, artística, musical, científica, social, destreza manual, práctico, ejecución, trabajo de oficina. Todo esto con el fin de orientar vocacionalmente a estudiantes, asesoramiento educacional y selección de personal.

El cuestionario se compone, de 11 secciones, cada una con 5 preguntas de aptitudes, habilidades o capacidades que la persona tiene. Por ejemplo: “Qué tan apto se considera para cada una de ellas”. Para indicar su elección debe anotar un número del 1 al 4.

- a) Un 1 si se considera incompetente para esa actividad
- b) Un 2 si se considera medianamente apto
- c) Un 3 si se considera bastante apto
- d) Un 4 si se considera muy apto

La sumatoria de los resultados permitirá obtener el indicador de aptitudes, es decir, que tan apta se considera la persona en cada sección para luego ubicar en la escala de aptitudes: primer lugar, segundo lugar, tercer lugar.

#### **4.5. PROCEDIMIENTO.**

Para la realización de la presente investigación se ejecutaron distintas fases, las cuales se describen a continuación:

### **Primera fase: Revisión bibliográfica**

Esta fase consistió básicamente en la investigación, recopilación y actualización bibliográfica respecto a la temática, para fundamentar el tema a investigar y la elaboración del marco teórico.

### **Segunda fase: Contacto con la población y definición de la muestra**

En esta fase se realizó el contacto inicial con la muestra, es decir con los sacerdotes diocesanos y religiosos del departamento de Tarija. Estableciendo el rapport, los horarios, las normas, la duración de la aplicación de los instrumentos.

### **Tercera fase: Preparación de instrumentos**

En esta fase se realizó la elaboración, adecuación y preparación de los instrumentos para la recolección de la información y la prueba piloto. Por lo tanto se prepararon los protocolos y registros de las pruebas para la aplicación a cada uno de los individuos.

### **Cuarta fase: Prueba Piloto**

Para la recolección de la información mediante los instrumentos mencionados, se recurrió a una prueba piloto, y así poder tener mayor dominio de los instrumentos, el tiempo de aplicación, dificultades, que puedan ser subsanadas al momento de aplicarlos con la población de estudio.

### **Quinta fase: Aplicación de los instrumentos**

Esta fase es la más importante de todo el proceso de la investigación porque consistió en la recolección de la información mediante los distintos instrumentos preparados para tal fin. El procedimiento para la aplicación de los test psicológicos y

cuestionarios fue de forma individual, porque se acudió al domicilio o lugar donde ejercen su ministerio sacerdotal.

#### **Sexta fase: Procesamiento de los datos**

En esta fase se realizó la corrección e interpretación de los cuestionarios y pruebas psicológicas con su análisis correspondiente. También se realizó:

- a) **Tabulación de los datos;** Que consistió en ordenar y sistematizar los datos obtenidos, categorizar en las distintas variables de estudio.
- b) **Presentación y descripción de los datos;** Que consistió en presentar y describir los datos en cuadros de frecuencia y gráficas.

#### **Séptima fase: Análisis e interpretación de los datos**

Esta parte del proceso consistió en el análisis cualitativo y cuantitativo de la información presentada, basada en los objetivos planteados.

#### **Octava fase: Elaboración del informe final**

En esta fase final se realizó la elaboración de las conclusiones y recomendaciones a las que se pudo llegar a través del análisis de los datos obtenidos, con los diferentes instrumentos que se utilizaron en la presente investigación.

De esta forma se dio respuestas a las diferentes hipótesis planteadas, y se elaboraron las características psicológicas y las fortalezas y debilidades de la población de estudio.

## **V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.**

En el presente capítulo se realiza el análisis e interpretación de los resultados, obtenidos durante el proceso de recolección de datos a través de las pruebas empleadas a cada sujeto de estudio, con la finalidad de mostrar resultados objetivos del proceso de investigación, aplicado en este caso a los sacerdotes del departamento de Tarija.

Los datos fueron organizados en cuadros y gráficos de acuerdo a los objetivos específicos planteados en la investigación, así en primer lugar se caracterizan los rasgos de personalidad, se establece el nivel de autoestima, se identifica el nivel de motivación hacia el ejercicio del sacerdocio, se describen los intereses vocacionales y finalmente se describen las aptitudes vocacionales, lo que permitió realizar un análisis descriptivo de las características psicológicas de los sacerdotes en el departamento de Tarija, haciendo referencia a la parte estadística, ya que los datos están expresados en frecuencias de respuestas y porcentajes, que fueron calificados de acuerdo a criterios específicos de cada prueba.

Finalmente, después de cada cuadro y gráfica se realiza la descripción de los datos y la interpretación de los resultados de forma cualitativa, tomando en cuenta aquellos más sobresalientes. Paralelamente a este análisis se contrastan las hipótesis, es decir las respuestas tentativas al problema planteado, en relación a los resultados obtenidos, con el fin de confirmarlas o rechazarlas. Por lo que con el análisis de todos los datos recogidos y en función de cada uno de los objetivos específicos, se determinaron las características psicológicas de los sacerdotes del departamento de Tarija.

### **5.1. RASGOS DE PERSONALIDAD.**

Para realizar el análisis de los rasgos de personalidad se va a considerar los datos más importantes que se obtuvieron de la aplicación del Inventario “16 PF”, donde se

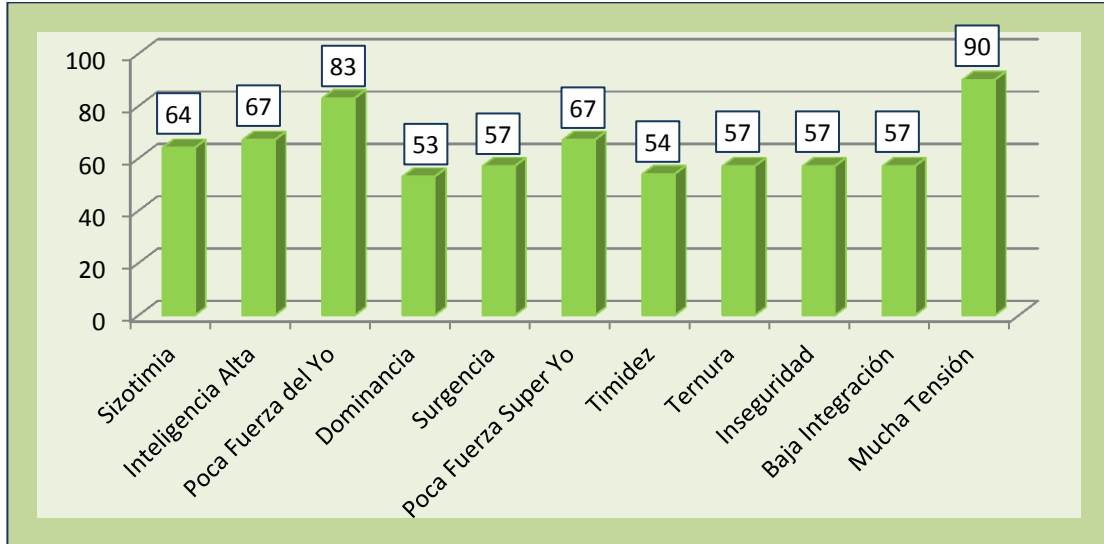
consideran exclusivamente los niveles altos y bajos, tomando en cuenta que cada factor está sujeto a un 100%.

En este sentido y con el fin de responder al primer objetivo específico que dice: *“caracterizar los rasgos de personalidad predominantes de los sacerdotes”*, se presenta la siguiente información:

**Cuadro N° 3**  
**Rasgos de personalidad**

FACTORES	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL		
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
A	Sizotimia - Afectotimia	19	64	10	33	1	3	30	100
B	Inteligencia Baja - Alta	1	3	9	30	20	67	30	100
C	Poca - Mucha Fuerza del Yo	25	83	5	17	--	--	30	100
E	Sumisión - Dominancia	--	--	14	47	16	53	30	100
F	Desurgencia - Surgencia	--	--	13	43	17	57	30	100
G	Poca - Mucha Fuerza Súper Yo	20	67	10	33	--	--	30	100
H	Timidez - Audacia	16	54	13	43	1	3	30	100
I	Dureza - Ternura	2	7	11	37	17	57	30	100
L	Confiable - Suspicao	13	43	17	57	--	--	30	100
M	Practicidad - Imaginatividad	10	33	14	47	6	20	30	100
N	Sencillez - Astucia	8	27	18	60	4	13	30	100
O	Seguridad - Inseguridad	1	3	12	40	17	57	30	100
QI	Conservadurismo - Radicalismo	2	7	16	53	12	40	30	100
QII	Adhesión - Autosuficiencia	6	20	16	53	8	27	30	100
QIII	Baja integración - Mucho control	17	57	12	40	1	3	30	100
QIV	Poca - Mucha Tensión	--	--	3	10	27	90	30	100

**Gráfico N° 1**  
**Rasgos de Personalidad**



La personalidad es única en cada ser humano, si bien hay quienes tienen muchos rasgos en común con otros, esta expresa características o formas de ser de una persona en tanto es diferente de todos los demás, ya que es la síntesis de la forma más habitual de conducirse física, psicológica y socialmente en las distintas circunstancias de la vida.

A continuación se analizan los rasgos de personalidad predominantes en los sacerdotes del departamento Tarija, para esto se toman en cuenta en primer lugar los puntajes bajos, para posteriormente continuar con los altos.

En el *nivel bajo* se tiene:

Existe *poca fuerza del yo* (83%) por lo que tienden a ser emocionalmente inmaduros, impulsivos, inexpertos en sus relaciones personales, se sienten afectados por los sentimientos, son evasivos, se afligen con facilidad, rehúyen a la toma de decisiones, fácilmente se enojan con las cosas que no les salen como ellos las idearon.

Es decir, son personas afectadas emocionalmente lo que en el caso de los sacerdotes puede estar ocasionado por la rutina, las actividades que sí o sí se tienen que realizar al día, como la celebración de la misa, así que, cuando inician sus actividades (primeras horas) se muestran estables, pero después de varias horas de desempeñarse en la rutina del trabajo de su condición, muchas veces tienden a alterarse, presentando un déficit en la atención a estímulos externos y encontrándose en su mayoría distraídos.

***Poca fuerza del súper yo*** (67%), el cual mide la internalización de los valores morales, por lo que al puntuar bajo, indica que los sacerdotes son personas con tendencias a no comportarse de acuerdo a las reglas, es decir que no aceptan las normas convencionales pues no se someten por completo a ellas, no las toman en cuenta al momento de vivir su vida y que responden a una serie de valores distintos a los que establece la sociedad o la cultura.

Esto podría darse por las creencias religiosas, las cuales son conocidas y practicadas por los sacerdotes a otro nivel de la población general, manifestando cierta indiferencia y despreocupación hacia las situaciones que se puedan dar, las que pueden estar lejos de su interés, así también se observa que no aceptan las normas convencionales pues están regidos por otro tipo de normas, las especificadas desde su institución, es decir desde la “Iglesia Católica”.

***Sizotimia*** (64%), que corresponde a la expresividad emocional de la persona por lo cual mide el carácter gregario del individuo, el grado en que la persona busca establecer contacto con otras personas porque encuentra satisfactorio y gratificante relacionarse con ellas.

En este sentido el nivel bajo indica que los sacerdotes tienden a ser reservados, formales, impersonales, escépticos, prefieren trabajar solos o en compañía de

personas con un alto coeficiente intelectual, son rígidos, fríos y precisos al hacer sus cosas, pueden en algunas ocasiones ser altamente críticos y rudos.

Así también al realizar sus actividades les agrada combinar la discusión y el uso de material para debatir, les agrada las cosas materiales y la discusión cuando se exponen puntos de vista diferentes a lo que ellos piensan.

**Baja integración** (57%), explora las fuerzas del individuo por mantener una congruencia entre su yo ideal y su yo real, moldeándose de acuerdo a patrones establecidos y aprobados por la sociedad.

Al obtener un nivel bajo, indica que en su mayoría presentan una baja integración, por lo cual los sacerdotes tienden a ser poco controlados cuando se presenta una situación problemática, en algunas ocasiones son explosivos cuando no salen las cosas como las habían calculado, no se esfuerzan por controlarse y disciplinarse para lograr igualar los ideales de conducta, por lo que no le dan importancia alguna a las reglas que establece la sociedad.

**Timidez** (54%) indica que algunas veces prefieren estar aislados; se aíslan de las personas que los rodean, se expresan con lentitud cuando tienen que hablar sobre algún tema, optan por tener pocos amigos en quien confiar para hablar sobre temas privados, no son capaces de mantenerse en contacto con todo lo que está sucediendo a su alrededor.

Este efecto se ha logrado observar en la actualidad, donde al parecer esta tendencia a aislarse de las personas que los rodean están provocadas precisamente como consecuencia de un intensa dedicación vocacional, la gran responsabilidad expresada en el servicio social, que de cierta manera puede generar en los sacerdotes cierto deseo de aislamiento.

Otro elemento central en la convivencia de los sacerdotes con los demás, es que suelen mostrarse reservados en cuanto a su vida personal, familiar, social con los demás, puesto que no comentan su vida personal a cualquier persona y si lo hacen optan por tener pocos amigos en quienes confiar y hablar sobre situaciones privadas y particulares.

En el *nivel alto* se tiene:

***Mucha tensión*** (90%), que corresponde a la medición de sensaciones desagradables que tienden a acompañar la excitación del sistema nervioso autónomo comúnmente conocido como tensión nerviosa.

Al encontrarse en un nivel alto, es indicativo de que los sacerdotes tienden a experimentar niveles extremos de tensión nerviosa, padecen de incomodidad subjetiva constante, son inestables, irritables, impacientes, la mayor parte del tiempo se sienten fatigados, son incapaces de mantenerse inactivos ya que les agrada estar en constante movimiento y realizando varias actividades; en su manera de actuar, de ver la vida, son intranquilos, no tienen una buena referencia de trabajar en grupo, prefieren trabajar de manera individual en varias actividades.

Esta tensión puede darse por la cantidad de actividades que desarrollan desde que comienza el día, debido a que el desempeño de éstas no incluye un horario de entrada y de salida, como en las otras profesiones. Por el contrario las actividades que ejecutan los sacerdotes están contempladas durante las 24 horas del día, lo que puede generar cansancio, intranquilidad, malestar físico, impaciencia, etc.

***Inteligencia alta*** (67%), que corresponde a la medición de la inteligencia en base al predominio del pensamiento abstracto o del pensamiento concreto, considerando el predominio del razonamiento abstracto como característico de una persona de inteligencia mayor y el concreto como indicador de una inteligencia menor.

En este sentido el nivel alto, que los sacerdotes presentan denota un pensamiento abstracto y se los percibe como muy inteligentes, capaces de captar, analizar y comprender rápidamente y con facilidad las ideas, conceptos que se les presentan, de igual manera tienden a estar muy alertas.

En concordancia con este rasgo y con la exigencia que se les hace a los sacerdotes, los obispos expresan *“cúidese la firmeza doctrinal ante una tendencia a novedades no fundamentadas, insístase, además en una profundización que alcance a ser posible un alto nivel intelectual, teniendo en cuenta sobre todo la formación del Pastor....lo cual también implica un contacto inteligente y constante con la realidad, de tal modo que su consagración resulte una manera especial de presencia en el mundo. Dese una importancia particular al estudio e investigación de nuestras realidades latinoamericanas en sus aspectos religioso, social, antropológico y psicológico”*. (Sacerdotes, 2011)

**Surgencia** (57%) son alegres, sinceros, con frecuencia son elegidos como líderes o dirigentes de grupos por su buen humor e ingenio, son sociables les agrada hacer nuevas amistades.

Este rasgo demuestra la empatía que se genera en las relaciones que establecen con los demás, pues al demostrar gozo, satisfacción, júbilo, como a su vez al mostrarse francos, abiertos, espontáneos y sencillos demuestra la consagración sacramental del orden que sitúa al sacerdote en el mundo para el servicio de los hombres.

Así los sacerdotes *“presentan una seria formación espiritual, teológica, profunda y continuada, armonizada con el cultivo y aprecio de los valores humanos”*. (Ibíd.)

A su vez, la alegría para los sacerdotes es *“vivir centrados en nuestra misión, es sentirse bien en la propia piel, es la capacidad de encajar las dificultades y los contratiempos, es la aptitud para mirar el lado positivo de las personas y de la vida,*

*es la relativa inmunidad ante el desaliento, es la capacidad de infundir en otros las ganas de vivir, es la virtud de despertar en la gente lo mejor que tiene y de amortiguar lo peor que lleva dentro”.*(Ibíd.)

***Ternura*** (57%), hace referencia a la probabilidad de que los sacerdotes tengan una sensibilidad blanda, tierna, agradable; sean imaginativos, soñadores y poco prácticos, algunas veces son exigentes, no les agradan las personas ordinarias, comunes, tampoco les gusta los trabajos pesados o largos. En este sentido, son dependientes de las personas que los rodean e inmaduros en sus relaciones personales.

Este rasgo, permite a los sacerdotes desarrollar sus actividades cotidianas estableciendo una relación más amigable, agradable con las personas que los necesitan, con las personas que interactúan o se relacionan. Debido a las actividades sociales que tienen que desempeñar tanto fuera como dentro de la Iglesia. A su vez es indudable que el trato que reciben de la sociedad, especialmente de los feligreses es de respeto, simpatía, agrado; por lo que no se podría dar de otro modo, existe una igual retribución en la consideración, estima, etc., que proporcionan, es decir, que retribuyen de igual manera estos afectos.

***Inseguridad*** (57%) indica que tienden a ser personas inseguras de sí mismas; están preocupados, tratan de evitar el contacto con la gente, son tímidos, no se sienten aceptados por los grupos de amigos(as), se preocupan de los cambios de estado de ánimo que tienen ya que en un momento están alegres y de por sí se sienten tristes, evitan el contacto con otras personas, sienten que no son aceptados por el grupo y esto les genera no querer participar en nada.

Esta situación puede deberse a que los sacerdotes consagrados tienen la impresión de que su labor no llega a ser reconocida por los demás, por la pérdida de la fe en la sociedad, ya que se considera que carece de sentido y de utilidad lo que realiza la Iglesia y por ende los sacerdotes, a su vez puede estar también dado por la aparición

de nuevas exigencias dentro de la Iglesia que al mismo tiempo le exigen tomar decisiones en cuanto a su quehacer diario o desempeño de sus actividades, que definitivamente se contraponen con las actividades comunes que realizan las demás personas en su interrelación diaria.

En síntesis, los sacerdotes en el departamento de Tarija presentan rasgos de personalidad de poca fuerza del yo, poca fuerza del súper yo, sizotimia, baja integración, timidez, mucha tensión, inteligencia alta, surgencia, ternura e inseguridad.

Estos resultados en los factores, puede denotar que algunos de ellos pueden estar producidos por las *“tensiones provocadas precisamente como consecuencia de una intensa dedicación vocacional, cuando la persona tiene la impresión de que su labor no llega a ser reconocida, o por la pérdida de ilusión en el ministerio, por creer que carece de sentido y de utilidad lo que se realiza, también una evolución racional a nivel de ideología y de creencias que ha sometido a crítica toda la ideología que sostenía su existencia vocacional, deficiencias afectivas arrastradas desde antiguo y nunca debidamente resueltas, la aparición con los años de nuevas exigencias afectivas que producen vértigo en la persona y parecen exigirle el tomar decisiones...”*(La afectividad y la sexualidad en la vida religiosa, s/f)

Haciendo un balance de lo encontrado en los sacerdotes con el análisis que se hace de la personalidad de Jesús, se tiene que *“esta personalidad está marcada por tres características: su originalidad, radicalidad y su coherencia”*. (La personalidad de Jesús, s/f)

En contraposición con esta teoría se tiene que *“socialmente los sacerdotes se sienten irrelevantes, con una baja autoestima que genera tristeza, cierta culpabilidad y experimentan con más fuerza la soledad afectiva, doctrinalmente sufren un desfase entre su formación teológica y las nuevas realidades y problemas sociales, que*

*producen perplejidad y desencanto. En lo pastoral, muchas veces padecen de desajuste entre la oferta pastoral y la demanda religiosa, con la sensación de ser como un viajante que no logra encajar su producto. Su espiritualidad les parece poco encarnada en el nuevo contexto, azotada por el stress y debilitada, muchas veces, por el paro pastoral encubierto, sin lenguaje apropiado y poco profunda”.* (Berzosa, R., 2011)

En resumen, *el sacerdote de hoy aparece como poco reconocido, poco amado, poco compensado, “profundamente interpelado y socialmente como desvalido”.* (Ibíd.)

Se debe precisar que la personalidad se adquiere desde el nacimiento, es dinámica y con el paso del tiempo puede ir cambiando, lo cual se puede dar en un momento determinado en la vida, por lo que a medida que va pasando el tiempo estos rasgos de personalidad manifiestos en los sacerdotes pueden ir cambiando, debido a una serie de factores como las actividades diarias, la interrelación con los demás, obligaciones y responsabilidades. (Ibíd.)

## **5.2. AUTOESTIMA.**

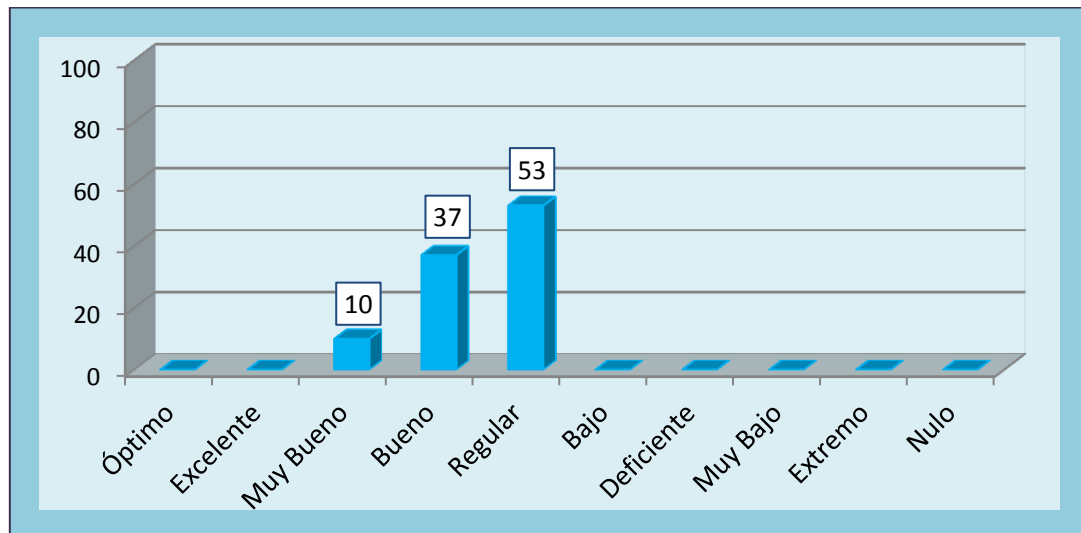
La autoestima es una importante variable psicológica, que se entiende según Rosemberg (1996) como una apreciación positiva o negativa hacia el sí mismo, que *“se apoya en una base afectiva y cognitiva, puesto que el individuo siente de una forma determinada a partir de lo que piensa sobre sí mismo”.* (Steiner B., D., 2005:17)

Así, en esta área se presentan los datos de los niveles de autoestima, que ayudan a caracterizar a los sacerdotes del departamento de Tarija, en este sentido y en base al segundo objetivo específico que dice *“establecer el nivel de autoestima de los sacerdotes”*, se presenta la siguiente información:

**Cuadro N° 4**  
**Nivel de Autoestima**

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Óptimo	--	--
Excelente	--	--
Muy Bueno	3	10
Bueno	11	37
<b>Regular</b>	<b>16</b>	<b>53</b>
Bajo	--	--
Deficiente	--	--
Muy Bajo	--	--
Extremo	--	--
Nulo	--	--
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 2**  
**Nivel de Autoestima**



La autoestima no es innata, se genera como resultado de la historia de cada una de las personas, lo cual dependerá de las relaciones interpersonales y de la comunicación que existe entre los miembros de una familia en el contexto social que rodea al individuo, como ser en el trabajo, iglesia, amigos, etc. Los conceptos que los otros tengan hacia una persona influirán en la formación de la autoestima, que es el sentimiento valorativo de nuestro ser, de nuestra manera de ser, de quien somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad.

De acuerdo a los datos obtenidos, se tiene que:

Los sacerdotes en su mayoría presentan una *autoestima regular* (53%), es decir que se autovaloran, se aceptan tal cual son, se respetan a sí mismos y por lo tanto valoran el trabajo que realizan, aunque muchas veces este llegue a ser extenuante.

A su vez, poseen una tendencia a ser optimistas, expresivos y capaces de aceptar la crítica, a ser más seguros en sus autoestimaciones de valía personal y tienden a depender esencialmente de la aceptación social. Por lo general, son personas que en los encuentros sociales toman una posición activa buscando aprobación y experiencias que enriquezcan su autoevaluación.

Cabe indicar que una falla en la autoestima indicaría que ha existido una deficiencia de ésta antes de ingresar a la comunidad o que ha habido una eclosión en el proceso, donde lo que daba sentido a la existencia ahora ya no lo da, situación que no se presenta en los sacerdotes investigados puesto que el nivel más bajo que presentan en cuanto a su autoestima es el regular, lo cual denota otras características particulares y positivas de este nivel.

Por otra parte, los sacerdotes presentan un nivel de *autoestima buena* (37%), lo cual indica que se encuentran satisfechos emocionalmente consigo mismos, que además de

ser valorados por sus amigos y entorno, consideran su desempeño laboral al nivel de cualquier otra profesión.

Suelen ser mucho más expresivos, asertivos, con éxito en las actividades sociales que realizan, confían en sus propias percepciones y esperan siempre el éxito, por lo que consideran su trabajo de calidad y mantienen expectativas con respecto a nuevas actividades a realizarse en su quehacer cotidiano.

Son ciertamente creativos, se autorespetan y se sienten orgullosos de sí mismos y de lo que realizan, enfocándose en metas realistas, en lo que realmente pueden conseguir.

Es decir, que los sacerdotes se encuentran satisfechos emocionalmente consigo mismos, además de ser valorados por su entorno, sociedad, compañeros, autoridades eclesiales; consideran que en el desenvolvimiento de sus diferentes actividades diarias son buenas, por lo que se encuentran satisfechos consigo mismos.

Se debe tomar en cuenta que para un sacerdote una mala autoimagen implicaría que no se puede ayudar a sí mismo y tampoco puede encontrar respuesta a sus problemas, si este no se daría tampoco podría ayudar a otros a encontrar la respuesta a sus problemas, en este sentido, se debe observar que de acuerdo a los resultados prevalece un nivel bueno, es decir que los sacerdotes aplican de cierta manera lo que se indica en las escrituras: *“Dios había dicho al pueblo de Israel, por lo tanto si quieren obedecerme y guardar mi alianza, serán mi propiedad sobre todos los pueblos...ustedes serán para mí un pueblo sagrado un reino sacerdotal”*, es decir, que se considera a los cristianos como un pueblo comprado con la sangre preciosa de Jesucristo, es decir son su especial tesoro, y como tal, gozan de sus bendiciones, pero ninguno de esos títulos debe hacerles sentir arrogantes, pues se han ganado esos títulos por haber puesto la fe en Cristo. (La Biblia, Éxodo, 19:5-6)

Finalmente, en menor cantidad los sacerdotes presentan un nivel de *autoestima muy buena* (10%), es decir que son personas que aceptan y reconocen sus capacidades, viven de acuerdo a sus propias necesidades personales, les agrada asumir retos, toman decisiones acerca de su vida personal, productiva, tiene una buena comunicación con todos, son amables, pacientes con muchas ganas de amar, son menos sensibles a las críticas pues las toman como críticas constructivas, tienden a valorar su independencia, su libertad, ya que son autosuficientes para realizar cualquier cosa que quieran hacer, no necesitan saber la opinión de las demás personas para establecer cómo se van a sentir consigo mismos.

Aunque en mínima proporción, los sacerdotes alcanzan un logro personal, lo que posibilita superar sus dificultades, generando una relación social saludable, a su vez, les permite determinar una autonomía personal y hacer que tenga una proyección futura buena, como sacerdote a nivel social y personal, es decir que la realización personal se alcanzaría al ser valorados por los que lo rodean y por la propia Iglesia.

Es decir, este nivel marca la manera en cómo se ven los sacerdotes, lo valiosos que se sienten a los ojos de Dios y de los demás (sociedad), por lo que esto también implica una alta responsabilidad de “anunciar las virtudes del que nos llamó de las tinieblas a su luz admirable”, por lo que ser sacerdote implica a su vez tener una buena autoestima, que designa lo importante y valioso que es, pues se consideran a sí mismos y deben ayudar a los demás a creer en que “son el linaje escogido de Dios”.  
(Perfil del sacerdote hoy, s/f)

Para concluir, es importante tomar en cuenta de que existen diversos elementos o variables psicológicas que intervienen en la autoestima. Entre ellas se encuentran los valores, puesto que se traducen en guías conductuales que promueven experiencias positivas o negativas que afectan la autoestima. Así también la motivación al logro y la necesidad de logro están vinculadas a la autoestima, puesto que los individuos que cuenten con una inclinación hacia la búsqueda de éxito, contarán con experiencias

positivas a nivel de metas, status y roles que les facilitara un determinado desarrollo de la autoestima. (Steiner B., D., 2005:35)

Por lo cual, también las relaciones con otros que implican las interacciones en términos de comunicación y respeto, influyen en la medida en que el individuo se valora a sí mismo en su relación con el entorno, como ya se ha visto, los sacerdotes mantienen interacciones adecuadas con los demás pero tienden a aislarse, esto como nos marca la teoría puede estar influyendo en el logro de un nivel intermedio de autoestima.

Finalmente, también se destaca el comportamiento en general, incluyendo que la tolerancia a la frustración afecta la autoestima, puesto que la manera de responder ante diversas situaciones puede constituir un factor importante que contribuya o limite la autoestima, pudiendo minimizar o maximizarla, por lo cual también se ha demostrado que los sacerdotes manejan un grado alto de tensión, lo cual puede afectar su tolerancia a la frustración, dañando por consiguiente su autoestima.

En este sentido, la autoestima es la evaluación que el individuo hace y habitualmente mantiene con respecto a sí mismo. Esta autoestima, según Coopersmith (1996) se expresa a través de una *“actitud de aprobación o desaprobación que refleja el grado en el cual el individuo cree en sí mismo para ser capaz, productivo, importante y digno”*. Por tanto, la autoestima implica un juicio personal de la dignidad que es expresado en las actitudes que el individuo tiene hacia sí mismo. (Steiner B., D., 2005:17)

Además la autoestima *“resulta de una experiencia subjetiva que el individuo transmite a otros a través de reportes verbales y otras conductas expresadas en forma evidente que reflejan la extensión en la cual el individuo se cree valioso, significativo, exitoso, por lo cual implica un juicio personal de su valía”*, lo cual no siempre suele presentarse en los sacerdotes, pues se manifiestan de manera reservada

ante los demás y lo que socialmente se transmite es precisamente la divulgación de la palabra de Dios, por lo que no se manifiesta o no se consigna un valor personal a nivel social al sacerdote como persona, sino más bien como un servidor de Dios, que tiene la obligación porque así lo ha decidido de servir a los demás.(Ibíd.)

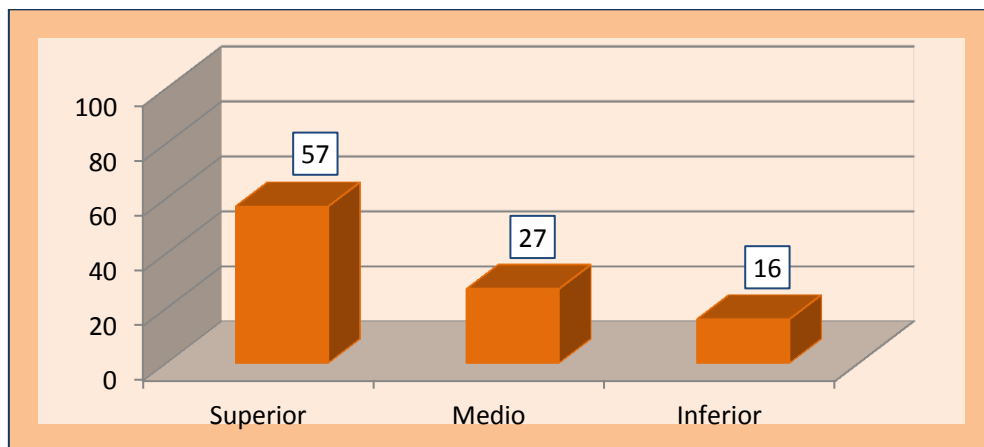
### 5.3. MOTIVACIÓN.

Con el fin de responder al tercer objetivo específico que dice “*identificar el nivel de motivación hacia el ejercicio del sacerdocio*”, se presenta la siguiente información:

**Cuadro N° 5**  
**Motivación**

Nivel	Fr	%
Superior	17	57
Medio	8	27
Inferior	5	16
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 3**  
**Motivación**



La motivación se la puede definir como un conjunto de factores biológicos, instintivos y psicológicos que se presentan al impulso interno o externo con la capacidad de dirigir al individuo hacia una meta específica, así la motivación es una *“tensión que pone en movimiento al organismo”* hasta que este logra lo propuesto.(Lagache, D., 1991: 251)

También se considera la motivación como el *“motor de la conducta humana que funciona en todas las actividades en que actúa el ser humano. La motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación”*.(Agreda, R., 2002: 78)

En la motivación existen diferentes indicadores de función motivacional los cuales permiten determinar la variedad de situaciones que son generadoras de motivación, en este caso en función del ejercicio del sacerdocio, se tiene:

Que los sacerdotes consagrados presentan un nivel alto de motivación vocacional hacia el ejercicio del sacerdocio, expresado en un 57% del total de la muestra, con una cierta tendencia a ubicarse en un nivel medio de motivación (27%), finalmente se encuentra el nivel inferior de motivación con un 16%.

Este ***nivel alto de motivación vocacional*** expresado hacia el ejercicio del sacerdocio, denota que los sacerdotes manifiestan un interés profesional y cognoscitivo hacia la función religiosa.

En cuanto a estos dos tipos de intereses, es importante indicar que algunas investigaciones han demostrado que *“cuando el interés profesional se expresa con iniciativa, perseverancia, elaboración personal y satisfacción, se alcanza un nivel superior de funcionamiento motivacional que garantiza la autonomía y compromiso del sujeto con el mejoramiento de la calidad de su desempeño”*, lo cual de acuerdo a

los datos se estaría reflejando en la motivación vocacional de los sacerdotes, pues en ellos prevalece un interés hacia la función sacerdotal acompañada de un interés cognoscitivo por la misma, la cual se encuentra expresada en la obtención de un nivel alto de motivación. (Gonzales M. V, 1997: 54).

Por otra parte y tomando en cuenta los datos encontrados, se tiene que la manifestación de un ***nivel superior de motivación vocacional***, indica que el sacerdote *“ha tenido un encuentro personal con Jesucristo en su vida y en circunstancias concretas se ha sentido llamado y desea seguir al Señor. De tal manera, la Iglesia le ofrece una profundización en su experiencia cristiana de modo que, conociendo y amando cada vez más a Jesús y animado de su Espíritu, continúe y complete en todas sus acciones la vida de Jesús en la historia de los hombres”*.(Perfil del sacerdote hoy, s/f)

Todo este proceso aparece en los evangelios como un seguimiento del Señor y se manifiesta en un ingreso a su escuela y en una vida de verdadero discípulo en la escucha del Maestro y al servicio de la misión. Por lo que la Iglesia le permite al sacerdote asumir un trabajo personal de seguimiento fiel y decidido del Señor Jesucristo. (La Biblia, Mc. 3,14-15; Jn. 1,39)

En síntesis, *“el sacerdote es un hombre tomado de entre nuestro pueblo, llamado a vivir una profunda relación personal con Cristo y consagrado por el Espíritu Santo para ser enviado al mundo sin ser del mundo”*. (La Biblia, Jn. 17, 11-16)

De este modo, podrá transparentar la alegría de seguir al Maestro como su discípulo, a través de una vida de santidad manifestada en la pobreza, la obediencia y el celibato por el Reino y la entrega total a sus hermanos. (Perfil del sacerdote hoy, s/f)

Por otra parte, su motivación nace del *“Espíritu el que convoca y une la Iglesia y el que la envía a predicar el Evangelio hasta los confines de la tierra...el pastor es*

*evangelizador de una Iglesia misionera porque hace a la comunidad anunciadora y testigo del Evangelio*". El vela para que ella sea servidora y trabaje por la extensión del Reinado de Dios, aún fuera de sus fronteras. Así mismo, contribuye con sus obras y palabras para que en el mundo crezcan la justicia, la fraternidad y la paz. (Ibíd.)

Por otra parte, tomando en cuenta la motivación vocacional de los sacerdotes (desde el punto de vista psicológico entendida como un interés cognoscitivo), las autoridades eclesiales expresan inquietud en la misma, pues indican que *"surgen dudas en lo que concierne a la propia motivación sacerdotal, como la creciente valoración del papel del laico en el desarrollo del mundo y de la Iglesia, la discusión moderna sobre el papel y la figura del sacerdote en la sociedad y la superficialidad con que se percibe y vive el propio sacerdocio, en servicios religiosos de rutina y en una forma de vida aburguesada. Se da también una crisis en sacerdotes que por su edad y por la formación recibida se sienten como incapacitados para asumir los cambios de renovación promovidos por el Concilio"*, lo cual podría ser una explicación para los datos obtenidos en los **niveles medios (27%) y bajos (16%) de motivación vocacional** que presentan los sacerdotes.(Sacerdotes, 2011)

Por otra parte, se debe tomar en cuenta que en el sentido teológico espiritual *"las motivaciones vocacionales son verdaderas inspiraciones vocacionales, pues toda vocación y discernimiento vocacional tiene como origen a Dios mismo, la persona con motivación percibe y siente la inspiración a seguir y encarnar una determinada vocación"*, situación que pone de relieve el interés cognoscitivo de la motivación vocacional en los sacerdotes. (Rivera, P., 1990:31)

La Iglesia juega un papel decisivo y determinante en la valoración y aceptación de las motivaciones vocacionales, ella a lo largo de su historia las ha ido descubriendo y concretizando. *"Entre las motivaciones exigidas por la Iglesia a través de la historia frente a una consagración a Dios, sea a través del sacerdocio o la profesión*

*religiosa, se encuentran dos elementos constantes: la libertad de elección y la rectitud de una intención adecuada y sincera”.* (Ibíd.,:33)

Se debe precisar que en este caso se toma en cuenta las motivaciones de los sacerdotes, las cuales se las debe de entender en un contexto religioso pues “*se tratan de motivaciones de fondo religioso, buenas en sí mismas por ejemplo, elegir el estado religioso o el sacerdotal por elección propia, para hacer penitencia de los propios pecados, para obtener la conversión del propio padre, o para que se cure la madre enferma, o para caminar con mayor seguridad hacia el cielo, etc.*”.

 (Ibíd.,:41)

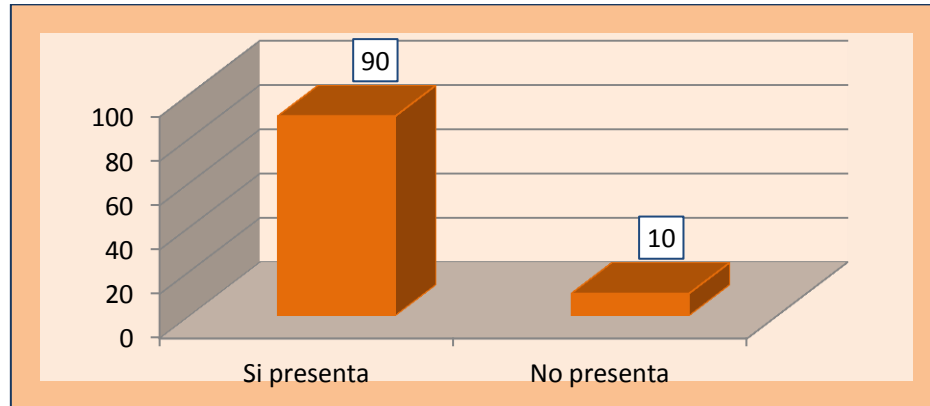
Es importante aclarar que el **nivel alto de motivación vocacional** obtenido por los sacerdotes, está determinado por la presencia de ciertos indicadores positivos que lo caracterizan, así: Orientación hacia el contenido esencial, satisfacción en la actuación, perspectiva temporal mediata, actuación volitiva, elaboración del contenido y actuación activa – reactiva.

Por lo que a continuación se plasman los datos encontrados en cada una de las dimensiones que corresponden a un **nivel alto de motivación personal**, los cuales son los siguientes:

**Cuadro N° 6**  
**Orientación hacia el Contenido Esencial**

<b>Indicadores</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
<b>Si presenta orientación hacia el contenido</b>	<b>27</b>	<b>90</b>
<b>No presenta orientación hacia el contenido</b>	<b>3</b>	<b>10</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 4**  
**Orientación hacia el Contenido Esencial**



La importancia de la orientación hacia el contenido se da por la implicación que esta tiene en la motivación vocacional y que mediante la *técnica de la composición* se puede apreciar los motivos individuales que definen la presencia o no de orientación hacia el ejercicio del sacerdocio, evaluando el carácter activo del sujeto en la expresión de contenidos relevantes para la personalidad.

En este sentido y de acuerdo a la información obtenida, se puede indicar que un 90% de sacerdotes demuestran que *si tienen orientación hacia el contenido esencial*, lo cual indica que son sacerdotes que tienen intereses desarrollados en cuanto al servicio social, la gracia de Dios, santidad sacerdotal, el amor, misericordia, compromiso con la gente, servicio a la comunidad, responsabilidad, hacer vida de evangelio.

Esta situación es expresada de manera textual de la siguiente manera:

- *“Mi vocación es mi gracia (don) de Dios, la gracia de servir a mi Iglesia y a Dios mismo”.*
- *“...es la santidad sacerdotal, el seguimiento de Jesús pobre, recto y obediente hasta la muerte, es hacer visible el amor, la misericordia del Padre en medio de*

*los hombres, que todos conozcan su amor”*

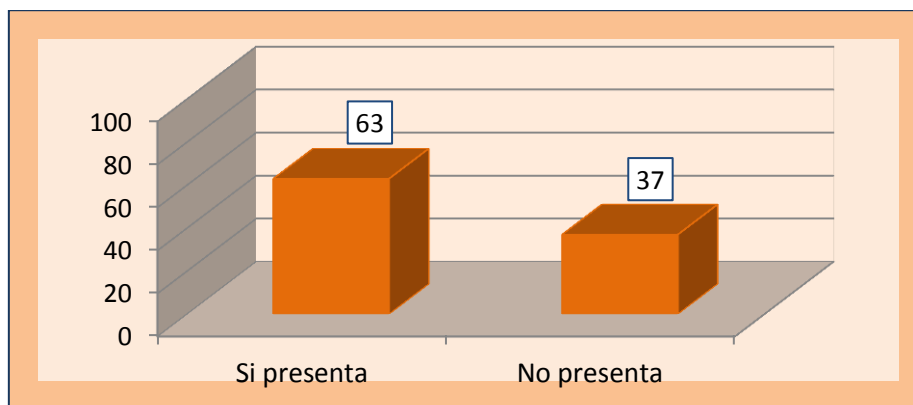
- *“Implica compromiso de seguirle y hacer lo que Él nos mandó a hacer, un servicio que lo hacemos en el nombre de Jesús, un servicio que se siente feliz haciéndolo y compartiendo con todos la experiencia de Dios”.*

En este sentido se puede observar que los sacerdotes entienden y conocen el sentido de su función sacerdotal y su rol esencial en la sociedad, donde hay conexiones de tipo religioso, afectivo, social, etc., manifestando una motivación intrínseca hacia su ejercicio religioso que expresa la orientación de la personalidad del individuo hacia el contenido esencial del compromiso en su función sacerdotal.

**Cuadro N° 7**  
**Satisfacción en la Actuación**

<b>Indicadores</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
<b>Si presenta satisfacción</b>	<b>19</b>	<b>63</b>
<b>No presenta satisfacción</b>	11	37
<b>TOTAL</b>	30	100

**Gráfico N° 5**  
**Satisfacción en la Actuación**



Los roles que desempeñan todos los sujetos en la sociedad están de acuerdo a sus intereses, los cuales se encuentran ligados a satisfacer sus necesidades, en este caso dentro del servicio sacerdotal.

Esta dimensión se evalúa a partir de la *técnica de la composición*, con la que han obtenido los siguientes resultados:

En este sentido y tomando en cuenta los datos obtenidos de los sacerdotes, se tiene que un 63% de ellos no manifiestan motivos relacionados a sus intereses, pues el desarrollo de la función sacerdotal pasa por una actuación que implica satisfacer necesidades del orden espiritual, así se expresa la misión encomendada a cada religioso, a partir del servicio a los demás, de los menos protegidos, de los pobres.

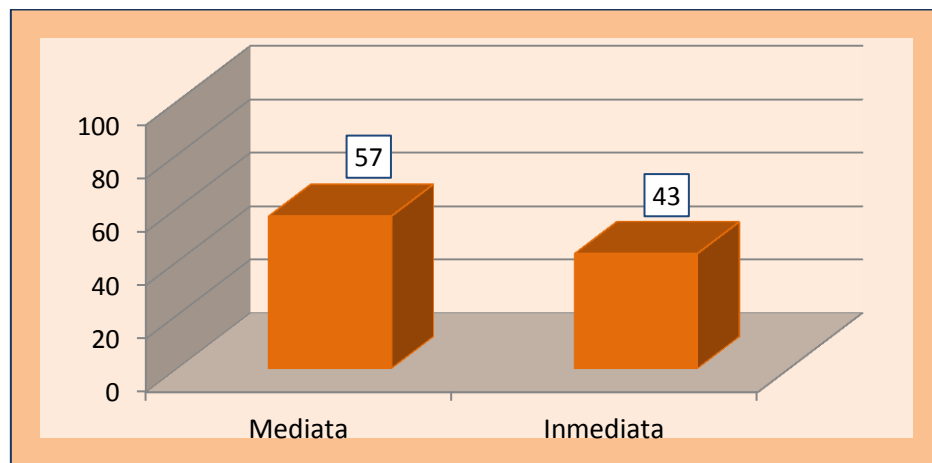
Esta situación es expresada de manera textual de la siguiente manera:

- *“...doy gracias a Dios por este don tan precioso”.*
- *“Siento en mi corazón una gran alegría porque el Señor igual que a los discípulos me ha llamado para compartir su vida y misión con él”.*
- *“El mejor regalo que Dios me ha podido dar es la vocación sacerdotal....me ha hecho descubrir mis potencialidades, me hace un hombre completo”*
- *“Mi vocación sacerdotal es muy bonita...es algo bello, humilde, sencillo... gracias a mi vocación sacerdotal soy una persona llena de amor...”*
- *“...es un llamado de él para servir a los hermanos más necesitados, esta tarea se hace con alegría como lo hizo él”.*
- *“...se trata de amar en Cristo, servir en Cristo, vivir apasionado por su causa y ayudar a los demás con alegría”.*

**Cuadro N° 8**  
**Perspectiva Temporal Mediata**

Indicadores	Fr	%
Perspectiva temporal mediata	17	57
Perspectiva temporal inmediata	13	43
<b>TOTAL</b>	30	100

**Gráfico N° 6**  
**Perspectiva Temporal Mediata**



Se entiende como perspectiva temporal a la planificación a corto tiempo, lo cual es elemental para el desarrollo personal, que implica una serie de elementos que se manifiestan en deseos, metas, objetivos e intereses profesionales en la magnitud del tiempo y no como un simple deseo, más bien como una construcción de intereses personales, postura no generalizada por todos, algunos al margen y solamente cargados de ilusiones superfluas que llevan a la desatención de los roles profesionales.

Así la *técnica de los diez deseos* presenta la siguiente información:

De acuerdo a los resultados se tiene un 57% de sacerdotes *presentan una perspectiva temporal mediata* a partir del cual se constata que los contenidos esenciales se expresan como aspiraciones de los sacerdotes.

Es decir, que presentan planes y objetivos a largo plazo, con un gran valor motivacional de la función sacerdotal, la cual les permite proponerse en un plazo largo de tiempo acciones positivas para el logro de las mismas, es decir manifiestan la presencia de contenidos en el ejercicio sacerdotal a través de una visión en el tiempo de cómo ellos pueden lograr sus objetivos de manera concreta.

Es decir, que en cuanto a las aspiraciones de los sacerdotes en el tiempo existen planes y objetivos concretos, así los deseos de los sacerdotes están enmarcados dentro de un desarrollo eclesial tienen un fuerte componente motivacional y personal, por lo que denotan una perspectiva temporal más positiva y activa dentro de sus planes. Es decir, que los sacerdotes se sitúan como los hombres de la comunión y del diálogo, que tienen la misión de establecer “*relaciones de fraternidad, de servicio, de búsqueda común de la verdad, de promoción de la justicia y la paz*”. (Ibíd.)

Por lo que como expresión de su esencial e irrenunciable dimensión eclesial, es el hombre de la comunión en medio de su pueblo, con exigencia de no ser “*arrogante, ni polémico, sino afable, hospitalario, sincero en sus palabras y en su corazón, prudente y discreto, generoso y disponible para el servicio, capaz de ofrecer personalmente y de suscitar en todos relaciones leales y fraternas, dispuesto a comprender, perdonar y consolar*”. (Ibíd.)

En este sentido, los datos encontrados corresponden con el nivel de perspectiva visionaria que manifiestan los sacerdotes, pues tienen claro que para su desarrollo personal están incorporados diferentes objetivos, metas, logros enmarcados en su

dimensión eclesial, por lo que en la actualidad donde se presenta una creciente violencia, terrorismo, muerte y drogadicción, el sacerdote tiene el ministerio profético de anunciar y promover el respeto a la vida cristiana integral, como parte de la Nueva Evangelización, hasta la búsqueda de su santidad.

Situación a la que se llega por la expresión de deseos que manifiestan su jerarquía y los cuales están enmarcados dentro de un desarrollo sacerdotal, por lo que tienen un fuerte componente motivacional y personal, ya que denotan una actitud más positiva dentro de sus planes, ejemplos:

- *“Algún día alcanzar la Santidad”.*
- *“Alcanzar algún día la vida eterna”*
- *“Que todos se amen”*
- *“Que haya comprensión y entendimiento”*
- *“Un mundo mejor”*
- *“Que crezca la hermandad”*

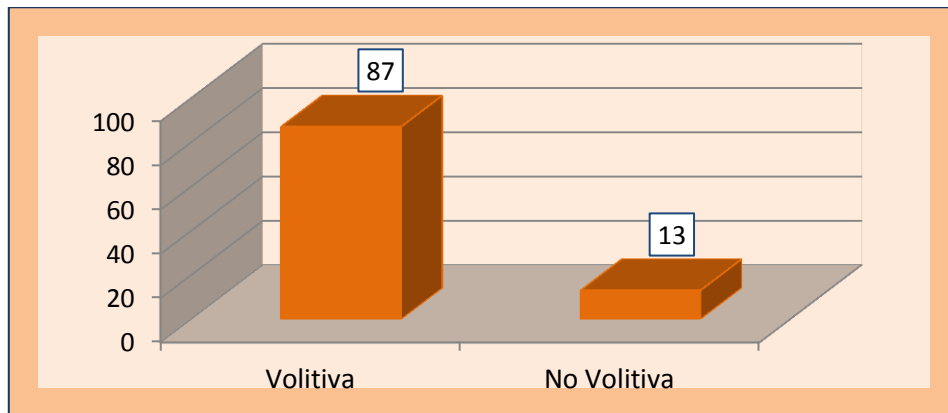
Por otra parte, se tiene a un 43% de los sacerdotes ***presentan perspectiva temporal inmediata*** (a corto plazo) lo que denota que si tienen planes y objetivos concretos, en el aquí y ahora que le permiten generar acción positiva sin esperar que pase demasiado el tiempo. Ejemplos:

- *“formar más grupos en la parroquia”*
- *“santificar el día del Señor”*

**Cuadro N° 9**  
**Actuación Volitiva**

Indicadores	Fr	%
Actuación volitiva	26	87
Actuación no volitiva	4	13
<b>TOTAL</b>	30	100

**Gráfico N° 7**  
**Actuación Volitiva**



Se considera la actuación volitiva a la fuerza de voluntad, la vocación, la afición por la actividad que tienen las personas y de acuerdo a sus intereses profesionales, esta es motivadora de una práctica profesional con excelencia y calidad, puesto que es resultado de factores afectivos y de acuerdo a las exigencias, las personas desarrollan sus actividades para generar un servicio de calidad.

Esta dimensión es evaluada a partir de la *técnica de completamiento de frases*, a través de la cual se han obtenido los siguientes datos:

Se tiene que un 87% de sacerdotes presentan un *una actuación volitiva*, es decir, que su fuerza de voluntad se encuentra aumentada, lo cual definitivamente influye en una buena práctica religiosa o en el desarrollo de sus actividades sacerdotales con la calidad que son requeridas.

Ejemplos:

- *“me gustaría seguir ayudando a la sociedad”*
- *“mi aspiración construir un templo”*
- *“mi vocación es un regalo de Dios”*
- *“mi futuro ser instrumento de Dios”*
- *“lo peor que pasaría fuera no agradar a Dios”*

Se debe tomar en cuenta en el análisis de estos datos, que los sacerdotes como en todas las personas, se considera que *“la voluntad está herida en el origen. Es frecuente que se dé por supuesta la buena voluntad de todo humano, pero la realidad es que está sujeta a errores y presiones desde el inicio”*. (Cases, E., 2010: 93)

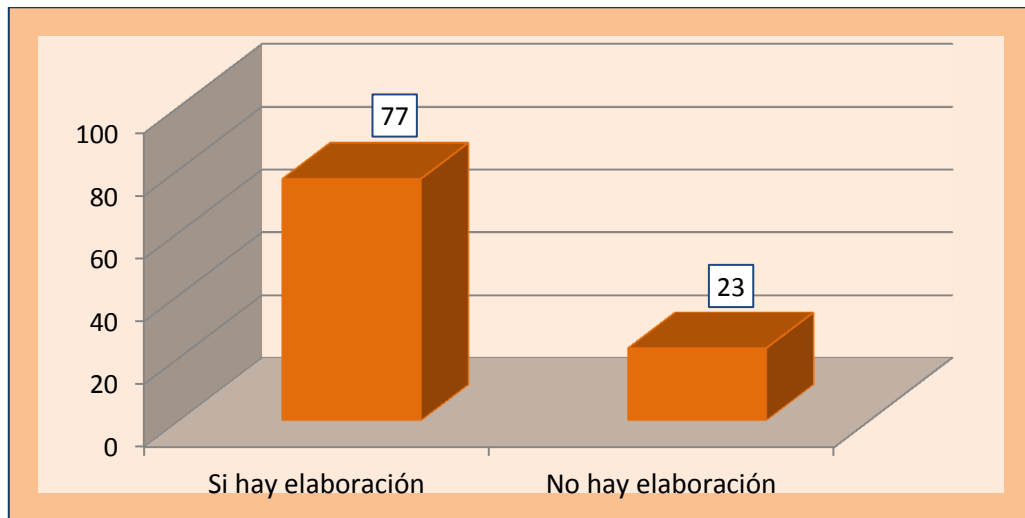
En este sentido y a pesar de todas las influencias negativas que se puedan presentar en la vida sacerdotal, ellos mantienen una actuación volitiva frente a su función sacerdotal, orientada por su motivación vocacional, lo cual les permite tener fuerza de voluntad, desarrollando una práctica religiosa con excelencia y calidad.

En síntesis, como una explicación de estos datos se debe considerar que a nivel religioso se entiende que la revelación da una luz consoladora señalando que Dios tiene misericordia del hombre, cura sus heridas, hace buena la mala voluntad, haciéndola capaz de enderezarse hasta el heroísmo en el mundo real. Al respecto San Agustín dice: *“Haz lo que puedas, pide lo que no puedas y Dios hará que puedas”*, donde la gracia opera una auténtica regeneración del hombre en todos sus niveles. (Ibíd.)

**Cuadro N° 10**  
**Elaboración Personal del Contenido**

Indicadores	Fr	%
Si hay elaboración de contenido	23	77
No hay elaboración de contenido	7	23
<b>TOTAL</b>	30	100

**Gráfico N° 8**  
**Elaboración Personal del Contenido**



La elaboración personal de contenidos profesionales es determinado por la *técnica de completamiento de diálogos*, técnica que permite corroborar el interés y apego que se tiene a la profesión, a punto de tener elementos que resalten o den la razón a los diálogos planteados en la prueba y de acuerdo a la circunstancia.

En este sentido, se tiene un 77% de sacerdotes que *presentan una elaboración personal de contenidos*, por lo que se puede apreciar respuestas altamente

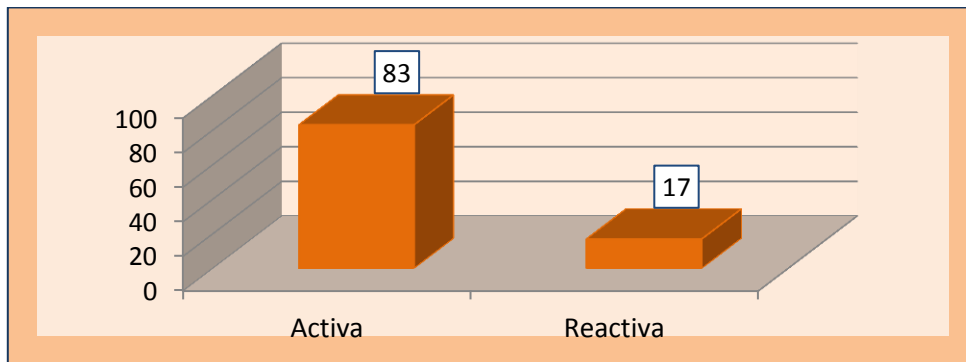
representativas sobre el interés y el afecto que le tienen al servicio sacerdotal. Así por ejemplo:

- “es un planteamiento erróneo... donde está tu tesoro allí está tu corazón”
- “ninguno comprende realmente el valor de la religión”.
- “la fe cristiana no es para ganar plata, es para crecer como persona”
- “no se trata de ganar, sino de una misión que uno lleva en su dimensión transcendental”

**Cuadro N° 11**  
**Posición Activa Reactiva**

Indicadores	Fr	%
<b>Actuación activa</b>	<b>25</b>	<b>83</b>
<b>Actuación reactiva</b>	<b>5</b>	<b>17</b>
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 9**  
**Posición Activa Reactiva**



La elaboración personal de contenidos profesionales es un elemento determinante para elaborar y determinar el desempeño profesional, por lo tanto el sujeto también adquirirá una determinada posición, sea activa o reactiva, que mediante la *técnica del completamiento de diálogos* se puede determinar esta actuación, que determina la

posición del sujeto frente a las situaciones. Por lo que trata del interés y apego que se tiene a la profesión, esta puede ser manifestada con criterios y aspiraciones de la personalidad.

En este sentido y de acuerdo a los datos encontrados, se tiene que un 83% de sacerdotes manifiesta una ***actuación reactiva en la posición del sujeto***, es decir que en su servicio sacerdotal se concretan aspiraciones, intereses, amor, afecto, etc., con el fin de seguir el camino de Jesús, concretándose su actuación a partir de la palabra de Dios, en una misión de servicio a los demás. Ejemplos:

- *“...el ser pastor es una opción de vida que parte de una experiencia de encuentro con Cristo, que nuestra vida sea una ofrenda a Dios”.*
- *“les aclararía que la religión ayuda a ser libres y felices, dispuestos para todos”*
- *“les hablaría con paciencia... para que tomen conciencia de lo que hacen”*

De esta manera, se considera que los sacerdotes en la nueva evangelización son *“hombres con criterios equilibrados, efectivamente maduros, cristianos auténticos, capaz de comunión con sus hermanos, con los religiosos y laicos. Camina delante de las ovejas como guía. Hombre recio, de vida austera, generoso en la renuncia y en el sacrificio, capaz de compartir lo que es y lo que posee”.* (Perfil del sacerdote hoy s/f)

Por lo que la Iglesia parte de su contexto y les ofrece todo un trabajo formativo que les permite realizarse humanamente y los transforma en servidores de su pueblo. Así el sacerdote, en este caso, ha transitado de manera efectiva el proceso liberador que la Iglesia le brinda, ha logrado asumir con certeza la construcción de su propia personalidad, promover sus valores y habilidades, enfrentar maduramente sus limitaciones y trabajar en la tarea de construir su propia identidad, con buenos hábitos para forjar en su ser las virtudes humanas que su tarea le reclama, razón por la cual logran una actuación reactiva en relación a su desempeño sacerdotal.

#### 5.4. INTERESES VOCACIONALES.

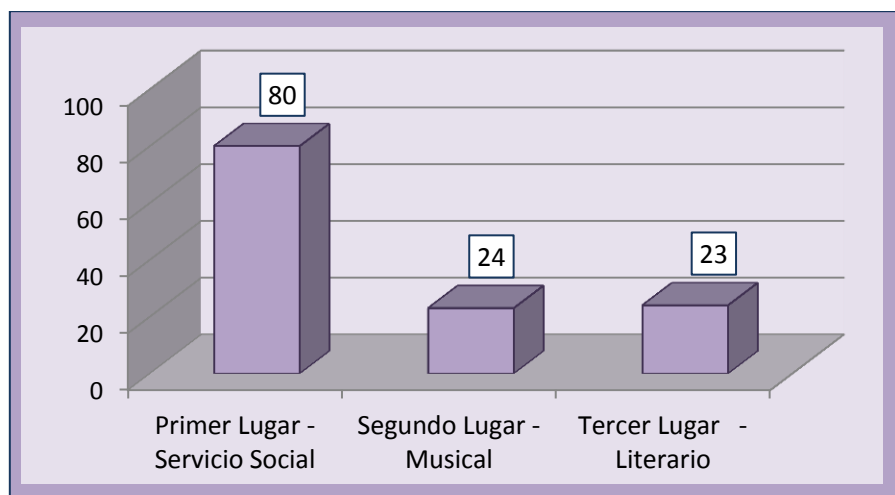
Los intereses desempeñan un papel muy importante en las decisiones que toman las personas, son impulsores que nos mueven a tomar decisiones en situaciones determinadas y son excelentes motivadores. Cuando las personas realizan actividades que les interesan se muestran más atentas, con buena disposición y ánimo. Por esto, conocer los intereses que motivan a las personas es una herramienta muy importante que permite orientarlas debidamente en el desempeño de una carrera, profesión u oficio.

En este sentido y tomando en cuenta el cuarto objetivo específico que dice “*describir los intereses vocacionales de los sacerdotes*”, se presenta la siguiente información:

**Cuadro N° 12**  
**Intereses Vocacionales**

<b>Intereses</b>	<b>Primer Lugar</b>	<b>Segundo Lugar</b>	<b>Tercer Lugar</b>
<b>Aire libre</b>	3 / 10%	5 / 19%	3 / 10%
<b>Mecánica</b>	--	--	1 / 3%
<b>Cálculo</b>	--	2 / 7%	1 / 3%
<b>Científico</b>	--	3 / 10%	4 / 3%
<b>Persuasivo</b>	--	--	5 / 17%
<b>Artístico Plástico</b>	--	2 / 7%	3 / 10%
<b>Literario</b>	--	5 / 16%	<b>7 / 23%</b>
<b>Musical</b>	1 / 3%	<b>7 / 24%</b>	4 / 13%
<b>Servicio Social</b>	<b>24 / 80%</b>	2 / 7%	2 / 7%
<b>Oficina</b>	2 / 7%	3 / 10%	--
<b>TOTAL</b>	<b>30 / 100%</b>	<b>30 / 100%</b>	<b>30 / 100%</b>

**Gráfico N° 10**  
**Intereses Vocacionales**



Los intereses vocacionales se los puede apreciar en el trabajo que se desempeña, en los pasatiempos, actividades recreativas y en las preferencias profesionales, por lo que se considera como una tendencia a prestar atención a ciertos objetos y a orientarse hacia ciertas actividades, generalmente sus motivaciones son profundas y dirigen al individuo en cierto sentido, que se expresa por una concentración de un esfuerzo de tipo duradero hacia el ejercicio de actividades profesionales.

Al ser los intereses un conjunto de actividades que agradan o desagradan, es decir, aquellas acciones que complacen realizar o no, es importante señalar que específicamente los intereses vocacionales han sido definidos como patrones de agrados, indiferencias y desagradados respecto a actividades, ocupaciones relacionadas en este caso con el sacerdocio.

En este sentido y tomando en cuenta los datos expresados, se tiene que los sacerdotes presentan los siguientes intereses vocacionales:

En primer lugar se encuentra el *interés vocacional hacia el servicio social* (80%), que implica actividades que tienen como denominador común el servir a los demás, es especial a los necesitados, sean niños, ancianos o enfermos.

En este sentido, este interés vocacional está relacionado con la solidaridad humana de los sacerdotes, es decir que les agrada brindar ayuda a los demás sin esperar retribución alguna, ya que el hecho de servir a los otros o al que lo necesita es lo que realmente motiva su conducta.

Por lo que en los sacerdotes prefieren y predomina en ellos el desarrollo de actividades cuyo objetivo es ayudar y asistir al prójimo. Encuentran satisfactorio el servicio humanitario, ya sea a través de la concientización y divulgación de la palabra de Dios por ejemplo, así también están involucrados en el desarrollo de una sociedad de beneficencia, de grupos religiosos.

Lo cual también es expresado por los obispos como *“la consagración sacramental del orden sitúa al sacerdote en el mundo para el servicio de los hombres, es de particular importancia subrayar que la consagración sacerdotal es conferida por Cristo en orden a la misión de salvación del hombre. Esto exige en todo sacerdote una especial solidaridad de servicio humano, que se exprese en una viva dimensión misionera, que le haga poner sus preocupaciones ministeriales al servicio del mundo con su grandioso devenir y con sus humillantes pecados”*. (Sacerdotes, 2011)

En segundo lugar, se presenta el ***interés musical*** (24%), el cual agrupa aquellas actividades que se relacionan estrechamente con la música, ya sean tocar instrumentos, danzar, leer partituras musicales, asistir a conciertos o interesarse por la vida de los grandes músicos, así como componer obras musicales.

Por lo cual los sacerdotes manifiestan una afición especial por la música o por tocar algún instrumento musical en particular, lo cual se puede observar en el desarrollo de las actividades feligrases, misas y actividades cotidianas.

Es decir, manifiestan interés de este tipo, encontrando satisfactorio escuchar, componer, criticar y apreciar la música, así pueden participar en corales, grupos

musicales, o en la creación y desarrollo de estos, tanto en el canto, tocar algún instrumento como el piano, violín, caña, etc.

Casi en igual porcentaje, en el segundo lugar se encuentra el *interés de trabajo al aire libre* (20%), el cual agrupa aquellas actividades que son realizadas generalmente al aire libre, y que implican un estrecho contacto con la naturaleza, como por ejemplo, en el campo, el mar, bosques, etc.

Estos datos indican que los sacerdotes son personas que prefieren actividades que se desarrollen en el campo, que estén relacionadas con los bosques, ríos, etc., por lo que generalmente les desagrada trabajar o desempeñar sus funciones en oficinas o secretarías parroquiales.

Es así que, los sacerdotes encuentran intereses en ambientes abiertos como: montañas, los bosques, el mar, los desiertos y la vida campesina como la fuente de disfrute, por lo que se inclinan a desempeñar sus funciones sacerdotales en el campo o en caso contrario asistir los servicios dominicales, retiros espirituales, encuentros de formación paseos con los grupos parroquiales.

Finalmente en el tercer lugar, se encuentra el *interés literario* (23%) de los sacerdotes, que reúne actividades que se relacionan con la lectura de obras literarias, o bien con la expresión de sus ideas en forma escrita. Este interés indica que los sacerdotes les agrada leer y expresar sus ideas ya sea de forma oral o por escrito, aspectos que se pueden observar en la práctica diaria de los mismos, ya que se convierten en voceros de la palabra de Dios, al leer y profundizar los escritos o escrituras de la palabra de Dios, así también les agrada la redacción, la literatura, el español. En síntesis, les interesa algo cuando les agrada hacerlo, es decir que el interés nace de la experiencia, se adquiere, generalmente se llega a interesarse en algo porque surge una situación nueva o porque alguna persona lo demuestra, con lo que después la persona prosigue por su propia cuenta.

## 5.5. APTITUDES VOCACIONALES.

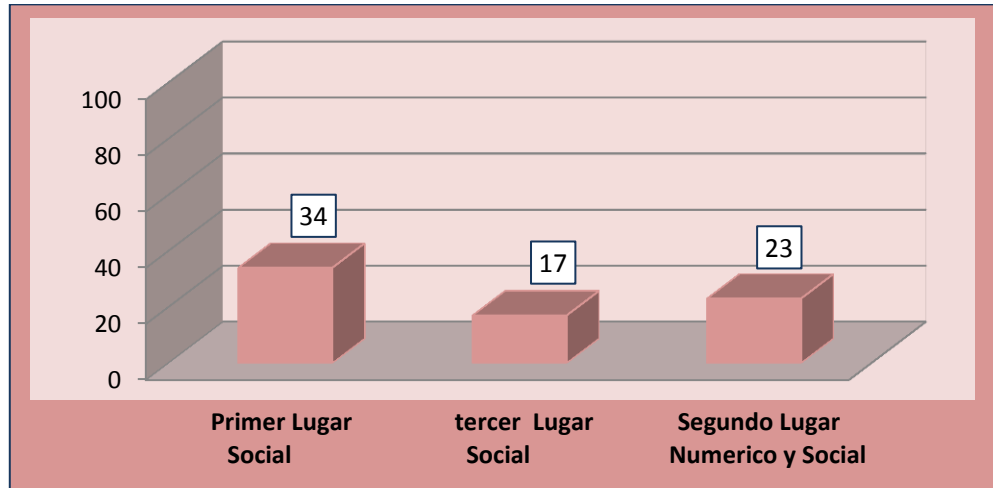
La aptitud ha ido cobrando mayor interés en la sociedad actual y es entendida como la capacidad y buena disposición para ejercer o desempeñar una determinada tarea o función. Así toda actitud hacia el trabajo debe ir acompañada por la aptitud caracterizada como la predisposición de un individuo para adquirir, con una instrucción previa, habilidades y conocimientos.

En este sentido y con el fin de responder al quinto objetivo específico que dice “*determinar las aptitudes vocacionales de los sacerdotes*”, se presenta la siguiente información:

**Cuadro N° 13**  
**Aptitudes Vocacionales**

<b>Aptitudes</b>	<b>Primero</b>	<b>Segundo</b>	<b>Tercero</b>
<b>Verbal</b>	5 / 17%	2 / 7%	4 / 13%
<b>Numérico</b>	9 / 30%	2 / 7%	5 / 17%
<b>Mecánico</b>	1 / 3%	4 / 13%	1 / 3%
<b>Artístico plástico</b>	--	3 / 10%	4 / 13%
<b>Musical</b>	3 / 10%	4 / 13%	4 / 13%
<b>Científico</b>	1 / 3%	3 / 10%	3 / 10%
<b>Social</b>	<b>10 / 34%</b>	<b>7 / 23%</b>	<b>5 / 17%</b>
<b>Destreza manual</b>	1 / 3%	5 / 17%	4 / 13%
<b>TOTAL</b>	<b>30 / 100%</b>	<b>30 / 100%</b>	<b>30 / 100%</b>

**Gráfico N° 11**  
**Aptitudes Vocacionales**



Una aptitud es cualquier característica psicológica que permite pronosticar diferencias interindividuales en situaciones futuras de aprendizaje, así las aptitudes son entendidas como la capacidad o disposición para el buen desempeño o ejercicio de un negocio, arte o una determinada tarea, de ahí que comprende una fusión entre el rendimiento y las destrezas especiales.

Las aptitudes son entendidas como la capacidad para hacer algo, pasando por la capacidad de llegar a ser algo, junto con otras potencialidades y capacidades de acción que integran la personalidad. Las aptitudes, por tanto, hacen referencia a una predisposición personal hacia determinados campos y están sujetas a evolución en el individuo. Las aptitudes están determinadas en cada persona de forma innata pero, también se puede producir un desarrollo de las mismas como consecuencia del aprendizaje.

En este sentido y tomando en cuenta los datos expresados, se tiene que los sacerdotes presentan las siguientes aptitudes:

*Aptitud social* (34%), que implica una predisposición de los sacerdotes hacia el servicio social, trabajo social con los que lo necesiten.

Es decir, que a los sacerdotes esta aptitud les permite comprender e interactuar con el prójimo, equivalente a lo que se aplica en el área de los psicólogos, maestros, trabajadores sociales, comunicadores, abogados.

Ante estos datos, no se debe olvidar que *“la vida en Cristo y la conciencia de la misión exigen Pastores totalmente entregados al servicio de sus hermanos. No nos predicamos a nosotros mismos, sino a Cristo Jesús como Señor, y a nosotros como siervos vuestros por Jesús”*. (Cases, E., 2010:96)

Con lo que se quiere lograr en un mundo cambiante y dentro de una Iglesia que se renueva constantemente bajo la acción del Espíritu, que los sacerdotes renueven incesantemente su vida espiritual, sus conocimientos y su experiencia pastoral y desarrollen lo mejor posible la calidad de sus relaciones fraternas y los dones recibidos de Dios para ponerlos a su servicio. (LX Asamblea Plenaria, 1995:59)

Por lo que los sacerdotes tienen que ser capaces de discernir la doctrina de la Iglesia dentro del pluralismo de hoy, reconociendo el valor de las realidades humanas y desde el ámbito de la fe, hacer vivir a los fieles tales realidades y su propia historia, en este sentido se tienen que dar adecuadas relaciones con los demás, *“esto exige el haber sabido evolucionar desde las posiciones infantiles egoístas hasta las formas de altruismo, manifestándose en conductas de solidaridad, respeto, colaboración, participación, aportaciones positivas al grupo, etc., es decir es la capacidad de colaboración con otras personas, evitando los dos peligros opuestos, que son la hostilidad y la dependencia infantil, por lo que se basa en la capacidad del diálogo y comunicación que la persona posee y que le permite entrar en relación con la otra”*. (Rivera, P., 1990:48)

***Aptitud numérica*** (30%), que apunta a examinar la comprensión de las relaciones numéricas y la facilidad para los conceptos numéricos, es decir la capacidad del estudiante para razonar con números, manejar relaciones numéricas y trabajar inteligentemente con materiales cuantitativos, en distintos grados de capacidad para el cálculo.

En este sentido los sacerdotes pueden comprender y desarrollar mecanizaciones numéricas como los ingenieros, contadores, administradores o economistas, lo cual en la práctica sería un aptitud necesaria y utilizada en lo concierne a las actividades de administración requeridas en su diócesis, así se incluye el control de dinero que ingresa a la Iglesia, los gastos como el pago de impuestos, pago de servicios, control y supervisión de lo que ingresa como de lo que egresa, etc.

Así, los sacerdotes conscientes de que los bienes temporales de la parroquia son de la Iglesia y no propiedad personal, “*velarán porque su administración se haga con justicia y orden, en la organización del culto y del apostolado, honesta sustentación de los pastores y la ayuda a los necesitados. En la administración de los bienes parroquiales o de las obras pastorales, deben establecer el consejo de asuntos económicos, mantener al corriente a la comunidad sobre la situación económica de la parroquia y elaborar informes precisos de acuerdo a las disposiciones del Obispo*”. (Guía pastoral para los sacerdotes diocesanos de las Iglesias que dependen de la congregación para la evangelización de los pueblos, s/f)

Ahora bien, de manera general es importante tomar en cuenta que la persona está siempre en un proceso de crecimiento y maduración y, por lo tanto, tiene la posibilidad de adquirir y desarrollar las necesarias aptitudes para vivir su vocación. Todo ello lleva a mirar las cualidades de la persona, no de forma absoluta, sino como componentes relacionales en su proceso de discernimiento y formación, especialmente con el agente vocacional, pues de él recibirá la ayuda necesaria.

## 5.6. ANÁLISIS DE HIPÓTESIS.

**Primera Hipótesis:** *“Los sacerdotes en el departamento de Tarija tienen una personalidad caracterizada por los rasgos de sociabilidad, mucha fuerza del yo, dominancia, conservadurismo y contacto social fácil”.*

De acuerdo a los datos obtenidos y presentados en el cuadro N° 3 del presente documento, se rechaza la hipótesis ya que los rasgos de personalidad que presentan los sacerdotes consagrados no coinciden con la hipótesis planteada.

Así presentan rasgos como mucha tensión (90%), poca fuerza del yo (83%), poca fuerza del súper yo (67%), inteligencia alta (67%), sizoitimia (64%), surgencia (57%), ternura (57%), inseguridad (57%), baja integración (57%), timidez (54%) y dominancia (53%).

**Segunda Hipótesis:** *“Los sacerdotes en el Departamento de Tarija presentan una autoestima baja en el ejercicio del sacerdocio”.*

De acuerdo a los datos presentados en el cuadro N° 4 del documento, se establece que la segunda hipótesis se rechaza, puesto que la autoestima de los sacerdotes consagrados en el departamento de Tarija presentan un nivel regular (53%), por lo que el nivel establecido en la hipótesis no concuerda con los datos obtenidos, ya que estos últimos superan el nivel pronosticado y previsto para los sacerdotes.

**Tercera Hipótesis:** *“Los sacerdotes en el departamento de Tarija tienen una motivación baja en el ejercicio del sacerdocio”.*

De acuerdo a los datos obtenidos y presentados en el cuadro N° 5, se rechaza la tercera hipótesis, puesto que los sacerdotes consagrados en el departamento de Tarija presentan una motivación superior en el ejercicio del sacerdocio (57%), por lo que los

niveles de motivación encontrados en el estudio o investigación, superan a lo establecido o esperado en la hipótesis.

**Cuarta Hipótesis:** *“Los sacerdotes en el departamento de Tarija tienen intereses vocacionales en el área: mecánica, persuasiva y de oficina”.*

De acuerdo a la información obtenida en el cuadro N° 12 del presente documento, se tiene que las puntuaciones en los intereses vocacionales de los sacerdotes consagrados recaen en los intereses de servicio social (80%), musical (24%) y literario (24%).

Por lo que en función de la información presentada se rechaza la hipótesis, puesto que los intereses vocacionales de los sacerdotes consagrados son diferentes a los estipulados en la hipótesis.

**Quinta Hipótesis:** *“Los sacerdotes en el departamento de Tarija, tienen aptitudes: verbales y sociales que se relacionan con la tarea de su sacerdocio”.*

De acuerdo a los datos obtenidos y presentados en el cuadro N° 17, se rechaza la quinta hipótesis, puesto que los sacerdotes consagrados en el departamento de Tarija presentan aptitudes vocacionales en el área social (34%) y numérica (17%).

Por lo que los intereses planteados en la hipótesis, si bien sólo coincide en uno de ellos que es el área social, no coinciden con el detalle general de la hipótesis, razón por la cual no se acepta la quinta hipótesis sino más bien se rechaza.

## 6.1. CONCLUSIONES

De acuerdo a los datos obtenidos y análisis de la información, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los sacerdotes consagrados en el departamento de Tarija presentan rasgos de personalidad de mucha tensión, poca fuerza del yo, poca fuerza del súper yo, inteligencia alta, sizoimia, surgencia, ternura, inseguridad, baja integración, timidez y dominancia, los cuales pueden estar dados por las actividades diarias que desempeñan, interrelación con los demás, obligaciones, responsabilidades y otros.
- Los sacerdotes consagrados en el departamento de Tarija presentan un nivel de autoestima regular, es decir que son personas que se autovaloran, se aceptan tal cual son, se respetan a sí mismos, poseen una tendencia a ser optimistas, expresivos y capaces de aceptar la crítica; a ser más seguros en sus auto estimaciones de valía personal, por tanto valoran el trabajo que realizan, aunque muchas veces la función que desempeñan llegue a ser agotadora y extenuante.
- Los sacerdotes presentan un nivel superior de motivación vocacional, por lo que encuentran su fuerza de voluntad ampliada, sienten que concretan de manera satisfactoria sus metas, objetivos, por lo cual se desarrollan con calidad en su práctica o en el desarrollo de sus actividades sacerdotales, por otra parte mantienen una buena planificación de lo que quieren lograr, como también sienten el llamado interno que les hace cumplir con su misión.
- Los intereses vocacionales manifiestos por los sacerdotes, se encuentran en el área de servicio social, musical y literario, lo cual implica que el denominador común de sus actividades es servir a los demás, ser solidarios, ayudando y asistiendo al prójimo, a su vez relacionan y mantienen una afición por la música

en las diferentes actividades que realizan; se inclinan por la lectura, pues son personas que les gusta leer bastante, expresar sus ideas de forma oral o por escrito, esto se observa en su práctica diaria pues se convierten en voceros de la palabra de Dios.

- Las aptitudes vocacionales presentadas en los sacerdotes consagrados es en lo social y lo numérico, que implican una predisposición hacia el servicio y el trabajo social; la facilidad que presentan para razonar con números, efectuar relaciones numéricas, indica la capacidad que tienen para el cálculo, lo que también se expresa en las funciones que cumplen, pues son los encargados de administrar económicamente la Iglesia de la cual son responsables.

## **6.2. RECOMENDACIONES.**

En base a los resultados y las conclusiones establecidas en la presente investigación, se realizan las siguientes recomendaciones:

- Que los responsables de la Iglesia Católica, en este caso las autoridades correspondientes puedan generar o desarrollar técnicas motivacionales no sólo durante la preparación de los futuros sacerdotes sino también en el desempeño de sus funciones eclesiales, pues es de considerar que la motivación vocacional no sólo se debe fomentar en la formación de los sacerdotes, sino durante toda su vida, la cual está dedicada al desempeño de sus funciones con la Iglesia.
- Que las autoridades eclesiales puedan usar y tomar en cuenta el conocimiento obtenido en el presente estudio, como también puedan identificar las debilidades y fortalezas que se encuentran presentes en los sacerdotes, para generar procesos de apoyo que les permita obtener una mayor satisfacción y equilibrio personal.
- Desde la Universidad se debe considerar como una función más de la extensión universitaria el trabajo en espacios religiosos, donde se pueden generar proyectos de apoyo y trabajo coordinado con los responsables de cada una de las Iglesias.
- Para futuras investigaciones, tomar en cuenta los datos obtenidos de la presente investigación, que permiten conocer cómo se presentan las características de personalidad como la motivación vocacional de los sacerdotes, con el fin de profundizar estos datos con otras variables no tomadas en cuenta, como por ejemplo niveles socioeconómicos previos al sacerdocio, tipo de familia, tipo de educación, número de hermanos etc.

- A su vez, se pueden realizar estudios comparativos, tomando en cuenta las características de personalidad de los sacerdotes en función de su edad, años de sacerdocio, cargo dentro de la Iglesia y otros.