



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Ciencias de la Salud

Grado en Psicología

El síndrome de *burnout* en el clero católico
Revisión sistemática

Trabajo fin de estudio presentado por:	Damián Picornell Gallar
Línea de investigación:	Revisión sistemática
Director:	Eduardo González Fraile
Fecha:	20 de julio de 2022

Resumen

El *burnout* en el clero católico se ha convertido en una cuestión de interés para la psicología en los últimos años. Este trabajo tiene por objetivo examinar la literatura científica sobre el tema, atendiendo a cinco aspectos: multidimensionalidad, instrumentos de medida, variables moduladoras, impactos y estrategias de prevención e intervención. Se ha empleado por primera vez en este campo la metodología PRISMA para revisiones sistemáticas, aplicándola a estudios sobre muestras de población. Se concluye la necesidad de adaptar los modelos conceptuales a la peculiaridad del *burnout* en el clero, ampliar las estrategias de evaluación con nuevos instrumentos complementarios e introducir la perspectiva laboral y organizacional en el análisis de las variables moduladoras, los impactos y los enfoques de prevención e intervención. En el futuro, la investigación debería basarse en estudios replicables con muestras aleatorias y representativas, a fin de consolidar una tradición investigadora que contribuya a una mejor comprensión del síndrome.

Palabras clave: *Burnout, Sacerdotes católicos, Revisión sistemática, Evaluación, Prevención*

Abstract

Burnout in the Catholic clergy has become a topic of interest for psychology in recent years. The aim of this work is to examine the scientific literature on the subject, attending to five aspects: multidimensionality, measurement instruments, modulating variables, impacts, as well as prevention and intervention strategies. The PRISMA methodology for systematic reviews has been used for the first time in this area, applying it to studies on population samples. It is concluded that it is necessary to adapt the conceptual models to the peculiarity of the clergy burnout, to expand the assessment strategies with new complementary instruments, and to introduce the labor and organizational perspective in the analysis of the modulating variables, the impacts and the prevention and intervention approaches. Future research should be based on replicable studies with random and representative samples, in order to consolidate a research tradition that contributes to a better understanding of this syndrome.

Keywords: *Burnout, Catholic clergy, Systematic review, Assessment, Prevention*

Índice de contenidos

1.	Marco teórico	8
1.1.	El síndrome de <i>burnout</i>	8
1.1.1.	Desarrollo histórico de la investigación	8
1.1.2.	Delimitación conceptual	11
1.1.3.	Modelo teórico multidimensional	15
1.2.	El síndrome de <i>burnout</i> en el clero católico	26
1.2.1.	Identificación terminológica y estadística	26
1.2.2.	Un perfil del clero católico en la actualidad	27
1.2.3.	¿Crisis del sacerdocio o síndrome de <i>burnout</i> ?.....	29
2.	Justificación	33
3.	Objetivos	35
4.	Marco Metodológico	36
4.1.	Estrategia de búsqueda	36
4.2.	Criterios de inclusión y exclusión	36
4.3.	Procedimiento y extracción de datos	37
4.4.	Análisis de datos	37
5.	Resultados	38
5.1.	Instrumentos de medida	41
5.2.	Prevalencia	44
5.3.	Variables moduladoras	50
5.3.1.	Edad y tiempo de ministerio.....	50
5.3.2.	Personalidad	53
5.3.3.	Tipo de sacerdocio.....	55
5.3.4.	Celibato.....	57

5.3.5.	Espiritualidad	57
5.3.6.	Estilo de vida	60
5.3.7.	Recapitulación	62
5.4.	Impactos a nivel personal y laboral	64
5.5.	Estrategias de prevención e intervención	64
6.	Discusión	66
7.	Conclusiones.....	73
	Referencias bibliográficas.....	75

Índice de figuras

Figura 1. <i>Continuo engagement / burnout</i>	16
Figura 2. <i>Modelo de áreas de la vida laboral (AW)</i>	23
Figura 3. <i>Factores predictivos de crisis en los sacerdotes</i>	31
Figura 4. <i>Proceso de selección de los artículos incluidos en la revisión</i>	39

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Artículos incluidos en la revisión</i>	40
Tabla 2. <i>Puntuaciones medias en las subescalas del MBI</i>	49
Tabla 3. <i>Distribución por terciles de las puntuaciones en las subescalas del MBI</i>	50
Tabla 4. <i>Variables moduladoras del burnout en el clero católico</i>	63

1. Marco teórico

El marco teórico del presente trabajo se compone de dos partes. En la primera se presentan los aspectos clave del estado actual de la investigación acerca del síndrome de *burnout*. La segunda parte aborda en concreto el fenómeno del *burnout* entre el clero católico y el panorama actual de la investigación sobre el tema.

1.1. El síndrome de *burnout*

El término *burnout* goza de un gran poder evocador para captar y expresar las experiencias personales en el lugar de trabajo, algo que lo ha hecho a la vez importante y controvertido en el campo de la investigación (Maslach et al., 2001). Importante, por su conexión con la vida personal y laboral; controvertido, porque la proliferación de enfoques teóricos, contrapuestos en muchas ocasiones, ha mostrado que son varios los aspectos del fenómeno pendientes de clarificación y consenso. A continuación, se presentan los hitos de la investigación acerca del *burnout*, se esboza una delimitación del concepto y se analizan sus principales vertientes desde una perspectiva multidimensional.

1.1.1. Desarrollo histórico de la investigación

La aplicación del término *burnout* al ámbito psicológico y psiquiátrico se debe a Freudenberger (1974), quien observó, en una clínica para drogadictos donde él trabajaba, que buena parte de los voluntarios colaboradores experimentaban, al cabo de un año, agotamiento, pérdida de motivación y compromiso, junto a diversos síntomas físicos y mentales. Eligió la palabra *burnout*, usada coloquialmente para referirse a las consecuencias del abuso crónico de drogas. Poco después, Maslach (1976), constató que el término era empleado y fácilmente reconocido entre abogados que trabajaban en la protección legal de personas pobres, para describir un proceso gradual de agotamiento, cinismo y pérdida de compromiso. En sus entrevistas a una amplia gama de trabajadores en profesiones de ayuda¹, descubrió la importancia de las

¹ En inglés, la expresión “*human services*” suele utilizarse en la literatura científica para referirse a trabajos que requieren contacto e interacción personal; por ejemplo, en el ámbito de la salud, el trabajo social, la psicoterapia, los servicios legales y el trabajo policial (Schaufeli et al., 2009). Aquí se emplea la expresión “profesiones de ayuda”, por ser más habitual en lengua española.

estrategias de afrontamiento del estrés laboral respecto a la identidad profesional y al comportamiento en el entorno de trabajo.

El interés por el *burnout*, casi simultáneo, por parte de Freudenberger y Maslach dio lugar a dos enfoques de investigación, que se desarrollaron durante algún tiempo de manera relativamente independiente. Uno, de corte clínico, centrado en la evaluación, el tratamiento y la prevención; otro, de corte psicosocial, centrado en la elaboración de modelos teóricos acerca de la interacción personal en el entorno laboral (Maslach et al., 2001). La evolución de ambos enfoques, en el marco de la investigación acerca del *burnout*, puede apreciarse en las sucesivas revisiones publicadas por Maslach y colaboradores a los veinte años de la aparición del término en la literatura científica (Maslach y Schaufeli, 1993), a los veinticinco (Maslach et al., 2001), a los treinta y cinco (Schaufeli et al., 2009) y a los cuarenta años (Maslach y Leiter, 2017).

De acuerdo con Maslach (Maslach y Schaufeli, 1993; Maslach et al., 2001), pueden distinguirse dos fases en la investigación sobre fenómeno del *burnout*. Durante la primera fase, que denomina “pionera”, las investigaciones de la década de 1970 se centraron en describir y nombrar el fenómeno, mostrando que era algo común en la experiencia de los trabajadores en profesiones de ayuda. Desde la perspectiva clínica, se prestó atención a los síntomas de agotamiento y a los problemas de salud mental derivados, mientras que desde la perspectiva psicosocial se planteaba el *burnout* a partir de las interacciones de los individuos en su lugar de trabajo, tanto con las personas atendidas como con los compañeros e incluso con su propia familia. Durante esta fase, la metodología empleada fue mayoritariamente descriptiva y cualitativa, utilizando técnicas como entrevistas, estudios de casos y observaciones en el medio natural, con una clara orientación aplicada.

En la década de 1980, la investigación sobre el *burnout* entró en una segunda fase, que Maslach denomina “empírica”, adoptando un enfoque empírico más sistemático, de metodología cuantitativa, que propició la aplicación de cuestionarios y encuestas a muestras de población más amplias y representativas (Maslach y Schaufeli, 1993; Maslach et al., 2001). Entre las diversas escalas de medida que se elaboraron durante estos años, destaca el *Maslach Burnout Inventory* (MBI), diseñado por Maslach y Jackson (1981) para ser utilizado con trabajadores de las profesiones de ayuda, incluyendo poco después las profesiones educativas. Por otra parte, la investigación se enriqueció durante esta década desde las

aportaciones de la psicología organizacional, relacionando el *burnout* con el estrés laboral, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

En la década de 1990, la investigación se orientó en tres nuevas direcciones (Maslach et al., 2001). En primer lugar, el concepto de *burnout* se extendió más allá de las profesiones de ayuda y la educación, aplicándose en nuevos ámbitos como la administración, la tecnología, la gerencia o el clero. En segundo lugar, el uso de herramientas estadísticas más complejas vino a paliar algunas carencias de las metodologías empleadas inicialmente, favoreciendo además la elaboración de modelos estructurales que permitían relacionar los factores organizacionales y las tres dimensiones del *burnout* (agotamiento emocional, despersonalización y logro personal). En tercer lugar, aparecieron los primeros estudios longitudinales que permitieron conocer mejor la evolución del síndrome y evaluar la eficacia de las intervenciones. Por último, aunque no menos destacable, durante estos años se produjo una triple expansión de la investigación, que se extendió más allá de su contexto norteamericano de origen, para alcanzar una difusión internacional. Además, se amplió el marco teórico mediante nuevos modelos, como el de ajuste trabajo-persona, donde se integraban más explícita y claramente los factores individuales y situacionales en la comprensión del fenómeno. Finalmente, por influencia de la psicología positiva, se amplió el propio constructo de *burnout*, concibiéndolo como resultado de la erosión del *engagement*, que sería su antítesis positiva.

Ya en pleno siglo XXI, los profundos cambios sociales, culturales, económicos y políticos, con internet como catalizador crucial, constituyen dinámicas de globalización que están repercutiendo en las manifestaciones del síndrome de *burnout* y en los enfoques teóricos para su estudio. Schaufeli et al. (2009) observan que en la actualidad los profesionales continúan siendo vulnerables al *burnout*, no tanto por el choque entre sus altas expectativas y la dureza de la realidad, como podía ocurrir en la década de 1970, sino más bien por la configuración de la vida laboral, con frecuencia precaria, pesimista y conflictiva, en el marco de un contexto cada vez más globalizado. Factores como el desequilibrio continuado entre las demandas y los recursos, o el desajuste entre los valores de los empleados y los de las organizaciones, contribuyen a la persistencia del *burnout*, aportando nuevos matices, hasta ahora poco analizados.

El fenómeno del *burnout* ha pasado de ser visto como un riesgo ligado a profesiones especializadas de ayuda, a una amenaza generalizada en cualquier tipo de trabajo, lo cual conlleva dos consecuencias para la investigación actual, según Schaufeli et al. (2009). Por una parte, el hecho de que el *burnout* se haya convertido en un fenómeno global no implica que el término reciba el mismo significado en todos los idiomas, culturas y países, ni que existan criterios unánimes para su detección; tampoco elimina las diferencias en sus manifestaciones según los contextos particulares. Por otra parte, como resultado de la creciente medicalización de la vida humana, resurge el debate entre la concepción del *burnout* como un problema social, manifestado en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro personal, y la visión que se centra únicamente en el diagnóstico médico de la dimensión de agotamiento.

En definitiva, la historia de la investigación sobre el concepto de *burnout*, cuyos principales hitos se acaban de esbozar, puede entenderse como un doble proceso, por un lado, de delimitación conceptual, en búsqueda de precisión terminológica y de rigor en la metodología; y por otro, de ampliación de perspectivas, dando lugar a modelos teóricos complejos más allá del concepto aislado.

1.1.2. Delimitación conceptual

1.1.2.1. Terminología

El objetivo de alcanzar una precisión terminológica suficiente para referirse al fenómeno del *burnout* se ve obstaculizado por la dificultad de traducir el significado de la palabra *burnout* y sus matices a otras lenguas (Schaufeli et al., 2009).

El Sahili González (2015) resume las principales dificultades en el ámbito hispanohablante. La primera estriba en que el término aparece escrito en la literatura científica de varias maneras: Burn-out (con guión y mayúscula inicial), Burnout (sin guión y con mayúscula inicial); burnout (sin guión, sin cursiva y en minúscula) y *burnout* (sin guión, en cursiva y en minúscula). Esta última forma es la que se va generalizando, pues concuerda con el inglés y cumple la norma de la Real Academia Española, según la cual toda palabra extranjera no incluida en el diccionario debe escribirse en cursiva.

En cuanto al significado, el término *burnout* puede evocar en lengua española tanto la metáfora de un motor quemado por funcionamiento excesivo como la de una batería que se

ha agotado al quedar mucho tiempo encendida. Además, es frecuente su uso informal para referirse a cualquier desajuste relacionado con el entorno laboral, desde el cansancio y la insatisfacción hasta la depresión y el estrés.

Por último, en cuanto al síndrome de *burnout* propiamente dicho, existen algunas nomenclaturas alternativas. La más usada y, probablemente la que más se ajusta al significado del término, es “síndrome de quemarse por el trabajo” (SQT), propuesta por Gil-Monte (2006), aunque también existen otras como “síndrome de desgaste ocupacional”, empleada en la *Clasificación Internacional de Enfermedades. CIE-11* (OMS, 2021), “síndrome de desgaste profesional” y “síndrome de agotamiento profesional”. Teniendo en cuenta que cuando se usan, los autores suelen añadir entre paréntesis la palabra *burnout*, y que el inglés es la lengua predominante en la investigación, en este trabajo se empleará la expresión *síndrome de burnout*.

1.1.2.2. Definición

A diferencia de otros conceptos psicológicos, el de *burnout* no se construyó a partir de teorías académicas previas, sino desde un fenómeno de base, cuya narrativa original y típica de la fase pionera, sería, en palabras de Maslach:

“Las personas se incorporaron a un trabajo con expectativas positivas, entusiasmo y el objetivo de tener éxito. Con el tiempo, las cosas cambiaron, y ahora tienen una profunda sensación de agotamiento; sentimientos de frustración, ira y cinismo; y una sensación de ineficacia y fracaso. La llama inicial se ha apagado” (Maslach y Leiter, 2017, p. 36).

El término era ciertamente evocador de las experiencias que podían vivir las personas en su lugar de trabajo, pero la enorme diversidad de significados que se le atribuían conllevaba una notable imprecisión, por lo que el concepto de *burnout* fue minusvalorado durante un tiempo, siendo calificado de “psicología pop”, como refieren Maslach y Schaufeli (1993).

El artículo de Maslach y Jackson (1981) representa un punto de referencia clave en la clarificación del concepto, al proponer una definición del *burnout* a partir de tres sentimientos que se dan en el ámbito laboral. El *agotamiento emocional* (AE) se refiere a los sentimientos de estar sobrepasado, sin recursos físicos ni emocionales suficientes para afrontar el trabajo. Representa la dimensión básica de estrés individual del *burnout*. El *cinismo* se refiere a una

respuesta ante otras personas de tipo negativo, hostil o excesivamente distanciado del trabajo, incluyendo a veces pérdida de idealismo. Aunque al principio puede jugar un papel amortiguador de los efectos del agotamiento emocional, el cinismo deriva con frecuencia en deshumanización, por lo que las autoras pasan a denominar esta dimensión interpersonal del *burnout* como *despersonalización* (DP). La *ineficacia profesional* se refiere a la disminución de los sentimientos de competencia y productividad en el trabajo, con una creciente sensación de incapacidad en el desempeño y de insatisfacción ante los logros. Representa la dimensión de autoevaluación del *burnout*, que las autoras pasan a denominar *logro personal* (LP). Maslach y Leiter (2016) matizan que, para que pueda hablarse de *burnout*, es preciso que los tres componentes se den en el marco de la interacción personal en el ámbito laboral.

A lo largo sucesivas investigaciones, Maslach y colaboradores han completado la definición del *burnout* con nuevos matices y ampliando la descripción del fenómeno, pero siempre manteniendo sus tres dimensiones y el marco interpersonal laboral como contexto (Maslach y Schaufeli, 1993; Maslach et al., 2001; Maslach y Leiter, 2016, 2017; Maslach et al., 2018).

Aunque esta definición constituye un referente de amplia difusión, su aceptación no ha sido unánime, siendo objeto de diversas valoraciones críticas que se han plasmado en definiciones alternativas. En una exhaustiva revisión sistemática de las definiciones del *burnout* entre 1990 y 2018, Guseva Canu et al. (2021) han constatado una falta de consenso acerca de la naturaleza del fenómeno, que repercute en una proliferación de definiciones del constructo (88 definiciones únicas) y de instrumentos de medida, junto a un conocimiento muy limitado de aspectos como su prevalencia, etiología, tratamiento y prevención. Los autores consideran urgente la necesidad de alcanzar una definición armonizada del concepto, como clave de mejora para la investigación, proponiendo la siguiente: “en un trabajador, el *burnout* ocupacional o estado de agotamiento físico y emocional ocupacional es un agotamiento debido a la exposición prolongada a problemas relacionados con el trabajo” (p. 104). Según los autores, una de las principales fortalezas de esta definición viene dada por su coherencia con la *Systematized Nomenclature of Medicine – Clinical Terms* (SNOMED-CT), la cual proporciona una terminología clínica integral, multilingüe y codificada de gran precisión y amplia difusión. El *burnout* queda definido, bajo el código 58535001, como un “estado de agotamiento físico y emocional (trastorno)” (Snomed International, 2021).

Schaufeli, uno de los colaboradores de Maslach, reconoce que la ausencia de consenso acerca lo que es el *burnout* ha obstaculizado la acumulación de evidencias sobre su epidemiología, antecedentes, consecuencias e intervenciones. Sin embargo, considera que esta definición armonizada no contribuye a deshacer lo que denomina el “enigma” del *burnout*, ya que carece de un marco teórico multidimensional donde se especifique la naturaleza del trabajo y, sobre todo, se clarifique si el componente de agotamiento emocional es necesario y/o suficiente para comprender el fenómeno (2021).

Lo cierto es que el panorama de las definiciones de *burnout* continúa siendo algo nebuloso y con varios frentes de debate abiertos. En opinión de Guseva Canu et al. (2021), esto se debe, en buena medida a que el término *burnout* se introdujo inicialmente mediante una definición ostensiva; es decir, usando vocabulario del lenguaje natural para explorar lo que las personas entendían por *burnout*, describir sus manifestaciones, así como enumerar sus propiedades y atributos. Este hecho explicaría por qué el *burnout* no aparece definido como síndrome en la décima edición de la *Clasificación Internacional de Enfermedades. CIE-10* (OMS, 1992), ni en la quinta edición del *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales. DSM-5* (APA, 2013).

En la CIE-11 se introduce con la denominación “síndrome de desgaste ocupacional” (QD85), formando parte de los “problemas asociados con el empleo o el desempleo”, incluidos a su vez en los “factores que influyen en el estado de salud”, definiéndolo de este modo:

“Es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización. El síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida” (OMS, 2021).

Esta definición, cuya sintonía con el enfoque de Maslach y colaboradores es evidente, es la que se adopta como referencia en este trabajo, aun teniendo presente que ninguna definición es exhaustiva y siempre será susceptible de ulteriores mejoras y concreciones.

1.1.3. Modelo teórico multidimensional

A lo largo del desarrollo de la investigación sobre el *burnout*, las diversas definiciones se han ido relacionando, como no podía ser de otro modo, con conceptos y teorías ya existentes, dando lugar a numerosos modelos explicativos inscritos en diferentes perspectivas, como la social, clínica, laboral, organizacional, o la de salud. Una cuestión medular para cualquiera de estos modelos se refiere a si el fenómeno del *burnout* debe entenderse a partir de un enfoque unidimensional o multidimensional. La perspectiva que se adopte determinará, como se expone a continuación, el modo de abordar cinco aspectos clave: (1) la elaboración del constructo, (2) los instrumentos de medida (3) las variables personales y laborales en juego, (4) los impactos a nivel personal y laboral y (5) las estrategias de prevención e intervención.

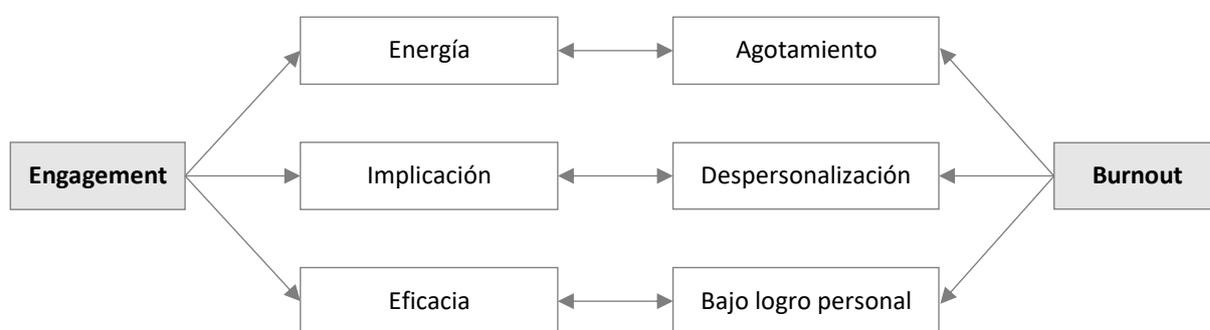
1.1.3.1. Constructo unidimensional o multidimensional

Según Maslach y Leiter (2017), todas las perspectivas teóricas sobre el *burnout* han incluido en su definición el AE como dimensión clave, por lo que ha sido el componente más amplia y profundamente analizado. Desde algunos modelos conceptuales se ha llegado incluso al extremo de considerarlo como único criterio definitorio, dejando en segundo plano los componentes de DP y LP, limitando además el alcance de los instrumentos de medida únicamente a la evaluación del AE. Sin embargo, como ha remarcado Maslach en diversos estudios (Maslach, 1993, 1998; Maslach y Leiter, 2017), si el *burnout* fuera solo AE, la dimensión de estrés quedaría identificada, pero no así los aspectos problemáticos de la relación entre las personas y el trabajo. Es decir, el componente de AE es condición necesaria, pero no suficiente, para hablar de síndrome de *burnout*. Es la inclusión de los componentes DP y LP lo que permite distinguir claramente el *burnout* de la fatiga o agotamiento crónico, ya que las personas que experimentan *burnout* no solo se sienten cansadas por la carga de trabajo, sino que además han perdido la conexión psicológica con su trabajo, lo cual repercute en su motivación e incluso en su identidad.

En definitiva, la visión unidimensional del constructo *burnout* como AE resulta simplista para captar toda la complejidad del fenómeno, a la que se ajusta más la visión multidimensional. Ahora bien, cabe matizar, de acuerdo con Maslach y Leiter (2017), que esto no implica que las tres dimensiones mencionadas sean inamovibles, sino que, por el contrario, pueden sufrir cambios según las características de las profesiones y entornos laborales e incluso pueden ser añadidas nuevas dimensiones.

Por otra parte, la perspectiva multidimensional del *burnout* permite establecer relaciones más flexibles con otros constructos, en particular con el de *engagement* o compromiso laboral, introducido desde planteamientos centrados en aspectos positivos como las fortalezas y el funcionamiento personal óptimo. Desde esta perspectiva, el concepto de *burnout* se amplía y complementa con el *engagement* como antítesis positiva, conformando un continuo. El *engagement* quedaría definido en el extremo positivo de las tres dimensiones del burnout, es decir, como un estado de alta energía, fuerte implicación² y sentido de eficacia (Maslach y Leiter, 1997; Leiter y Maslach, 2003), como se expresa gráficamente en la figura 1.

Figura 1. Continuo *engagement* / *burnout*



Fuente: elaboración propia

Del planteamiento de la relación entre los constructos multidimensionales de *engagement* y *burnout* como un continuo, se desprenden algunas consecuencias relevantes. El *burnout* puede ser entendido como una erosión progresiva del *engagement*, donde la energía se degrada en agotamiento emocional, la implicación se transforma en cinismo despersonalizado y la eficacia se vuelve ineficacia con bajo logro personal. Por consiguiente, en el campo de la intervención y prevención del *burnout*, las estrategias irían orientadas a desarrollar las tres dimensiones del *engagement*, revirtiendo el proceso de erosión (Maslach y Leiter, 1997).

² Los términos *involvement* y *participation*, empleados por Maslach y Leiter (1997), se traducen aquí por *implicación*, palabra que recoge mejor en español el significado que los autores dan a esta dimensión.

1.1.3.2. Instrumentos de medida

La evaluación del *burnout* ha sido ampliamente debatida desde los inicios de la investigación del fenómeno, especialmente en lo que respecta al número de dimensiones del constructo a medir, las opciones de conceptualización como un constructo continuo o dicotómico y la diferente utilidad de los instrumentos de evaluación, según se orienten al diagnóstico o a la investigación (Maslach et al., 2008). Según Shoman et al. (2021), en la actualidad no existe consenso acerca de cómo medir el *burnout*, algo que iría relacionado con la carencia de una definición armonizada del síndrome, constatada por Guseva Canu et al. (2020).

A pesar de esta falta de consenso, lo cierto es que el *Maslach Burnout Inventory* (MBI), diseñado por Maslach y Jackson (1981), se ha utilizado aproximadamente en el 88% de las publicaciones sobre el *burnout*, siendo considerado por muchos autores como instrumento *gold standard* para la evaluación (Schaufeli et al., 2020b). Inicialmente se aplicó a trabajadores de las profesiones de ayuda, aunque poco después se elaboró una versión adaptada para las profesiones educativas, hasta incluir en la cuarta edición (Maslach et al., 2018) cinco versiones (MBI-HSS, para profesiones de ayuda; MBI-HSS(MP), para profesiones sanitarias; MBI-ES para profesiones educativas; MBI-GS, para el resto de las profesiones y uso general; y MBI-GS(S) para estudiantes universitarios). El MBI ha sido objeto de traducciones a muchos idiomas, las cuales han sido validadas en varios países y en muestras representativas de distintos colectivos laborales. En lengua española, existe la traducción de la 2ª edición del MBI realizada por Seisdedos (1997). La traducción de la cuarta edición del cuestionario, junto a diversas herramientas para su administración y para la interpretación de los datos, se encuentra online en el sitio web de la editorial Mind Garden (<https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory-mbi>).

La versión original del MBI, que ha pasado a denominarse MBI-HSS, evalúa el *burnout* mediante tres subescalas correspondientes a las dimensiones del constructo. La subescala de *agotamiento emocional* (AE), mide los sentimientos de estar agotado y sobrepasado por el trabajo con 9 ítems; la de *despersonalización* (DP), mide las respuestas insensibles e impersonales hacia los destinatarios del trabajo, con 5 ítems; y la de *logro profesional y personal* (LP) mide los sentimientos de competencia y logro en el trabajo con 8 ítems. El formato de respuesta de los 22 ítems consiste en una escala Likert de siete puntos que mide la frecuencia con la que el individuo experimenta los sentimientos relacionados con cada

dimensión (0: nunca; 1: pocas veces al año o menos; 2: una vez al mes o menos; 3: unas pocas veces al mes; 4: una vez a la semana; 5: pocas veces a la semana; 6: todos los días). Como criterio general, puntuaciones altas en AE y DP, junto a una baja en LP, serían un indicador de *burnout*. Sin embargo, en el manual de la 4ª edición del MBI, Maslach et al. (2018), insisten en que el MBI es un instrumento desarrollado para evaluar el *burnout* no dicotómicamente, sino como un continuo entre un nivel bajo y un nivel alto. Por consiguiente, no debe calcularse una puntuación única sumando las puntuaciones de las tres dimensiones ni establecer arbitrariamente puntos de corte. El uso de terciles puede ser de utilidad para evaluar el patrón general de un grupo, pero en ningún caso tendría validez diagnóstica.

Las propiedades psicométricas del MBI-HSS han sido objeto de numerosos estudios. En el manual de la cuarta edición del MBI (Maslach et al., 2018), los autores resumen el estado de la cuestión atendiendo a varios aspectos. En primer lugar, se ha comprobado que el MBI-HSS tiene una estructura factorial del estable, con buena fiabilidad y validez mostrada en una amplia gama de entornos y colectivos laborales. Según los autores, en los análisis de tipo factorial confirmatorio se ha encontrado que los factores AE y DP son distintos y correlacionados entre sí, y que ambos muestran una correlación con la tensión fisiológica y psicológica más alta que el factor LP. Un punto débil se refiere a las cargas cruzadas detectadas en dos ítems; en uno de ellos, el LP carga fuerte y negativamente sobre el AE, y en otro, el AE carga fuertemente sobre la DP.

Respecto a la fiabilidad interna, en la primera edición del MBI, Maslach y Jackson (1981) estimaron, a partir de varias muestras de profesiones de ayuda, un alfa de Cronbach de .90 para la subescala AE, .79 para DP y .71 para LP. Según Maslach et al. (2018), desde entonces se han obtenido, a través de numerosos estudios, evidencias suficientes sobre la fiabilidad interna del MBI-HSS, aunque en ocasiones se ha detectado una fiabilidad más baja en la subescala DP. En un metaanálisis sobre la fiabilidad del MBI, Wheeler et al. (2011) muestran que la media del alfa de Cronbach en las tres subescalas se sitúa en un rango entre .70 y .80, explicándose la variación a partir de cada subescala, de la traducción y del tipo de muestra. La subescala AE es la que tiene un mejor coeficiente alfa de Cronbach, con valores iguales o superiores a .80; en cambio, en DP y LP, este coeficiente está por debajo de los niveles recomendados para decisiones de alto riesgo, como el diagnóstico. En DP, los autores estiman un rango entre .50 y .91, con una media de .71, y en LP, un rango entre .52 y .87, con una

media de .76. En un metaanálisis similar, Aguayo et al. (2011) obtienen datos parecidos, concluyendo que al aplicar el MBI no es aconsejable realizar una inducción de la fiabilidad, sino incluir la fiabilidad obtenida en cada muestra y en cada subescala.

Por otro lado, la validez convergente del MBI-HSS se ha comprobado, según Maslach et al. (2018), de varias maneras. La más consistente proviene de las evaluaciones independientes de observadores externos que suelen corroborar la autoevaluación del individuo. Además, se ha podido establecer la relación entre las características del trabajo, por ejemplo, el número de personas que atender y el tiempo de contacto directo con ellas, y el *burnout* experimentado. Otros aspectos también relacionados con el *burnout* medido con el MBI son la ambigüedad y el conflicto de roles, o la carga de trabajo (Alarcon, 2011). Finalmente, la validez convergente se ha mostrado mediante el estudio de los impactos a largo plazo asociados con el *burnout* medido con el MBI, comprobando que las puntuaciones altas en AE y DP están fuertemente asociadas con la intención de abandonar el trabajo, el deterioro de las relaciones personales dentro y fuera del entorno laboral, las dificultades con la familia y amistades, así como el deterioro del bienestar.

Por último, en cuanto a la validez discriminante del MBI-HSS, se ha podido establecer el *burnout* como un constructo distinto del estrés ocupacional y la depresión. A diferencia del estrés ocupacional, el *burnout* es más específico y complejo, pues no se reduce a un mero desequilibrio entre demandas y recursos disponibles, e incluye varias dimensiones. Respecto a la depresión, el *burnout* se diferencia en que es más una cualidad del entorno laboral, mientras que la depresión es un síndrome clínico cuyo impacto es global, afectando a toda la vida personal. La revisión sistemática de Koutsimani et al. (2019) acerca de la relación entre *burnout* y depresión muestra la existencia de una correlación entre ambos ($r = .520$, $DT = .012$, $IC\ 95\% = .492, .547$). Sin embargo, el tamaño del efecto no es tan alto como para concluir que son el mismo constructo; además, en los estudios que emplearon el MBI, se constata un tamaño del efecto más bajo, en comparación con los que utilizaron otros instrumentos de evaluación del *burnout*.

A pesar de su amplia difusión, el MBI ha sido objeto de diversas valoraciones críticas, que Schaufeli et al. (2020b), resumen en tres importantes carencias. La primera se refiere al uso de una metodología inductiva en la conceptualización del *burnout*, que ha provocado arbitrariedad sobre el número de dimensiones y su naturaleza, dejando de lado aspectos

relevantes como el deterioro del rendimiento cognitivo o la relación con la depresión. La segunda carencia se refiere a las propiedades psicométricas; por ejemplo, la formulación extrema de algunos ítems de las subescalas DP y LP puede conducir a una baja fiabilidad; por otra parte, la validez factorial es cuestionada por cuanto las subescalas de AE y DP parecen representar un solo factor. Por último, desde el punto de vista de la aplicabilidad práctica, el MBI no permite obtener una sola puntuación de *burnout* que pueda dicotomizarse, para distinguir entre casos y no casos, a fin de establecer un diagnóstico como enfermedad profesional. Tampoco puede desempeñar el papel de un cuestionario de autoinforme, ya que fue diseñado como instrumento de investigación multidimensional. Para solventar estas carencias, Schaufeli et al. proponen como instrumento la *Burnout Assessment Tool* (BAT), actualmente en proceso de validación (2020a; 2020b).

En una revisión sistemática acerca de las propiedades psicométricas de los principales instrumentos de medida del *burnout* desde el punto de vista de la investigación y de la revisión médica, Shoman et al. (2021) señalan como instrumentos más fiables el *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI) (Kristesen et al., 2005) y el *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI) (Demerouti et al., 2001), por delante de otros más antiguos, como el MBI, la *Pines Burnout Measure* (BM) (Malakh-Pines et al., 1981) y el *Psychologist Burnout Inventory* (PBI) (Ackerley et al., 1988). Entre los instrumentos alternativos al MBI cabe también señalar el *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo* (CESQT), conocido también como *Spanish Burnout Inventory* (Gil-Monte, 2006), validado en diversos contextos y profesiones.

Por su parte, Maslach y colaboradores proponen dos nuevas líneas de mejora en la evaluación del *burnout*. La primera consiste en emplear las puntuaciones del MBI para identificar distintos patrones de *burnout* a lo largo del continuo *burnout-engagement*, lo cual contribuye a matizar la evaluación y a abrir nuevas perspectivas tanto en la comprensión de las causas y consecuencias del *burnout*, como en las estrategias de prevención e intervención (Leiter y Maslach, 2016). La segunda propuesta, relacionada con la anterior, consiste en mejorar la precisión de la medida del *burnout* con el MBI, empleando la *Areas of Worklife Survey* (AWS) (Leiter y Maslach, 2011). Este instrumento evalúa en 28 ítems las seis áreas de la vida laboral predictoras de *engagement*: carga de trabajo (5 ítems), control (4 ítems), recompensa (4 ítems), comunidad (5 ítems), equidad (6 ítems) y valores (4 ítems). El formato de respuesta consiste en una escala Likert de cinco puntos que mide el grado de acuerdo o desacuerdo con

el enunciado de cada ítem (1: totalmente en desacuerdo; 2: en desacuerdo; 3: ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4: muy de acuerdo; 5: totalmente de acuerdo). Aunque menos difundida que el MBI, la AWS está siendo objeto de diversos estudios para establecer sus propiedades psicométricas y evaluar la solidez del conjunto MBI - AWS (Leiter y Maslach, 2011).

1.1.3.3. Variables personales y/o laborales

Una cuestión básica de la investigación sobre el *burnout* ha sido si el fenómeno debe entenderse desde la persona que lo experimenta o bien desde su entorno laboral (Maslach y Leiter, 2017). Desde la psicología organizacional se propusieron varios modelos a partir de la década de 1980, con el denominador común del interés por el desequilibrio o desajuste en la relación entre la persona y el trabajo; por ejemplo, cuando las demandas laborales exceden los recursos y capacidades del sujeto para afrontarlas, o cuando los recursos son amenazados y se requiere esfuerzo para mantenerlos. Maslach y Leiter (2016) afirman que, si bien se ha obtenido mucha más evidencia acerca del impacto sobre el *burnout* de las variables laborales que de las personales, es preciso considerar conjuntamente ambas en el contexto del entorno organizacional.

Esta es justamente la perspectiva del modelo de áreas de la vida laboral (*Areas of Worklife, AW*), de Leiter y Maslach (Maslach y Leiter, 1997; Leiter y Maslach, 2003), donde se identifican seis áreas clave en las que acontecen los desajustes entre las personas y los trabajos, desencadenando estrés y *burnout*.

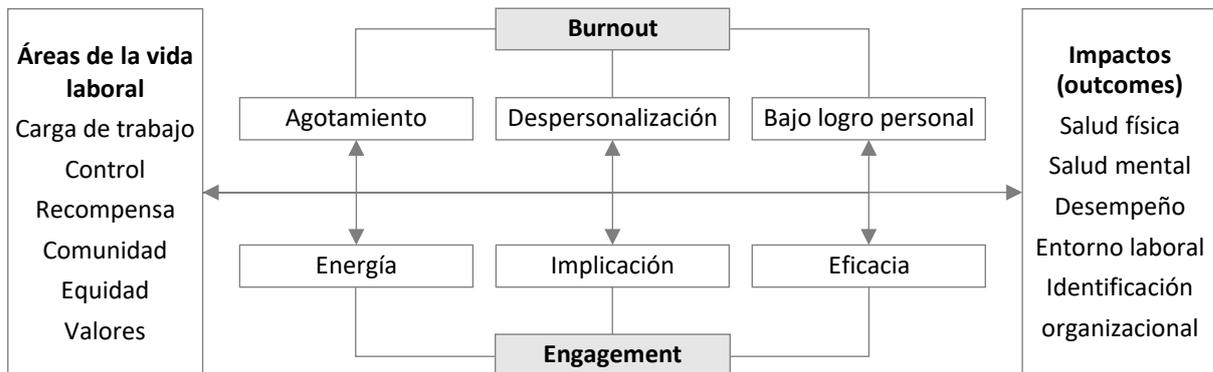
- *Carga de trabajo*. Sea cualitativa o cuantitativa, la sobrecarga de trabajo contribuye al *burnout* porque agota la capacidad del sujeto para satisfacer las demandas del trabajo, especialmente si es crónica y deja poco margen para el descanso y la recuperación. En cambio, una carga de trabajo manejable y sostenida en el tiempo favorece la mejora en las habilidades y la eficacia ante nuevas tareas.
- *Control*. La percepción de falta de control sobre el trabajo correlaciona positivamente con el nivel de estrés y *burnout*. Sin embargo, cuando las personas perciben que pueden influir en las decisiones que afectan su trabajo, ejercer autonomía profesional y obtener acceso a los recursos necesarios para su trabajo, experimentan un mejor *engagement*.
- *Recompensa*. La vulnerabilidad al *burnout* aumenta cuando las personas reciben una recompensa o gratificación insuficiente (sea económica, organizacional, social, etc.),

ya que se devalúa tanto al trabajador como al trabajo realizado, dando lugar a sentimientos de ineficacia. En cambio, una recompensa coherente con la persona y su trabajo contribuye a generar una satisfacción y motivación intrínseca.

- *Comunidad*. El riesgo de *burnout* es mayor si en las relaciones personales en el entorno laboral predomina la falta de confianza y apoyo o la tensión por conflictos no resueltos. En cambio, si estas relaciones funcionan adecuadamente, se genera un buen ambiente, mejora el apoyo social y se cuenta con medios para resolver los desacuerdos, aumenta la probabilidad de experimentar un buen nivel de *engagement*.
- *Equidad*. Se refiere a la medida en que las decisiones en el trabajo son percibidas como justas y las personas son tratadas con respeto, teniendo oportunidad de exponer razonadamente su punto de vista. Si se percibe parcialidad en la carga y el tipo de trabajo, en el salario, o en los procedimientos de resolución de problemas, etc., es probable que las personas reaccionen con cinismo, hostilidad o ira. La carencia de equidad en los procesos de intercambio social en el entorno laboral es predictiva del *burnout*, mientras que un trato equitativo y justo predice un mejor *engagement*.
- *Valores*. Incluyen el conjunto de ideales y motivaciones que originalmente atrajeron a las personas a su trabajo, actuando como conexión motivadora entre el trabajador y el lugar de trabajo, más allá de la mera remuneración económica. El conflicto entre los valores personales y los organizacionales, es decir, entre lo que los empleados quieren hacer y lo que deben hacer, está relacionado directamente con las tres dimensiones del *burnout*. Por el contrario, cuando existe sintonía en los valores, el logro de metas personales significativas contribuye a la realización de la misión de la organización, lo cual fortalece positivamente el *engagement*.

Según el modelo AW, cuanto mayor sea el desajuste percibido entre la persona y el trabajo en estas seis áreas, más vulnerable será al *burnout*; y cuanto mayor sea la congruencia percibida, aumentará la probabilidad de experimentar un sólido *engagement*. El impacto del ajuste o desajuste entre persona y trabajo afectará diversos ámbitos, como la salud personal, el desempeño laboral, la productividad y la identificación con la organización. En conclusión, el continuo entre *burnout* y *engagement* juega un papel mediador del impacto de las seis áreas sobre la vida personal, laboral y organizacional, como muestra gráficamente la figura 2.

Figura 2. Modelo de áreas de la vida laboral (AW)



Fuente: elaboración propia

1.1.3.4. Impactos

El modelo de áreas de la vida laboral implica una visión dinámica y transaccional, donde el *burnout* es visto más como un proceso de desarrollo gradual que como un estado final manifestado en unos síntomas (Maslach y Leiter, 2017). Esta conceptualización se diferencia de los enfoques secuenciales del proceso de *burnout*, que tratan de identificar las etapas (tres, cuatro, cinco o incluso doce, según el autor) que pueden darse sucesiva o simultáneamente y con diversa duración según las diferencias individuales (Nuallaong, 2013). Desde el modelo de áreas de la vida laboral, los impactos del *burnout* en la salud personal y en la vida laboral se consideran no como meros síntomas de un estado o de una etapa, sino más bien como indicadores del influjo de las áreas de la vida laboral a diversos niveles.

La literatura acerca del impacto del *burnout* en la salud es muy amplia y diversificada según las profesiones, proporcionando una base teórica consistente en algunos aspectos clave. De entrada, es preciso señalar que la relación entre el *burnout* y la salud no es lineal, sino circular, de modo que la mala salud contribuye al *burnout* y viceversa (Ahola y Hakanen, 2014).

De las tres dimensiones del *burnout*, la de AE es la que muestra correlatos fisiológicos más claros y similares a síntomas de estrés como dolor de cabeza, fatiga crónica, trastornos gastrointestinales, tensión muscular, hipertensión, resfriado, gripe y trastornos del sueño, que repercuten en un aumento de la incidencia de lesiones en el lugar de trabajo. Además, se ha relacionado el agotamiento con estilos de vida poco saludables en la alimentación,

tabaquismo, consumo de alcohol y drogas. Incluso se han detectado indicios de relación entre el *burnout* y enfermedades físicas posteriores, como las cardiovasculares y la diabetes tipo 2 (Maslach y Leiter, 2017).

La relación entre *burnout* y salud mental reviste mayor complejidad. Por una parte, los rasgos de personalidad asociados al *burnout* con más claridad son el neuroticismo y el patrón de conducta tipo A, encontrando también alguna relación con la baja resistencia, el locus de control externo, los estilos de afrontamiento defensivo y pasivo, la baja autoestima, la introversión, el perfeccionismo y la excesiva sensibilidad (Aydemir e Icelli, 2013). En el ámbito de la psiquiatría, se ha relacionado con la neurastenia provocada por problemas laborales, aunque esto no implica, según Maslach y Leiter (2017), que el *burnout* sea una enfermedad mental, aunque sí puede funcionar como factor predictivo de ansiedad, depresión y baja autoestima. La dificultad estriba en que las manifestaciones del *burnout* pueden solaparse con síntomas característicos de algunos trastornos mentales (Hemmeter, 2013), por lo que una diferenciación adecuada entre ambos es crucial para favorecer una detección y tratamiento tempranos (Nuallaong, 2013).

En cuanto a los impactos en la vida laboral, el *burnout* se manifiesta en la disminución del rendimiento, que suele ir acompañada por la sensación de insatisfacción laboral, el bajo compromiso organizacional, el absentismo, la intención de abandonar el trabajo y la rotación. Estas repercusiones van más allá del individuo y acaban afectando a sus compañeros de trabajo y al conjunto del entorno laboral, hasta el punto de que el *burnout* se convierte en una característica de los grupos de trabajo, al perpetuarse en las interacciones sociales dentro del ámbito laboral (Maslach y Leiter, 2017).

1.1.3.5. Prevención e intervención

Las propuestas de intervención en el *burnout* han sido abundantes y muy diversas a nivel de la práctica profesional. La investigación se ha enfocado preferentemente a comprender el fenómeno, definirlo e identificar su origen y consecuencias, abordando más tardíamente la tarea de proporcionar un sólido fundamento teórico a las estrategias específicas de prevención e intervención (Leiter y Maslach, 2018).

Hasta ahora, ha predominado en la práctica profesional la intervención centrada en las personas frente a la intervención sobre su situación laboral, algo que puede explicarse

teniendo en cuenta que las definiciones del *burnout* se han elaborado a partir de la experiencia individual de agotamiento, despersonalización y bajo logro personal. Esto se traduce en el sesgo de suponer que el origen del *burnout* se encuentra más en la persona que en el entorno laboral, de modo que la intervención sobre la persona sería primordial (Maslach, 2017).

Las principales estrategias de intervención centradas en la persona son la promoción de hábitos saludables, técnicas de relajación, autoconocimiento, habilidades de afrontamiento, cambios en los patrones de trabajo y apoyo social. Un panorama actualizado de este tipo de intervenciones puede verse en Gil-Monte (2019). Al margen de sus aspectos positivos, este enfoque adolece, según Maslach (2017), de una insuficiente delimitación tanto del problema sobre el que se está interviniendo, como de los resultados esperados y de los métodos de evaluación e investigación. Además, conlleva algunas implicaciones negativas, entre las que Maslach subraya el refuerzo de la mentalidad individualista, la estigmatización del *burnout* como signo de debilidad e incompetencia, la tendencia a considerarlo como una enfermedad mental y una culpabilización más o menos implícita de la persona.

Por ahora, la evidencia sobre la eficacia de estas intervenciones no es clara; lo que sí se sabe con certeza es que no son suficientes, pues no inciden en el entorno laboral para hacerlo menos estresante. Ahora bien, como señala Maslach (2017), las estrategias de intervención centradas en el trabajo se han investigado escasamente y los esfuerzos deben orientarse a desarrollar e implementar programas específicos de atención al *burnout* en el lugar de trabajo, involucrando al conjunto de la organización en el ajuste óptimo entre la persona y el trabajo. El modelo de áreas de la vida laboral (Maslach y Leiter, 1997; Leiter y Maslach, 2003), proporciona un marco para comprender cómo sería un entorno laboral saludable y situar el fortalecimiento del *engagement* como clave de las estrategias de prevención.

1.1.3.6. Recapitulación

A lo largo de casi cinco décadas, la investigación ha establecido el constructo *burnout* como una forma de estrés relacionada con el trabajo y el entorno laboral. A pesar de las discrepancias en sus definiciones, parece claro que se trata de un constructo multidimensional, cuyos componentes son el agotamiento emocional, la despersonalización y el bajo logro personal, aunque permanece abierta la posibilidad de añadir otras dimensiones. Además de multidimensional, el *burnout* conforma un continuo junto al *engagement*, su antítesis positiva. La evolución de la investigación apunta hacia el uso de nuevos instrumentos

de medida, que complementen e incluso sustituyan al MBI, por sus mejores propiedades psicométricas.

En el origen del *burnout* intervienen variables personales, cuyo influjo es poco conocido con seguridad, y variables laborales, sobre las que existe una mayor evidencia. El modelo de áreas de la vida laboral es muy clarificador en este sentido; sin embargo, paradójicamente, la intervención se ha centrado más en la persona que en el entorno laboral. Los impactos del *burnout* afectan tanto a la salud física y mental como al desempeño laboral, quedando abierto el debate de si debe categorizarse como enfermedad mental.

1.2. El síndrome de *burnout* en el clero católico

A pesar de que el clero fue incluido entre los colectivos vulnerables al *burnout* ya en la década de 1990 (Maslach et al., 2001), el interés por la prevalencia del síndrome de *burnout* en el clero, sus causas y manifestaciones es relativamente reciente. En esta segunda parte del marco teórico se delimita el fenómeno del *burnout* entre el clero católico siguiendo tres pasos. En primer lugar, se realiza una identificación terminológica y estadística del clero católico, seguidamente se traza un perfil de su vulnerabilidad al *burnout* en el contexto actual, para finalizar presentando el panorama actual de la investigación sobre el tema.

1.2.1. Identificación terminológica y estadística

La palabra *clero* designa el colectivo compuesto por hombres que han recibido el sacramento del orden en el grado de obispo, presbítero o diácono, para servir a la Iglesia Católica, en respuesta a una vocación³. Un *clérigo* sería la persona perteneciente al clero, a diferencia de un *laico*, persona bautizada que no ha recibido el sacramento del orden. La Iglesia Católica se compone mayoritariamente de laicos y, dentro del clero, el grupo más numeroso es el de los presbíteros o sacerdotes. Según el Anuario Estadístico Eclesial, a finales del año 2020, los católicos bautizados eran 1,360 millones en todo el mundo, de los cuales el 48% vivían en América, el 21.9 % en Europa, el 18.9% en África, el 11% en Asia y el 0.8% en Oceanía. En el

³ En otras confesiones cristianas, como las iglesias evangélicas, el uso del término clero depende de si se reconoce el sacramento del orden, del acceso de la mujer a este sacramento y del carácter temporal o permanente del servicio a la comunidad.

mismo año, los obispos eran 5,363, los sacerdotes 410,219 y los diáconos 48,635. La tendencia general es de un aumento sostenido del número de católicos bautizados y de clara disminución del número de sacerdotes y de candidatos en formación (Ufficio Centrale di Statistica della Chiesa, 2022).

Según las estadísticas publicadas por la Conferencia Episcopal Española (2021), en el año 2021 había en España 78 obispos en activo y 36 eméritos, 16,960 sacerdotes, 465 diáconos y 1,129 seminaristas o candidatos al sacerdocio. De las 22,993 parroquias existentes, aproximadamente la mitad se ubican en el ámbito rural. Al frente de cada una de ellas suele haber un sacerdote o *párroco* y se agrupan en 70 diócesis, cuya responsabilidad última compete a un obispo. Para referirse a la actividad del clero, suele emplearse el término *ministerio*, que abarca la predicación y enseñanza de la fe, las celebraciones litúrgicas y la acción caritativa, desarrollándose tanto en parroquias y comunidades religiosas como en instituciones educativas, sanitarias y sociales.

Dentro del colectivo del clero católico, cabe distinguir entre el clero *secular* o diocesano, compuesto por aquellos sacerdotes incardinados en una diócesis bajo la autoridad de un obispo, y el clero *regular* o religioso, del que forman parte los sacerdotes que pertenecen a una orden o congregación religiosa, profesando votos y viviendo en comunidad junto a otros religiosos no sacerdotes. Tanto los sacerdotes seculares como los religiosos asumen el compromiso de vivir en celibato⁴.

Al estudiar el síndrome de *burnout* en el clero católico, el presente trabajo se centrará particularmente en los sacerdotes seculares o diocesanos.

1.2.2. Un perfil del clero católico en la actualidad

Si por algo se caracteriza la época actual, es por la cantidad, rapidez y profundo impacto de los cambios que acontecen a todos los niveles de la vida humana. Tres factores clave de estos cambios son la *globalización* creciente de dinámicas sociales, económicas, políticas y culturales; el proceso avanzado de *secularización*, donde lo religioso queda cada vez más relegado al ámbito de lo privado y con escaso impacto en lo público; y la amplia difusión de la

⁴ En las Iglesias Católicas Orientales sí está permitida la ordenación sacerdotal de hombres casados.

tecnología, especialmente de internet, como ingrediente indispensable de cualquier faceta de la vida.

En este contexto complejo y cambiante, la imagen tradicional del clero, en la cual el sacerdote jugaba un rol bien definido y aceptado socialmente, dedicándose durante muchos años principalmente al culto y en el ámbito de una parroquia, donde sus iniciativas encontraban amplia respuesta, ha dejado de estar vigente, dejando paso a un nuevo perfil, una faz cambiante, en expresión de Cozzens (2003).

En la actualidad, el rol de los sacerdotes es con frecuencia cuestionado y no goza de buena reputación, entre otras causas, por la crisis de los abusos sexuales a menores que ha sacudido a toda la Iglesia. Además, en ocasiones el rol sacerdotal pasa a un segundo plano, al ser sustituido por el de otros profesionales. Dentro de la Iglesia, la mayor participación y formación del laicado hace que muchas de las tareas asignadas tradicionalmente a los sacerdotes sean ahora realizadas por laicos; aunque también es cierto que en contextos de baja práctica religiosa o donde predomina una actitud pasiva en los laicos, los sacerdotes deben asumir ocupaciones que van más allá de sus competencias. Por otra parte, aspectos en los que los sacerdotes cuentan con buena preparación, como el acompañamiento personal y el cultivo de la espiritualidad, les son poco demandados. Ante un problema personal, familiar o social, lo más habitual suele ser buscar la ayuda de un profesional, no de un sacerdote; y la búsqueda de sentido espiritual, que persiste a pesar de la secularización, se canaliza cada vez más a través de propuestas sin vinculación religiosa institucional (López, 2012).

En cuanto a la práctica religiosa, sigue disminuyendo drásticamente y entre las generaciones más jóvenes son mayoría quienes ni siquiera se han iniciado en ella, como constata la mayor parte de las investigaciones sociológicas. En el caso de España, según Panadero et al. (2021), el proceso de secularización y disminución de la práctica religiosa se ha acelerado durante la pandemia COVID-19, dejando datos muy significativos. El porcentaje de personas que manifiestan ser agnósticas o ateas ha aumentado hasta el 37.1% de la población en 2021; en el conjunto de personas menores de 34 años, este porcentaje sube hasta el 56.2% y alcanza el 63.5% en la franja entre 18 y 24 años. En cambio, entre la población mayor de 65 años, siguen siendo mayoría quienes se declaran creyentes, mientras que un 21.2% se declara ateo o agnóstico. Finalmente, en el conjunto de la población, solo el 18.3% se reconoce como creyente y practicante. Aunque las proporciones pueden variar según las comunidades

autónomas, estos datos reflejan con bastante aproximación la realidad en la que desarrollan su ministerio los sacerdotes: parroquias con un reducido número de personas, de edad media muy alta, donde la participación de las franjas de edad más jóvenes es ocasional o nula, y en un contexto social donde la indiferencia hacia la práctica religiosa es predominante.

Desde un punto de vista funcional, son destacables otros cambios en la imagen tradicional del rol sacerdotal. La disminución del número de sacerdotes hace necesaria la atención a varias parroquias a la vez, algo que requiere mucha más movilidad que en otras épocas; asimismo es cada vez menos frecuente mantenerse en un mismo puesto o destino durante muchos años. La carga de trabajo suele ser inestable en su distribución, pues en ocasiones sobrepasa los límites razonables, pero en otras es mínima, por lo que muchos sacerdotes llenan su tiempo con otras ocupaciones, estudios e incluso trabajos. Por otro lado, el trabajo específicamente sacerdotal suele pasar inadvertido, en parte porque no responde a una jornada laboral típica, por ejemplo, de ocho horas durante cinco días laborables en un lugar determinado. Lo más frecuente es que muchas acciones se realicen bajo demanda, de modo que el tiempo de más actividad para el sacerdote coincide con el tiempo libre de la mayoría de la gente, como los fines de semana y las tardes de los días laborables, encontrando dificultades para planificar tiempos de ocio y vacaciones.

Respecto al estilo de vida, es clave el hecho de que, tras recibir la formación durante aproximadamente siete años en la comunidad del seminario, los sacerdotes pasan a vivir y trabajar en soledad. Esto repercute, por ejemplo, en la dificultad para mantener hábitos saludables y en el debilitamiento de los vínculos y relaciones con otros compañeros.

1.2.3. ¿Crisis del sacerdocio o síndrome de *burnout*?

Si bien esta rápida descripción requeriría ser matizada según las personas y sus contextos, la ambigüedad del rol sacerdotal, la irrelevancia social y la organización disfuncional del trabajo, dibujan una situación de intemperie muy habitual entre los sacerdotes diocesanos, que provoca, como no podría ser de otro modo, impactos y reacciones muy diversas. Crea y Mastrofini (2010) muestran una amplia gama de patologías detectadas en sacerdotes a partir de casos reales; por su parte, López (2012) distingue tres tipos de sacerdotes según el modo de afrontar los nuevos retos que supone esta situación cambiante: los que siempre están agotados, con un estilo de vida caótico y sensación de fracaso, los que trabajan sin entusiasmo,

rutinariamente y con poca energía, y aquellos que logran desarrollar plenamente su trabajo de forma comprometida, equilibrada y serena.

Sin embargo, la complejidad de la cuestión rebasa el alcance de cualquier casuística y tipología. La literatura acerca del sacerdocio en el contexto actual ha sido muy amplia, sobre todo tras el Concilio Vaticano II (1962-1965), con especial atención a temáticas como la identidad, la espiritualidad, la misión y la formación, siendo una referencia fundamental la carta *Pastores dabo vobis* de Juan Pablo II (1992).

Ante la vivencia problemática del ministerio que afecta a muchos sacerdotes y, sobre todo, ante el elevado número de quienes han abandonado el ministerio durante este periodo, se ha planteado de modo recurrente la cuestión de si el sacerdocio atraviesa una crisis de hondo calado, no explicable únicamente por las dificultades de adaptación a los cambios sociales o de gestión de la sobrecarga de trabajo. Un aspecto clave que afecta a todas las vertientes de esta crisis es el clericalismo, constantemente fustigado por el Papa Francisco, por cuanto legitima privilegios, la acumulación de poder y la práctica de abusos por parte de una minoría (Müller, 2018). Asimismo, como señala Plante (2020), el clericalismo contribuye a crear un entorno y una cultura donde los comportamientos problemáticos y los conflictos se ocultan o se ignoran.

Desde esta perspectiva, el interés por el fenómeno del *burnout* como factor relacionado con la crisis en el clero ha sido creciente. Es fácil hallar referencias un tanto superficiales al tema, donde el *burnout* es visto como una consecuencia de la pérdida de ideales, del descuido de la vivencia espiritual o de la propensión al activismo y la falta de descanso; factores, que por sí solos no explican el síndrome (Rossetti y Rhoades, 2013).

Sin embargo, existen algunas investigaciones que ensayan una integración más profunda de las aportaciones de la psicología con los presupuestos teóricos procedentes de la teología y la espiritualidad del sacerdocio. En este sentido, son destacables las publicaciones de Ronzoni (2008), Crea (2010; 2015), López (2012), Guerra (2018) y especialmente la de Ide (2015), quien formula la hipótesis de que el *burnout*, al que los sacerdotes se hallan particularmente expuestos, consiste en una enfermedad del don, ubicando las aportaciones de la psicología en un marco antropológico, filosófico, bíblico y teológico muy coherente, aunque necesitado, como reconoce el autor, de una validación empírica suficiente. Por su parte, Rossetti (2011)

enmarca el interés por el *burnout* de los sacerdotes en una reflexión más amplia sobre su felicidad y satisfacción vocacional.

Vista desde el ángulo de la reflexión teológica y espiritual, la crisis del sacerdocio en la actualidad puede deberse a múltiples causas. Influyen en ella el debilitamiento de la fe y de la vivencia espiritual, las dificultades para mantener el compromiso de celibato, los conflictos en la obediencia a los superiores y en la relación con otros compañeros, los estilos de personalidad inconsistentes con la vocación sacerdotal, la inadaptación a los cambios sociales y el desgaste en el ejercicio del ministerio. Entre estos factores, solo el último, relacionado con el agotamiento “laboral”, es el que puede ser analizado y medido a partir del constructo psicológico del *burnout*, como muestra gráficamente la figura 3.

Figura 3. Factores predictivos de crisis en los sacerdotes



Fuente: elaboración propia

Los procesos sostenidos de *burnout* pueden jugar un papel predictivo en la crisis de identidad y misión entre los sacerdotes, ya que inciden en el aspecto más radical de la vocación sacerdotal: el modo de dedicarse a los demás (Crea, 2015). Ahora bien, es preciso matizar que dicha crisis puede tener su origen en cualquiera de los otros factores o incluso no producirse,

gracias a una adecuada prevención e intervención. Es decir, no todos los sacerdotes que atraviesan una crisis experimentan necesariamente *burnout*, ni a la inversa.

Desde una perspectiva netamente psicológica, el colectivo del clero encaja en el perfil típico de vulnerabilidad al *burnout*, tal y como lo resume Maslach (2017): personas que trabajan constantemente con otras personas, perciben como muy exigentes a los destinatarios de sus servicios, conciben su trabajo como expresión de una vocación, sus convicciones éticas son fuertes y su contexto laboral suele contar con escasos recursos financieros y organizativos. Según la última edición del MBI (Maslach et al., 2018), el colectivo del clero forma parte de las profesiones de ayuda, cuyo *burnout* puede evaluarse mediante la versión original o MBI-HSS.

Es preciso tener en cuenta que el clero presenta una peculiaridad que lo diferencia de otros colectivos vulnerables al *burnout*. En la mayor parte de las ocasiones, los factores relacionados con el inicio y mantenimiento del síndrome de *burnout* no se restringen únicamente al ámbito laboral. Como señalan Terry y Cunningham (2020), la vida no laboral y la integridad moral son partes importantes del trabajo de los sacerdotes, de las que nunca pueden separarse; es decir, en su vida no existen parcelas ajenas a su vocación.

Por consiguiente, al abordar el fenómeno del *burnout* en el clero, no puede aplicarse estrictamente el criterio de la CIE-11 según el cual “el síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida” (OMS, 2021). Es preciso, por tanto, ubicar el síndrome de *burnout* en los sacerdotes en el marco de una visión integral de su salud, para lo cual se requiere un conocimiento de sus condiciones de vida lo más cercano posible a la realidad. En este sentido, destaca el reciente estudio sobre las condiciones de salud de los sacerdotes diocesanos en activo, encargado por la Conferencia Episcopal de Francia (Piette et al., 2020).

2. Justificación

Desde el famoso artículo en el que Fichter (1984) se refería al *burnout* como un mito, un supuesto hecho nada frecuente ni novedoso entre los sacerdotes católicos estadounidenses, hasta la publicación de Crea (2015), para quien el *burnout* es un virus silencioso que afecta ampliamente al clero, han pasado apenas treinta años. Durante este tiempo, la conciencia del problema se ha hecho más clara y la investigación acerca del *burnout* en el clero católico ha ido abriéndose paso, aunque a un ritmo más bien lento y modesto, con escasas publicaciones en comparación con otras profesiones de ayuda y desiguales en sus enfoques, metodologías y calidad de los resultados (Terry y Cunningham, 2020; Ruiz-Prada et al., 2021). Son preponderantes los estudios publicados en el ámbito anglosajón, aunque van apareciendo investigaciones realizadas en Latinoamérica, Asia y en Europa, sobre todo en Italia.

Dentro del panorama de las publicaciones sobre el *burnout* en el clero católico, se han encontrado cuatro revisiones de la literatura. La de Jackson-Jordan (2013), consiste en una breve revisión narrativa sobre la relación entre *burnout* y resiliencia en el clero de diversas confesiones. Por su parte, Mooney (2015), se centra en el clero católico de Irlanda, revisando la literatura publicada entre 1980 y 2015, acerca de los efectos, especialmente en forma de *burnout*, que provoca en los sacerdotes la constante exposición a situaciones de enfermedad y muerte, así como las estrategias para la prevención y promoción de su salud.

Adams et al. (2017) revisan 84 publicaciones sobre el *burnout* en diversas profesiones, para establecer comparaciones con el *burnout* entre el clero de diversas confesiones cristianas. Concluyen que el nivel de *burnout* es moderado en el clero, con puntuaciones en las tres dimensiones del constructo algo mejores que las de policías y personal de emergencias, similares a las de maestros y trabajadores sociales y peores que las de los *counsellors*.

Más recientemente, Ruiz-Prada et al. (2021) llevan a cabo una revisión de la literatura sobre el estrés ocupacional y el síndrome de *burnout* en los sacerdotes católicos. Emplean la metodología de la revisión de alcance (*scoping review*), a fin de mapear los aspectos implicados en la cuestión, sin evaluar la calidad de los estudios incluidos, justificando esta opción por la novedad del tema y la escasa investigación publicada. Uno de los objetivos que se proponen es construir un marco teórico básico para futuras investigaciones, sobre todo en España, donde las publicaciones al respecto son casi inexistentes.

El presente trabajo se inserta en la línea marcada por este objetivo, realizando una revisión sistemática de las publicaciones acerca del *burnout* en el clero católico. La pertinencia de este enfoque queda justificada, en primer lugar, por la utilidad de las revisiones sistemáticas para obtener una síntesis del estado del conocimiento sobre un tema, identificar prioridades en la investigación y problemas a corregir en el futuro, y generar o evaluar modelos teóricos explicativos (Page et al., 2021); en segundo lugar, por el hecho de que hasta ahora no se ha aplicado la metodología de revisión sistemática en este campo.

Aunque los estudios sobre el *burnout* en el clero católico en muestras de población son pocos en comparación con los realizados en otras profesiones, su número es suficiente para llevar a cabo una revisión sistemática. Para asegurar el rigor y la calidad de la revisión, la metodología empleada sigue el protocolo PRISMA para revisiones sistemáticas (Page et al., 2021).

La variable de resultado principal queda formulada con la pregunta: *¿qué aspectos del síndrome de burnout en el clero católico han sido objeto de investigación?*

Las variables de resultado secundarias se formulan a partir de las cinco claves transversales para la comprensión del fenómeno del *burnout*, analizadas anteriormente en el marco teórico.

1. ¿Se considera el *burnout* como un constructo multidimensional?
2. ¿Qué instrumentos de medida se emplean?
3. ¿Qué variables moduladoras se identifican?
4. ¿Qué impactos se detectan?
5. ¿Qué estrategias de prevención e intervención se proponen?

Estas cinco preguntas servirán como guía para sistematizar los resultados de la revisión, a fin de obtener una visión del estado actual de la investigación sobre el *burnout* en el clero católico, que incluya tanto supuestos teóricos como prioridades para investigar y nudos problemáticos para abordar en el futuro.

3. Objetivos

El objetivo general del presente trabajo consiste en analizar el grado en que las cinco claves para la comprensión del *burnout* (multidimensionalidad del constructo, instrumentos de medida, variables personales y laborales, impactos en la salud y estrategias de prevención e intervención), se hallan presentes en la literatura sobre el síndrome de *burnout* en el clero católico.

Los objetivos específicos son los siguientes:

1. Realizar una revisión sistemática de las publicaciones científicas acerca del *burnout* en el clero católico, basadas en muestras de población y que incluyan alguna de las cinco claves para la comprensión del *burnout*.
2. Sintetizar los principales resultados respecto a cada clave de comprensión del *burnout*, identificando nudos problemáticos y prioridades para la investigación.
3. Esbozar líneas prospectivas para futuras investigaciones acerca del *burnout* en el clero católico.

4. Marco Metodológico

La revisión de la literatura se ha realizado siguiendo el protocolo PRISMA para revisiones sistemáticas (Page et al., 2021). A continuación, se detalla la estrategia de búsqueda, los criterios de inclusión y exclusión, los procedimientos de extracción de datos y su análisis.

4.1. Estrategia de búsqueda

La estrategia de búsqueda empleada se compone de tres pasos. El primero consiste en la construcción de un algoritmo fiable de búsqueda, eligiendo los términos precisos para combinarlos en la búsqueda en diferentes bases de datos.

Las pruebas realizadas han confirmado que los términos que arrojan una búsqueda más precisa al ser combinados son: “catholic”, “clergy”, “priests”, “ministry”, “burnout” y “exhaustion”, de modo que el algoritmo resultante, aplicado a los campos “Title”, “Abstract” y “Keywords” es el siguiente: [(“catholic”) AND (“clergy” OR “priests” OR “ministry”) AND (“burnout” OR “exhaustion”)].

En segundo lugar, se eligieron las siguientes bases de datos: PubMed, Scopus, Web of Science, Springer y Proquest Psicología. Por último, se ejecutó el algoritmo de búsqueda en todas ellas.

4.2. Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión son los siguientes: (1) publicaciones cuyo tema principal es el *burnout* en cualquiera de sus vertientes, (2) en la población del clero católico y (3) a partir de muestras de población.

Los criterios de exclusión son los siguientes: (1) publicaciones donde el *burnout* aparece como una cuestión secundaria, (2) tratan el *burnout* en el clero de otras confesiones cristianas (anglicana, evangélica, ortodoxa, etc.) y (3) no parten de muestras de población, o las muestras son heterogéneas, bien porque incluyen al clero de diversas confesiones cristianas, o bien porque no se distingue entre sacerdotes, religiosos y laicos, aunque todos ellos pertenezcan a la Iglesia Católica.

4.3. Procedimiento y extracción de datos

El punto de partida de la fase de identificación de registros fue la ejecución del algoritmo de búsqueda en las bases de datos seleccionadas (PubMed, Scopus, Web of Science, Springer y Proquest Psicología), importando los resultados a una base de datos única en RefWorks. Seguidamente se eliminaron los registros duplicados aplicando la herramienta de RefWorks, revisando después de forma manual algunos errores detectados.

La fase de cribado se inició con un primer filtro mediante la lectura del título, resumen y palabras clave. Posteriormente se recuperó el texto completo de los registros seleccionados para su lectura, a fin de evaluar los artículos elegibles para la muestra. La lectura del texto completo proporcionó algunas referencias no incluidas en los resultados de la búsqueda inicial. Se realizó una búsqueda específica en páginas web y en bibliotecas, para analizarlas a texto completo y aplicarles los criterios de selección.

Una vez seleccionados los artículos incluidos en la revisión, se extractó la siguiente información de cada uno de ellos: autores, título, año de publicación, país, revista, objetivos, metodología, y características de la muestra.

4.4. Análisis de datos

El análisis de datos se realizó a dos niveles. En primer lugar, a nivel descriptivo de los resultados cuantitativos en referencia a los índices de prevalencia del *burnout* entre el clero católico, que aportan los artículos revisados. En segundo lugar, a nivel interpretativo, a partir de las claves de comprensión del fenómeno del *burnout*, establecidas anteriormente en el marco teórico del presente trabajo (multidimensionalidad del constructo, instrumentos de medida, variables moduladoras, impactos a nivel personal y laboral y estrategias de prevención e intervención).

5. Resultados

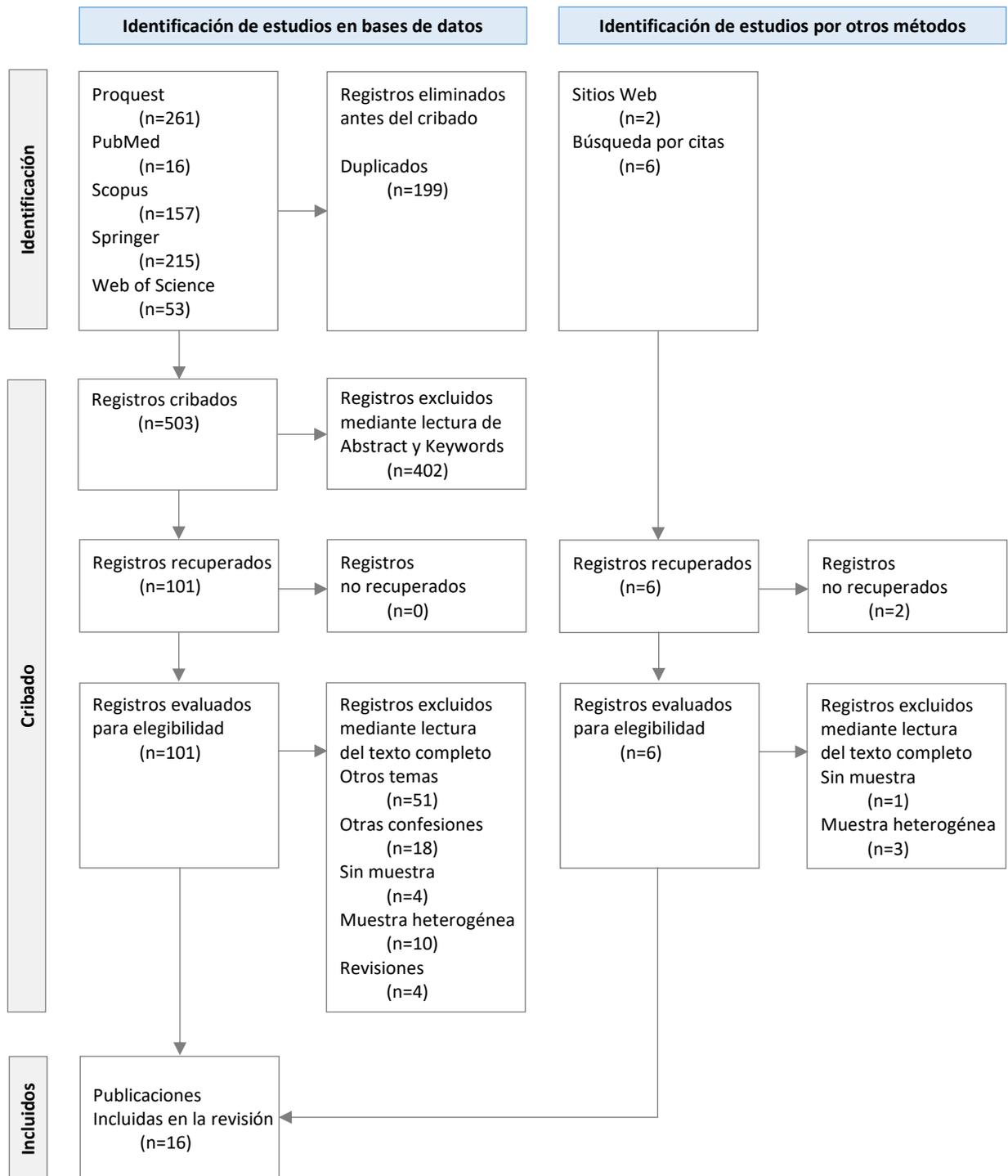
La búsqueda realizada identificó un total de 702 registros: Proquest (n=261), PubMed (n=16), Scopus (n=157), Springer (n=215) y Web of Science (n=53). Tras eliminar los duplicados (n=199), se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión a los 503 registros restantes. La revisión del título, resumen, palabras clave y en algunos casos del método, reveló una amplia diversidad de temáticas, la mayoría no relacionadas con el síndrome de *burnout*, por lo que fueron excluidos 402 registros.

Ya con una muestra más reducida (n=101), se recuperó el texto completo de los artículos a fin de evaluar su elegibilidad para la revisión, de acuerdo con los criterios de selección. Los artículos descartados (n=51), se referían al *burnout* entre el clero en el marco de otras temáticas, como la salud y el bienestar, los trastornos de depresión y el estado de ánimo, el estrés ocupacional y la estructura organizacional.

Seguidamente se procedió a la lectura del texto completo de los estudios cuyo tema principal es el *burnout* en el clero (n=50), descartando en primer lugar los realizados entre el clero de otras confesiones cristianas (n=18), la mayoría en la Iglesia Anglicana y en la Iglesia Metodista de Estados Unidos. Esto permitió delimitar los artículos cuya temática específica es el *burnout* en el clero católico (n=32), entre los que se descartaron las revisiones (n=4) y los estudios teóricos sin muestra de población (n=4). Entre las investigaciones con muestra de población, se ha comprobado que, en algunas de ellas, la muestra objeto de estudio es heterogénea (n=10), bien porque incluye a miembros del clero de diversas confesiones cristianas e incluso de otras religiones, o bien porque no se distingue entre sacerdotes, religiosos y laicos, aunque todos ellos pertenezcan a la Iglesia Católica. El número de registros identificados desde las bases de datos e incluidos en la revisión es de 14.

La lectura de los registros seleccionados permitió identificar otras referencias relevantes que no habían sido halladas en las bases de datos (n=8). Se realizó una búsqueda manual que permitió recuperar el texto completo de 6 de ellas, de las cuales se excluyeron 1 por carecer de muestra y 3 por la composición heterogénea de la muestra. Finalmente, el número total de artículos incluidos en la revisión es de 16. En la figura 4 se esquematiza gráficamente el proceso de selección.

Figura 4. Proceso de selección de los artículos incluidos en la revisión



A continuación, se resumen en la tabla 1 los datos de los artículos incluidos en la revisión y las principales características de las muestras correspondientes.

Tabla 1. Artículos incluidos en la revisión

	Autores	Muestra	Edad	País
1	Barzon et al. (2006)	n=321 sacerdotes diocesanos	Rango: no especificado Media: no especificada	Diócesis de Padova (Italia)
2	Büssing et al. (2013)	n=425 sacerdotes diocesanos	Rango: no especificado Media: 58 años	Varias diócesis de Alemania
3	Büssing et al. (2017)	n=3,824 sacerdotes diocesanos	Rango: 30-85 años Media: no especificada	22 de las 27 diócesis de Alemania
4	Caraballo (2019)	n=22 sacerdotes diocesanos	Rango: no especificado Media: no especificada	Diócesis en Argentina (nombre no especificado)
5	De Lima Dias (2019)	n=242 sacerdotes [diocesanos n=142; religiosos n=100]	Rango: 26-86 años Media: 48.62 años	87 diócesis y 52 órdenes religiosas en Brasil
6	Francis et al. (2004)	n=1,468 sacerdotes diocesanos trabajando en parroquias	Rango: no especificado Media: no especificada	Varias diócesis de Inglaterra y Gales
7	Francis et al. (2007)	n=1,468 sacerdotes diocesanos trabajando en parroquias	Rango: no especificado Media: no especificada	Varias diócesis de Inglaterra y Gales
8	Francis et al. (2017)	n=155 sacerdotes [diocesanos n=89; religiosos n=68]	Rango: 24-74 años Media: 46 años	De Italia n=98 De otros países n=57
9	Francis y Crea (2015)	n=155 sacerdotes [diocesanos n=89; religiosos n=68]	Rango: 24-74 años Media: 46 años	De Italia n=98 De otros países n=57
10	Joseph et al. (2010)	n=511 sacerdotes diocesanos	Rango: 27-88 años Media: 43.2 años	16 diócesis del sur de India
11	Joseph et al. (2011)	n=511 sacerdotes diocesanos	Rango: 27-88 años Media: 43.2 años	16 diócesis del sur de India
12	López-Herrera et al. (2014)	n=881 sacerdotes diocesanos	Rango: no especificado Media: 45.89 años	10 diócesis de Méjico 5 diócesis de Costa Rica 1 diócesis de Puerto Rico 5 países de Centroamérica
13	Raj y Dean (2005)	n=101 sacerdotes [diocesanos n=50; religiosos n=51]	Rango: 30-93 años Media: 45 años	6 diócesis de India 8 órdenes religiosas
14	Rossetti y Rhoades (2013)	n=2,482 sacerdotes [diocesanos n=2,145; religiosos n=337]	Rango: no especificado Media: 45 años	23 diócesis de Estados Unidos de América
15	Vicente-Galindo et al. (2017)	n=881 sacerdotes diocesanos	Rango: no especificado Media: 45.89	10 diócesis de Méjico 5 diócesis de Costa Rica 1 diócesis de Puerto Rico 5 países de Centroamérica
16	Virginia (1998)	n=142 sacerdotes [diocesanos n=50; religiosos n=49; vida monástica n=43]	Rango: no especificado Media: no especificada	Estados Unidos de América

Como puede apreciarse en la tabla 1, la muestra analizada es coincidente en algunos de los estudios. Es el caso de los artículos de Francis et al. (2004) y Francis et al. (2007); Joseph et al. (2010) y Joseph et al. (2011); Francis y Crea (2015) y Francis et al. (2017); López-Herrera et al. (2014) y Vicente-Galindo et al. (2017). Teniendo en cuenta las diferencias entre las variables estudiadas en cada artículo, se considerarán por separado y no como un único estudio, con la excepción del artículo de Francis et al. (2007), pues consiste en una aplicación de los temas tratados por Francis et al. (2004) a un aspecto secundario de la prevención del *burnout*.

A continuación, se sistematizan los resultados de la revisión de los artículos atendiendo a los instrumentos de medida empleados, el índice de prevalencia del *burnout*, las variables moduladoras, los impactos personales y laborales y las estrategias de prevención e intervención.

5.1. Instrumentos de medida

En el marco teórico del presente trabajo se mostraron los aspectos clave del debate acerca de la medida del síndrome de *burnout*. Aunque parece claro que se trata de un constructo multidimensional, no existe un acuerdo total sobre el número de dimensiones y su especificidad, como tampoco sobre la precisión del MBI para medir el *burnout* en algunas profesiones y contextos.

Este panorama queda reflejado en cierto modo en los estudios revisados. En todos ellos se considera el *burnout* como un constructo multidimensional en sí mismo, asumiendo mayoritariamente las tres dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y logro personal. Sin embargo, se han encontrado cuatro estrategias diferentes para medir la prevalencia del *burnout* en el clero que, en cualquier caso, se complementan con otros cuestionarios sociodemográficos, para recoger variables como la edad, el nivel académico o los años de ocupación.

La mayor parte de los autores han empleado la versión original del MBI en el idioma de la muestra analizada (inglés, alemán, italiano, portugués y español), sin introducir ningún cambio en la redacción de los ítems. Así lo hacen Barzon et al. (2006), Büssing et al. (2013, 2017), Caraballo (2019), De Lima Dias (2019), Joseph et al. (2010, 2011), López-Herrera et al. (2014), Vicente-Galindo et al. (2017) y Virginia (1998). No obstante, algunos autores constatan ciertas

limitaciones al aplicar el MBI de esta manera. De Lima Dias (2019) advierte que, si bien el MBI evalúa con precisión el *burnout* entre las profesiones de ayuda, es probable que no refleje del todo el fenómeno entre el clero católico, por lo que se requieren unos valores normativos específicos para establecer la fiabilidad y validez del MBI en dicha población. Según Virginia (1998), la dimensión de logro personal es la más problemática, ya que es entendida entre los sacerdotes a partir de claves teológicas y espirituales que van más allá de lo meramente profesional. En la misma línea, Joseph et al. (2010) concluyen, a partir del análisis factorial de los datos de su muestra, que las dimensiones de AE y DP funcionaron, de hecho, como un solo factor, aunque respetan la división tripartita del manual del MBI. Por su parte, Raj y Dean (2005) afirman que tanto las subescalas como la formulación de los ítems del MBI pueden reflejar conceptos propios de la cultura occidental, con matices que no son percibidos igualmente en India.

Una segunda estrategia de medida consiste en introducir leves cambios en la formulación de los ítems del MBI, por ejemplo, sustituyendo las palabras “trabajo” por “ministerio” y “destinatarios” por “feligreses”. Rossetti y Rhoades (2013) justifican esta opción basándose en precedentes de otras profesiones, por ejemplo, las educativas. Sin embargo, en su investigación comprobaron que no existen diferencias significativas entre los resultados obtenidos al administrar el MBI con estos cambios a una primera muestra y los resultados que arroja la aplicación del MBI original a una submuestra.

La tercera estrategia es la empleada por Francis et al. (2004; 2007), quienes aplican al clero católico de Inglaterra y Gales una adaptación del MBI realizada específicamente para el clero por Rutledge y Francis (2004), la cual había sido validada anteriormente en muestras del clero anglicano (Hills et al., 2004). En ella se introducen cuatro importantes cambios: la formulación de los ítems con expresiones propias del inglés norteamericano se sustituyó por otra más comprensible para la población de Inglaterra; algunos ítems se reformaron para expresar mejor la experiencia y el lenguaje propios del ministerio sacerdotal; se añadieron ítems que reflejan otros aspectos de dicho ministerio, igualando la longitud de las tres subescalas a 10 ítems; y el formato de respuesta pasó de medir la frecuencia con una escala Likert de siete puntos, a medir el grado de acuerdo o desacuerdo con una escala Likert de cinco puntos. En las investigaciones de Francis et al. (2004; 2007), esta versión del MBI adaptada al clero alcanza un coeficiente alfa de Cronbach de .88 en AE, .82 en DP y .79 en LP. No se han

encontrado más estudios de validación de esta versión adaptada del MBI en muestras del clero católico de otros países.

Por último, existe la opción de usar un instrumento alternativo al MBI, sea en la versión original o en la adaptada al clero. Se trata del *Francis Burnout Inventory* (FBI), diseñado por Francis (2005). Este instrumento pretende, por una parte, solventar el problema que plantea en el MBI la relativa independencia de la dimensión de logro personal respecto a las de agotamiento personal y despersonalización; por otra, superar el enfoque de la relación entre ellas como una progresión secuencial (el agotamiento emocional conduciría a la despersonalización y la despersonalización a la disminución del logro personal).

Basándose en la noción de afecto equilibrado de Bradburn (1969), Francis et al. (2005) postulan que el afecto positivo y el afecto negativo no son extremos opuestos de un solo continuo, sino dos continuos separados, lo cual permite explicar el hecho de que las personas puedan experimentar a la vez altos niveles de afecto positivo y altos niveles de afecto negativo. La mala salud psicológica relacionada con el trabajo quedaría reflejada cuando altos niveles de afecto negativo coinciden con bajos niveles de afecto positivo.

Para la investigación del burnout en el clero, Francis (2005) tradujo el afecto negativo por “agotamiento emocional”, midiéndolo con la *Escala de Agotamiento Emocional en el Ministerio* (*Scale of Emotional Exhaustion in Ministry*, SEEM), que consta de 11 ítems; y el afecto positivo lo tradujo por “satisfacción en el ministerio”, midiéndola con la *Escala de Satisfacción en el Ministerio* (*Satisfaction in Ministry Scale*, SIMS), también de 11 ítems. Ambas escalas conforman el *Francis Burnout Inventory* (FBI). La fiabilidad y validez del FBI ha sido probada en muestras del clero de siete confesiones cristianas en países anglófonos (Francis y Crea, 2015). En el caso del clero católico, los primeros estudios son los de Francis y Crea (2015) y Francis et al. (2017), incluidos en la presente revisión. En ambos se aplica el FBI a una muestra de sacerdotes católicos en Italia, alcanzando un coeficiente alfa de Cronbach de .81 en la SEEM y de .79 en la SIMS.

5.2. Prevalencia

Entre los artículos revisados, seis pueden ser considerados como estudios de prevalencia del *burnout* en el clero católico a partir de muestras de población de uno o varios países (Barzon et al., 2006; Caraballo, 2019; De Lima Dias, 2019; Francis et al., 2004; López-Herrera et al., 2014; Rossetti y Rhoades, 2013). El enfoque del resto de artículos es diferente, bien porque se busca establecer la correlación entre el *burnout* y otras variables, o bien porque se trata de estudios de validación de instrumentos de medida.

Al hablar de prevalencia del *burnout*, es preciso recordar que, según el manual del MBI (Maslach et al., 2108), puntuaciones altas en las subescalas AE y DP, junto a una baja en LP, serían un indicador de *burnout*, pero no existen puntos de corte ni se puede obtener una puntuación única sumando las puntuaciones de las tres subescalas, que permita distinguir casos y no-casos. El MBI proporciona una aproximación dimensional al *burnout* y, en consecuencia, el análisis de los datos obtenidos en una muestra debe diferenciar las puntuaciones en cada dimensión, estableciendo en la medida de lo posible comparaciones con valores normativos para la población general o con otras muestras similares.

No todos los estudios revisados que emplean el MBI, tanto en su versión original como en la adaptada para el clero, cumplen estos requisitos. Algunos autores clasifican los resultados en terciles (niveles bajo, medio, alto), mientras que otros solo reportan la media y la desviación típica para cada dimensión. Además, en varios estudios no se establecen comparaciones con datos normativos para la población general del país de la muestra ni con investigaciones similares. Esta variabilidad añade evidentes dificultades a un panorama ya de por sí complejo.

En su investigación sobre una muestra de sacerdotes católicos en Inglaterra y Gales (n=1,468), Francis et al. (2004), se proponen comprobar si el *burnout* es un mito o una realidad, aplicando el MBI en su versión modificada para el clero, la cual alcanzó un coeficiente alfa de Cronbach de .88 en AE, .82 en DP y .79 en LP. Las puntuaciones medias en las tres subescalas de la versión del MBI adaptada para el clero, fueron las siguientes: AE = 24 (6.5); DP = 23.2 (5.4); LP = 23.4 (4.4). Los autores no determinan a partir de estos datos la prevalencia del *burnout*, tampoco establecen comparaciones con datos normativos ni clasifican los resultados empleando terciles. Sin embargo, detallan algunas proporciones obtenidas al analizar las respuestas a los ítems, que pueden reflejar con bastante aproximación la experiencia real de

burnout en el clero católico. Respecto al agotamiento emocional, el 36% de los sacerdotes se sienten agotados al final del día; para el 27%, el hecho de trabajar con personas a diario genera tensión; y el 26% creen que están trabajando demasiado en su parroquia en su ministerio parroquial. Alrededor de 1 de cada 5 se sienten frustrados y emocionalmente agotados por el trabajo ministerial. En cuanto a la despersonalización, el 31% de los sacerdotes siente que sus feligreses les culpan de algunos de sus problemas; el 27% reconoce ser menos pacientes de lo que solían ser y les resulta difícil escuchar; un 17% se muestra preocupado porque el trabajo sacerdotal les está endureciendo emocionalmente. Finalmente, en cuanto al logro personal, el 90% de los sacerdotes afirma que trabajar con personas les satisface mucho; el 81% no cambiaría su ministerio y el 75% se siente gratificado por el trabajo junto a sus feligreses. En cambio, solo un 32% afirma que se ocupa muy eficazmente de los problemas de sus feligreses y se siente con energía.

En comparación con los resultados obtenidos entre el clero anglicano en otro estudio similar (Rutledge y Francis, 2004), las puntuaciones medias de los sacerdotes católicos de la muestra [AE = 24 (6.5); DP = 23.2 (5.4); LP = 23.4 (4.4)] revelan algunas diferencias significativas con las del clero anglicano [AE = 22.3 (7.3); DP = 19.9 (5.3); LP = 24.7 (4.7)]. Entre los sacerdotes católicos son más altas en AE y DP, pero más bajas en LP, lo cual lo cual sería indicio de un nivel más alto de realización personal. En todo caso, según Francis et al. (2004), el *burnout* es una realidad en el clero de ambas confesiones, que debe ser muy tenida en cuenta.

En cambio, Rossetti y Rhoades (2013), tratando de responder a la misma pregunta sobre si el *burnout* es algo realmente presente en la vida de los sacerdotes católicos, llegan a una conclusión diferente. En comparación con los datos de los grupos normativos del manual del MBI [AE = 20.99 (10.8); DP = 8.73 (5.9); LP = 34.58 (7.1)], los sacerdotes de su amplia muestra estadounidense (n=2,482) obtuvieron mejores puntuaciones medias en las tres subescalas [AE = 13.57 (9.7); DP = 4.07 (4.3); LP = 37.62 (7.7)].

Los autores no reportan el alfa de Cronbach ni distribuyen los resultados en terciles, aunque señalan que solo 36 sacerdotes (1.5% de la muestra) puntuaron en el tercil superior para las tres subescalas, por lo que su nivel de *burnout* sería alto. En comparación con la muestra de servicios sociales, este número sube a 57 (2.3% de la muestra), manteniéndose igualmente en niveles muy bajos. A partir de estos datos, los autores coinciden con Fichter (1984) al

cuestionar la suposición de que la prevalencia del *burnout* entre el clero católico de Estados Unidos es muy elevada.

Los resultados de la investigación realizada por De Lima Dias (2019) sobre una muestra de sacerdotes brasileños (n=242) a la que aplicó el MBI, coinciden en parte con los de Rossetti y Rhoades (2013). Los sujetos de la muestra obtuvieron mejores puntuaciones medias en las tres subescalas [AE = 15.40 (11.08); DP = 4.50 (4.63); LP = 39.15 (7.68)], en comparación con los datos de los grupos normativos proporcionados por el manual del MBI [AE = 20.99 (10.8); DP = 8.73 (5.9); LP = 34.58 (7.1)], si bien el autor no proporciona el coeficiente alfa de Cronbach. Respecto a los resultados obtenidos por Rossetti y Rhoades (2013) en su muestra de sacerdotes norteamericanos, las puntuaciones medias de los sacerdotes brasileños son significativamente mayores ($p < .05$) en agotamiento emocional [AE = 15.40 (11.08) frente a AE = 13.57 (9.7)] y en logro personal [LP = 39.15 (7.68) frente a LP = 37.62 (7.7)]. En cambio, no se encuentra una diferencia significativa ($p = .14$) en despersonalización [DP = 4.50 (4.63) frente a DP = 4.07 (4.3)]. A partir de estos datos, el autor concluye que la prevalencia del *burnout* es menor entre el clero de Brasil que en las muestras normativas del MBI, y que los sacerdotes brasileños están más agotados emocionalmente que los sacerdotes estadounidenses, aunque su sensación de logro personal es mayor. Es decir, el clero brasileño experimenta al mismo tiempo un alto nivel de agotamiento emocional y de logro personal, algo que puede deberse al papel amortiguador de otras variables, como las de tipo espiritual.

De Lima Dias (2019) aporta una interpretación complementaria de los resultados al clasificarlos en terciles. En AE, el 64.50% puntuó en el nivel bajo, el 21.90% en el medio y el 13.60% en el alto; en DP, el 70.20% puntuó en el nivel el bajo, el 19.50% en el medio y el 10.30% en el alto; y en LP, el 58.30% puntuó en el nivel bajo, el 21.50% en el medio y el 20.20% en el alto. Esto significa que un porcentaje significativo de los sacerdotes brasileños puntuó en los dos tercios superiores en las tres dimensiones del *burnout* [AE: 35.5% (n=86); DP: 29.8% (n=72); LP: 41.7% (n=101)]. Según el autor, estos datos son lo suficientemente relevantes como para considerar el síndrome de *burnout* en el clero de Brasil como un problema que debe ser abordado directamente por parte de toda la Iglesia Católica brasileña.

Los resultados obtenidos por Caraballo (2019) a partir de una pequeña muestra de una diócesis de Argentina (n=22) a la que se administró el MBI son menos precisos, ya que el estudio no proporciona el coeficiente alfa de Cronbach ni las puntuaciones medias por

dimensión; tampoco establece comparaciones con grupos normativos. Únicamente reporta que en AE, el 19% de los sacerdotes puntuó en el nivel bajo, el 57.1% en el medio, y el 23.8% en el alto; en DP, el 19% puntuó en el nivel bajo, el 61.9% en el medio y el 19% en el alto; y en LP, el 23.8% puntuó en el nivel bajo, el 47.6% en el medio y el 28.6% en el alto. La autora concluye que la prevalencia del *burnout* entre los sacerdotes de la muestra sería muy relevante, ya que el 57% se encuentran en los niveles medios y el 24% en los altos. El tamaño de la muestra y la imprecisión en el manejo de los datos podrían explicar esta alta prevalencia.

Barzon et al. (2006) presentan los resultados de su investigación sobre el síndrome de *burnout* en una muestra de sacerdotes de la diócesis italiana de Padova (n=321), a quienes se administró el MBI, con un alfa de Cronbach de .82 en la subescala AE, .56 en DP y .78 en LP. Las puntuaciones medias fueron las siguientes: AE = 15.18 (8.63); DP = 6.45 (4.79); LP = 36.22 (6.88). Respecto a los valores normativos del manual del MBI, las puntuaciones medias en las tres dimensiones son más favorables a la muestra italiana; en cambio, en comparación con los valores normativos para la población italiana, el nivel de AE es más alto y el de LP más bajo en la muestra de sacerdotes, algo que sería indicio de un *burnout* menos intenso y generalizado.

La clasificación de los resultados en terciles permite apreciar que en AE, el 45.8% de los sacerdotes puntúa dentro del nivel bajo, el 33% en el medio, y el 21.2% en el alto; en DP, el 23.7% puntúa en el nivel bajo, el 23.7% en el medio y el 52.6% en el alto; y en LP, el 43% puntúa en el nivel bajo, el 35.3% en el medio y el 21.8% en el alto.

Los autores profundizan la interpretación de estos resultados mediante un análisis cluster, para reagrupar a los sacerdotes en 6 grupos, según los perfiles de afinidad a partir de las puntuaciones en las tres subescalas del MBI. Un grupo de 124 sujetos (38.6% de la muestra) presentó bajos niveles de AE y DP y un alto nivel de LP, de modo que no se verían afectados por el *burnout*. Por el contrario, otro grupo, también de 124 sujetos (38.6% de la muestra) presentó altos niveles de AE y DP y bajo nivel de LP; estos sacerdotes padecerían claramente el síndrome de *burnout*. Entre ambos extremos se encuentran otros cuatro grupos. Uno de 28 sujetos (8.7% de la muestra), con bajos niveles en las tres dimensiones, lo cual indicaría insatisfacción con su ministerio, pero no problemas particulares de *burnout*; otro de 19 sujetos (5.9% de la muestra), con nivel alto de AE pero bajo en DP y LP, es decir, no despersonalizados pero sometidos a una fuerte presión; otro de 12 sujetos (3.7% de la muestra), con bajo nivel de AE y alto en DP y LP, algo que sería indicio de una vivencia del ministerio basada en el mero

cumplimiento de un rol; y un grupo de 14 sujetos (4.4% de la muestra), con niveles altos en las tres dimensiones, que probablemente sienten que están desempeñando bien su ministerio pero experimentan al mismo tiempo una intensa incomodidad. Como puede apreciarse en esta clasificación, Barzon et al. (2006) van más allá del mero reporte de las tasas de prevalencia, tratando de captar las manifestaciones del *burnout* en el marco de un continuo.

En una línea parecida se encuentra la investigación de López-Herrera et al. (2014) sobre una muestra de sacerdotes de varios países latinoamericanos (n=881), a quienes administraron el MBI en la adaptación española de Moreno et al. (1991), obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach de .85 en la subescala AE, .54 en DP y .81 en LP. Las puntuaciones medias fueron las siguientes: AE = 18.88 (.32); DP = 6.91 (.16); LP = 33.86 (.27).

Los autores afinan la interpretación de los datos sobre la prevalencia del *burnout* en la muestra definiendo varios patrones del síndrome mediante un análisis de clase latente, que emplea los datos obtenidos en la muestra para estimar en cada clase la prevalencia del síndrome y las probabilidades de respuesta condicionada para cada patrón de la variable observada. Además del patrón clásico de niveles altos en AE y DP y bajo en LP, identifican varias combinaciones que pueden generar un nivel severo de *burnout*. Entre los sujetos de la muestra con niveles más altos de *burnout*, distinguen entre los que obtuvieron puntuaciones extremas en las tres dimensiones, los que obtuvieron puntuaciones máximas en DP y moderadas o máximas en AE, y los que obtuvieron una puntuación máxima en AE, moderada en DP y sin un patrón definido en LP. La dimensión de AE parece ser la más determinante para el desarrollo del síndrome, seguida de la de DP, sobre todo cuando su puntuación es moderada y alta; la de LP es la que menos influye, ya que existen sujetos con *burnout* severo independientemente de la puntuación que hayan obtenido en esta dimensión.

Al combinar el análisis de clase latente con la distribución de los resultados por terciles y países, los autores concluyen que el 26.22% de la muestra (n=231) presentaba un nivel alto de *burnout*; el 33.48%, un nivel moderado; y el 40.30% (n=355) un nivel bajo. Además, cifran la probabilidad de que los sacerdotes estén libres de *burnout* en el 39.62%; de mostrar un nivel moderado, en el 60.38%, y de presentar el síndrome en toda su extensión, del 25.39%. Estos datos requieren, según los autores, la práctica de estrategias adecuadas de prevención e intervención a varios niveles.

En la tabla 2 se presentan las puntuaciones en las tres subescalas del MBI reportadas por los autores de los artículos analizados. Las diferencias que pueden apreciarse respecto a las puntuaciones que reportan Francis et al. (2004), se deben al uso de la versión del MBI específicamente adaptada para el clero. En la tabla 3 se presenta la distribución por terciles de las puntuaciones en las tres subescalas del MBI, según los artículos analizados.

Tabla 2. Puntuaciones medias en las subescalas del MBI

Autores	Muestra	País	Instrumento	AE		DP		LP	
				M	DT	M	DT	M	DT
Barzon et al. (2006)	n=321	Italia	MBI original	15.18	8.63	6.45	4.79	36.22	6.88
De Lima Dias (2019)	n=242	Brasil	MBI original	15.4	11.08	4.5	4.63	39.15	7.68
Francis et al. (2004)	n=1,468	Inglaterra y Gales	MBI adaptado	24	6.5	23.2	5.4	23.4	4.4
López-Herrera et al. (2014)	n=881	Varios Latinoamérica	MBI original	18.88	.32	6.91	.16	33.86	.27
Rossetti y Rhoades (2013)	n=2,482	Estados Unidos de América	MBI original	13.57	9.7	4.07	4.3	37.62	7.7

M: Puntuación media; DT: Desviación típica.

Tabla 3. Distribución por terciles de las puntuaciones en las subescalas del MBI

Autores	Muestra	País	Instrumento	AE			DP			LP		
				B	M	A	B	M	A	B	M	A
Barzon et al. (2006)	n=321	Italia	MBI original	45.8	33	21.20	23.7	23.7	52.6	43	35.3	21.8
Caraballo (2019)	n=22	Argentina	MBI original	19	57.1	23.8	19	61.9	19	23.8	47.6	28.6
De Lima Dias (2019)	n=242	Brasil	MBI original	64.5	21.9	13.6	70.2	19.5	10.3	58.3	21.5	20.2
López-Herrera et al. (2014)	n=881		MBI original									
		México		36.7	31.9	31.4	34.1	28.4	37.5	40.9	21.7	37.3
		Costa Rica		30.1	26.6	43.4	36.4	33.5	30.1	35.3	15.6	49.1
		Puerto Rico		33.3	35.6	31.1	28.9	31.1	40	46.7	22.2	31.1
		Centroamérica		21.7	26.1	52.2	17.4	39.1	43.5	17.4	34.8	47.8

B: nivel bajo; M: nivel medio; A: nivel alto. Las cifras indican el porcentaje.

5.3. Variables moduladoras

En el marco teórico del presente trabajo se mostró que el síndrome de *burnout* va modulado en su inicio, desarrollo y mantenimiento por variables diversas. A continuación, se exponen las variables que intervienen en el fenómeno del *burnout* en el clero católico, según los estudios revisados.

5.3.1. Edad y tiempo de ministerio

Cuatro de los estudios revisados coinciden en señalar una correlación significativa entre la edad y el nivel de *burnout* en el clero católico, aunque no idéntica para las tres dimensiones. Francis et al. (2004) identificaron en su muestra de sacerdotes de Inglaterra y Gales (n=1,468), una correlación negativa entre la edad y AE ($r = -.1639$; $p < .001$) y entre la edad y DP ($r = -.1454$; $p < .001$). Las puntuaciones más altas en ambas subescalas corresponden a los sacerdotes en la década de los 40 años [AE = 25.7 (7.0); DP = 24.7 (6.3)] y van disminuyendo a medida que aumenta la edad, hasta llegar al mínimo en la franja superior a los 70 años [AE = 21 (5.8); DP = 21.3 (5)]. En cambio, la correlación entre la edad y la dimensión de LP es

muy baja ($r = -.0656$; $p < .05$). Según los autores, estos resultados, que son consistentes con los hallados en otras profesiones, pueden explicarse porque los sacerdotes más jóvenes que sufren agotamiento emocional o despersonalización tienen margen para tomar la decisión de abandonar el ministerio por motivos de salud o buscar otro empleo, mientras que los sacerdotes de más edad pueden haber aprendido a sobrellevar su trabajo evitando estas manifestaciones de *burnout*.

Según Barzon et al. (2006), el riesgo de verse afectado por el *burnout* entre los grupos de edad de su muestra italiana ($n=321$) es mayor en la franja entre 25 y 29 años, alcanzando un porcentaje del 66%. Este dato puede interpretarse, según los autores, como resultado de una crisis temporal, relacionada con la edad y la inexperiencia, que tiende a desaparecer a medida que avanza el proceso de madurez personal. Los sacerdotes entre 40 y 50 años son también vulnerables al *burnout* a causa de factores como la crisis de la mediana edad y la percepción de que las dificultades en el ejercicio del ministerio no cambian pese a sus esfuerzos. La mejor situación sería la de los sacerdotes de 50 años, mientras que entre los mayores de 70 años aumentan considerablemente las situaciones de malestar, debido a los problemas asociados al envejecimiento y al deterioro de la salud.

Los autores incluyen la variable años de ministerio, que no coincide necesariamente con la edad, ya que es posible recibir la ordenación sacerdotal en edades medias o incluso avanzadas. Los porcentajes de sacerdotes afectados por el *burnout* al tener en cuenta esta variable fueron los siguientes: 43.3% de los que llevan menos de 10 años de ministerio; 35.9% de los que llevan entre 10 y 19 años; 42.4% de los que llevan entre 20 y 29; 33.8% de los que llevan entre 30 y 39; 38.4% de los que llevan más de 39 años. Como puede apreciarse, el porcentaje de *burnout* en los sacerdotes de la muestra italiana evoluciona en picos, correspondiendo el más alto a la franja de menos de 10 años de ministerio y a la franja entre 20 y 29 años y, el más bajo, a las franjas entre 10 y 19 años y entre 30 y 39 años de ministerio. Resulta de interés comparar estos porcentajes con los de los sacerdotes no afectados por el *burnout* en las mismas franjas temporales de ministerio: 35% de los que llevan menos de 10 años de ministerio; 40.6% de los que llevan entre 10 y 19; 33.9% de los que llevan entre 20 y 29; 49.2% de los que llevan entre 30 y 39; 34.2% de los que llevan más de 39 años. El porcentaje de sacerdotes no afectados por el *burnout* también evoluciona en picos, siendo más bajo en las franjas de menos de 10 años de ministerio, entre 20 y 29 y más de 39, y más alto en las franjas entre 10 y 19 años y entre

30 y 39. Solo en las franjas entre 10 y 19 años de ministerio y entre 20 y 39, el porcentaje de sacerdotes no afectados por el *burnout* es mayor que el de quienes lo padecen.

Rossetti y Rhoades (2013) aluden a la variable edad subrayando únicamente las diferencias entre la puntuación media de los sacerdotes de 70 años o más [AE = 8.83 (7.81); DP = 2.60 (2.98); LP = 36.94 (8.97)] y la de los sacerdotes de 69 años o menos [AE = 15.53 (9.80); DP = 4.67 (4.61); LP = 37.89 (7.13)]. Como puede apreciarse, son significativamente más bajas en AE y DP, y ligeramente más bajas en LP, algo que, según los autores, puede deberse al hecho de que una mayoría de los sacerdotes mayores de 70 años están jubilados.

De Lima Dias (2019) encuentra en la muestra de sacerdotes de Brasil (n=242) una correlación negativa moderada entre la edad y AE ($r = -.44$; $p < .05$), y entre la edad y DP ($r = -.40$; $p < .05$), pero no entre la edad y LP. Además, aplicando el coeficiente de determinación, calcula que la edad explica el 19% de la varianza en AE y el 16% en DP. Por otra parte, la correlación entre el tiempo de ministerio y AE es moderadamente negativa ($r = -.42$; $p < .05$) y con DP, débil y negativa ($r = -.33$; $p < .01$), pero no se aprecia una correlación significativa con LP. Aplicando de nuevo el coeficiente de determinación, el autor calcula que el tiempo de ministerio explica el 18% de la varianza en AE y el 11% en DP. Estos datos no confirman la hipótesis de que los sacerdotes de mediana edad serían los más afectados por el *burnout*, a causa de su etapa vital y de la carga de trabajo que soportan durante mucho tiempo, sino que muestran que son los sacerdotes más jóvenes quienes puntúan en niveles más altos de AE y DP, aunque paradójicamente muestran un alto LP.

Estos datos pueden recibir dos interpretaciones complementarias, en opinión del autor. Desde la perspectiva de la experiencia profesional, cuanto más tiempo se trabaja en una profesión estresante relacionada con las personas, mejor se aceptan sus demandas y se desarrollan estrategias que reducen la probabilidad de verse afectado por el *burnout*. En este sentido, el mayor nivel de *burnout* en los sacerdotes jóvenes puede entenderse como reflejo de los necesarios procesos de adaptación a los desafíos y demandas del trabajo ministerial. Desde la perspectiva del desarrollo personal, es preciso tener en cuenta que, a medida que la persona madura, va desarrollando una identidad, unas expectativas y una valoración de su desempeño más ajustados a la realidad y a sus propias capacidades psicológicas.

5.3.2. Personalidad

La relación entre el *burnout* y la personalidad como factor protector o bien predictivo del síndrome ha sido tratada por tres de los artículos revisados.

Francis et al. (2004) evaluaron la personalidad de los sacerdotes de su muestra de Inglaterra y Gales ($n=1,468$) mediante el *Eysenck Personality Questionnaire* (Eysenck y Eysenck, 1975), que se compone de las escalas de extraversión, neuroticismo, psicoticismo y mentira, para establecer una correlación con las dimensiones del *burnout* que fueron medidas con el MBI adaptado para el clero. Los resultados muestran que las puntuaciones altas en extraversión correlacionan con menor AE ($r = -.1334$; $p < .001$), menor DP ($r = -.1710$; $p < .001$) y mayor LP ($r = .3827$; $p < .001$). Las puntuaciones altas en neuroticismo correlacionan con mayor AE ($r = .5161$; $p < .001$), mayor DP ($r = .4575$; $p < .001$) y menor LP ($r = -.3427$; $p < .001$). Las puntuaciones altas en psicoticismo correlacionan con mayor AE ($r = .1006$; $p < .001$), mayor DP ($r = .1332$; $p < .001$) y apenas correlacionan con LP ($r = .0300$; $p < .01$). Finalmente, las puntuaciones altas en la escala de mentira o de conformidad social, se asocian con menor AE ($r = -.1517$; $p < .001$), menor DP ($r = -.2441$; $p < .001$), y mayor LP ($r = .1070$; $p < .001$). Los autores concluyen que las tres dimensiones de la personalidad según el modelo de Eysenck pueden considerarse como predictivas del *burnout*. Los sacerdotes con una mente rígida, emocionalmente inestables e introvertidos serían más vulnerables al *burnout* que sus compañeros con una mente flexible, emocionalmente estables y extrovertidos.

Joseph et al. (2011) evaluaron la personalidad de los sacerdotes a partir del modelo *Big Five* de dimensiones de la personalidad, mediante el *NEO Five-Factor Inventory* (NEO-FFI) de Costa y McCrae (1992), para establecer la correlación con las dimensiones del *burnout* que fueron medidas con la versión original del MBI en su muestra de sacerdotes de India ($n=511$). Las correlaciones significativas ($p < .01$) que encontraron son las siguientes. La dimensión de *escrupulosidad* se asocia negativamente con AE ($r = -.33$) y DP ($r = -.31$), y positivamente con LP ($r = .35$). La dimensión de *amabilidad* se asocia negativamente con AE ($r = -.51$) y DP ($r = -.56$), y positivamente con LP ($r = .32$). La dimensión de *extraversión* se asocia negativamente con AE ($r = -.34$) y DP ($r = -.32$), y positivamente con LP ($r = .33$). La dimensión de *neuroticismo* se asocia positivamente con AE ($r = .53$) y DP ($r = .50$), y negativamente con LP ($r = -.44$). No se pudieron establecer correlaciones con la dimensión de *apertura a la experiencia*, debido a la baja fiabilidad de la escala.

Según los autores, estos resultados son, por una parte, consistentes con otras investigaciones, pero también coherentes con las exigentes demandas que supone ejercer el ministerio sacerdotal en el contexto sociocultural de India, donde los católicos son una minoría empobrecida. Así, los sacerdotes con puntuación baja en neuroticismo probablemente afrontarían estas demandas con mayor tranquilidad, estabilidad emocional y sentimientos positivos, que quienes puntúan alto en esta dimensión, la cual es predictiva de *burnout*. En cuanto a la extraversión, los autores subrayan la importancia de que los sacerdotes en India se enfoquen hacia las personas y la acción, algo que caracteriza a esta dimensión y fortalece el *engagement*, al tiempo que previene el *burnout*. Respecto a la dimensión de amabilidad, una puntuación alta favorece relaciones amigables, respetuosas y serviciales con las personas, algo imprescindible en el contexto de la Iglesia Católica en India, donde las relaciones personales no pueden verse como una carga meramente funcional, lo que es más probable entre quienes puntúan bajo en esta dimensión. Finalmente, en cuanto a la escrupulosidad, se trata de una dimensión que favorece algo tan necesario en un contexto, a menudo caótico, como es la constante planificación de tareas y organización de recursos. Una puntuación alta en escrupulosidad representa un factor protector ante el *burnout*, que evitará que los sacerdotes se sientan sobrepasados por la multitud de demandas. Los autores subrayan que sus interpretaciones de los resultados podrían no ser generalizables a los sacerdotes católicos de otros contextos socioculturales.

Por último, Francis y Crea (2015) se basan en el modelo clásico de Jung, que distingue orientaciones (extraversión e introversión), funciones de percepción (sensación e intuición), funciones de juicio (pensamiento y sentimiento) y actitudes (juzgar y percibir). La personalidad de los sacerdotes de la muestra (n=155), fue evaluada mediante el instrumento *Francis Psychological Type Scales*, (FPTS; Francis, 2015), para establecer correlaciones con el *burnout*, que fue medido con las escalas de agotamiento emocional en el ministerio (SEEM) y de satisfacción en el ministerio (SIMS), que integran el *Francis Burnout Inventory* (FBI). Los autores concluyen que el nivel de salud psicológica relacionada con el trabajo es más pobre en los sacerdotes introvertidos que en los extravertidos, ya que puntúan en niveles más altos en SEEM y en SIMS. Por el contrario, los sacerdotes extravertidos puntúan bajo en la SEEM y alto en la SIMS, lo cual se explica por el tipo de rol y actividad que requiere el trabajo sacerdotal, necesariamente implicado con las personas.

5.3.3. Tipo de sacerdocio

Dentro del colectivo del clero católico existen dos tipos de sacerdotes: los seculares o diocesanos, incardinados en una diócesis bajo la autoridad de un obispo, y los religiosos, que pertenecen a una orden o congregación religiosa, profesando votos y viviendo en comunidad junto a otros religiosos no sacerdotes. Tanto los sacerdotes seculares como los religiosos asumen el compromiso de vivir en celibato.

Varios de los estudios revisados investigan la relación entre el tipo de sacerdocio y el síndrome de *burnout*. El más exhaustivo hasta ahora es el realizado por Virginia (1998), cuya muestra aleatoria de sacerdotes estadounidenses (n=142) se compone de sacerdotes diocesanos (n=50), sacerdotes religiosos pertenecientes a tres órdenes de vida activa (n=49) y sacerdotes religiosos pertenecientes a una orden de vida monástica (n=43). Para la evaluación se empleó la versión original del MBI, junto a un autoinforme elaborado por el autor, para recabar datos sociodemográficos y datos relacionados con cuatro variables predictivas del *burnout* (satisfacción vocacional, apoyo social, vida espiritual y entorno físico). Cada una de estas variables se relacionó con las tres dimensiones del *burnout*.

Los sacerdotes diocesanos mostraron el mayor grado de *burnout*, teniendo en cuenta el porcentaje de las puntuaciones en las tres dimensiones que se sitúa en los niveles medio y alto (AE: 46%; DP: 38%; LP: 44%), seguidos de los sacerdotes religiosos de vida activa (AE: 42.8%; DP: 34.7%; LP: 36.7%) y de los sacerdotes de vida monástica (AE: 14%; DP: 18.6%; LP: 51.2%). El autor interpreta estos resultados como un gradiente según los tipos de sacerdocio, que va desde un mayor nivel de *burnout* en el clero diocesano, pasando por la posición intermedia del clero religioso de vida activa, hasta los niveles mucho más bajos que corresponden al clero monástico. Especialmente llamativa es la diferencia entre el porcentaje de puntuaciones situado en el nivel alto de AE: si entre los sacerdotes diocesanos es del 20%, en los sacerdotes religiosos de vida activa se reduce al 10.2% y en los sacerdotes de vida monástica es solo de un 4.7%, situándose un 86% de ellos en el nivel bajo. Según Virginia, estas diferencias pueden estar relacionadas con variables de estilo de vida y formas de vivir el ministerio, que se expondrán con detalle más adelante.

Raj y Dean (2005) realizaron más tarde una réplica del estudio de Virginia (1998), a partir de una muestra aleatoria de sacerdotes de India (n=101), compuesta por sacerdotes de tres diócesis (n=50) y sacerdotes pertenecientes a ocho órdenes religiosas (n=51). Se midió el

burnout con el MBI, añadiendo el mismo autoinforme elaborado por Virginia para evaluar algunas variables relacionadas. Los resultados confirmaron la hipótesis de que el nivel de *burnout* sería mayor en los sacerdotes diocesanos que en los religiosos. La puntuación media en AE fue significativamente más alta en los sacerdotes diocesanos [AE = 3.25 (1.10)] que entre los religiosos [AE = 2.27 (.75); $t(97) = 5.10$; $p < .05$]. También en DP, la puntuación media fue más significativamente más alta en los sacerdotes diocesanos [DP = 2.54 (.98)] que entre los religiosos [DP = 1.90 (.71); $t(96) = 3.58$; $p < .05$]. En LP, la puntuación media fue significativamente más baja en los sacerdotes diocesanos [LP = 5.22 (1.13)] que entre los religiosos [LP = 5.90 (.76); $t(96) = 3.42$; $p < .05$]. Según los autores, estos datos corroboran las conclusiones de la investigación de Virginia (1998), en un contexto sociocultural radicalmente distinto.

Rossetti y Rhoades (2013) también hallan en su muestra de sacerdotes estadounidenses ($n=2,145$), compuesta por sacerdotes diocesanos ($n=2,145$) y sacerdotes de órdenes religiosas ($n=337$), algunas diferencias en el nivel de *burnout* de ambos grupos, aunque son menos significativas que las reportadas por Virginia (1998) y Raj y Dean (2005). La puntuación media en AE fue ligeramente superior en los sacerdotes diocesanos [AE = 13.74 (9.38)] respecto a la de los religiosos [AE = 12.48 (8.78); $p = .027$]; también en DP, la puntuación media fue ligeramente más alta en los sacerdotes diocesanos [DP = 4.16 (4.37)] que entre los religiosos [DP = 3.48 (3.83); $p = .007$]; sin embargo, en LP no se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos ($p = .23$).

De Lima Dias (2019) no detecta en la muestra de sacerdotes brasileños ($n=242$) diferencias significativas entre las puntuaciones medias de los sacerdotes diocesanos ($n=142$) y las de los sacerdotes religiosos ($n=100$) en las tres subescalas del MBI (AE, $p = .75$; DP, $p = .67$; LP, $p = .83$). Estos resultados, que contradicen a los de otros estudios, pueden explicarse según el autor, teniendo en cuenta el contexto eclesial de Brasil, donde los sacerdotes pertenecientes a órdenes religiosas son mucho más numerosos que los diocesanos y están al frente de muchas parroquias de las diócesis, incluso viviendo solos sin su comunidad. Este cambio hacia unas condiciones de vida y trabajo parecidas a las de los sacerdotes diocesanos, influiría en que el nivel de *burnout* sea similar en los sacerdotes religiosos.

5.3.4. Celibato

Entre los artículos revisados, solo el de Joseph et al. (2010) aborda la cuestión del celibato, tratando de averiguar si existe alguna relación con el *burnout* y el *engagement*, a partir de una muestra de sacerdotes de 16 diócesis de la India (n=511). El *burnout* fue medido aplicando la versión original del MBI, con un alfa de Cronbach de .91 para la subescala AE, .83 para DP y .81 para LP; el celibato, con la *Celibacy Scale*, elaborada por los autores de la investigación, con un alfa de Cronbach de .85; y el *engagement*, con la *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli y Bakker, 2003), con un alfa de Cronbach de .87, .92 y .88 para las dimensiones de vigor, dedicación y absorción, respectivamente.

Las puntuaciones medias en las tres dimensiones del MBI fueron las siguientes: AE = 2 (1.35); DP = 1.84 (1.40); LP = 3.61 (1.18); la puntuación media en *engagement*, 4.02 (1.42); y la puntuación en compromiso con el celibato, 3.66 (.73). Tras analizar las correlaciones entre el celibato y el *burnout*, los autores concluyeron que el compromiso con el celibato se asocia negativamente con las dimensiones de AE ($r = -.47; p \leq .001$) y DP ($r = -.44; p \leq .001$) y positivamente con LP ($r = .27; p \leq .001$). Además, hallaron que el compromiso con el celibato correlaciona positivamente con el *engagement* ($r = .51; p \leq .001$). En consecuencia, el compromiso con el celibato parece ser un factor significativo para predecir tanto el *burnout* como el *engagement*, de modo que un bajo nivel de compromiso célibe puede contribuir en la aparición del *burnout* y un alto nivel repercute en la mejora del *engagement*.

5.3.5. Espiritualidad

La espiritualidad constituye un aspecto esencial en el ministerio de los sacerdotes, el cual solo puede entenderse como respuesta a una vocación que afecta a toda la vida, más allá del mero ejercicio de una actividad profesional. En algunos de los artículos revisados, la dimensión de espiritualidad aparece recogida en cuestionarios que complementan la evaluación del *burnout* en las diferentes muestras. Además, dos de ellos, abordan como tema principal la relación entre el *burnout* y la sequedad espiritual (Büssing et al. 2013; 2017).

Virginia (1998) complementó la evaluación del *burnout* de los sacerdotes estadounidenses de su muestra (n=142) con un cuestionario de 18 ítems y cuatro categorías de variables predictivas del *burnout*: satisfacción vocacional, apoyo social, vida espiritual y entorno físico.

En la categoría de vida espiritual se incluyen las variables rezo del Oficio Divino⁵, lectura espiritual y dirección espiritual⁶, cuyas puntuaciones se correlacionaron con las puntuaciones medias en las tres subescalas del MBI. Solo se encontraron correlaciones significativas entre el grupo de sacerdotes de vida monástica (n=43). Así, la dimensión de AE correlaciona positivamente con el rezo del Oficio Divino ($r = .43$; $p < .01$), lo cual puede explicarse por la mayor duración y frecuencia de este tipo de oración en las comunidades monásticas; y la dimensión de LP correlaciona positivamente con la dirección espiritual ($r = .38$; $p < .01$), posiblemente por influjo del mayor énfasis y disponibilidad de este recurso entre el clero monástico. La ausencia de correlaciones significativas entre las prácticas espirituales y las dimensiones del MBI en los grupos de sacerdotes diocesanos y religiosos de vida activa, puede explicarse por el hecho de que su estilo de vida es mucho más flexible que el del clero monástico.

Raj y Dean (2005) replicaron la investigación de Virginia (1998) con una muestra de sacerdotes de India que incluía sacerdotes diocesanos (n=50) y sacerdotes religiosos de vida activa (n=51), pero no sacerdotes de vida monástica. La evaluación del *burnout* se complementó con el mismo cuestionario elaborado por Virginia, que incluía variables espirituales. Los autores no encontraron diferencias significativas en la realización de actividades espirituales entre los sacerdotes diocesanos [14.12 (2.63)] y los sacerdotes religiosos [14.92 (3.03)]; $t(96) = 1.39$; $p > .05$. Su hipótesis inicial era que el nivel de *burnout* en los sacerdotes que realizan más prácticas espirituales sería más bajo que el de aquellos que realizan menos. Esta hipótesis solo se confirmó en la subescala LP, donde se encontró una correlación significativa con la realización de actividades espirituales ($r = .21$; $p < .05$), pero no en AE ($r = -.09$; $p > .05$) ni en DP ($r = -.04$; $p > .05$), sin hallar diferencias significativas entre los sacerdotes diocesanos y los religiosos. Estos resultados coinciden en parte con los de Virginia (1998).

Rossetti y Rhoades (2013) complementan la evaluación del *burnout* en los sacerdotes de su muestra estadounidense (n=2,145) mediante un cuestionario con varios ítems acerca de la vida espiritual. Cabe destacar que las correlaciones más fuertes con las dimensiones del MBI

⁵ El Oficio Divino o Liturgia de las Horas es una oración litúrgica que se distribuye a lo largo del día, a la que están obligados todos los sacerdotes y religiosos.

⁶ La dirección espiritual consiste en la ayuda que proporciona una persona, habitualmente denominada *director espiritual* o *acompañante*, para el cuidado y mejora de la vida espiritual de otra persona.

corresponden a los ítems que se refieren genéricamente a la relación con Dios [AE, $r = -.20$; DP, $r = -.22$; LP, $r = .32$; $p < .01$] y a sobre todo a la paz interior [AE, $r = -.39$; DP, $r = -.32$; LP, $r = .35$; $p < .01$]. Sin embargo, las correlaciones con los ítems que se refieren a actividades espirituales concretas son más bajas. Esto ocurre con la participación anual en un retiro, que no correlaciona con AE y lo hace débilmente con DP ($r = -.05$; $p < .05$) y con LP ($r = .10$; $p < .01$); con la práctica de la oración personal [AE, $r = -.11$; DP, $r = -.10$; LP, $r = .10$; $p < .01$], y con la lectura espiritual [AE, $r = -.12$; DP, $r = -.12$; LP, $r = .16$; $p < .01$].

De Lima Dias (2019) incluye igualmente un cuestionario con variables referidas a diversas prácticas espirituales, para establecer correlaciones con las tres dimensiones del MBI, que administró a su muestra de sacerdotes brasileños ($n=242$). La correlación de las prácticas espirituales fue débilmente negativa con AE ($r = -.24$; $p < .05$) y con DP ($r = -.20$; $p < .05$), y positiva y muy débil con LP ($r = .13$; $p < .05$). Estos resultados son coherentes con los obtenidos por Virginia (1998), Raj y Dean (2005) y Rossetti y Rhoades (2013).

Büssing et al. (2013, 2017) abordan la relación entre *burnout* y espiritualidad desde una perspectiva distinta, centrada en los sentimientos de sequedad espiritual, un tipo de crisis caracterizada por la falta de percepción de lo trascendente y un bajo sentido de coherencia personal, que se refleja en una menor salud psicológica y una reducida satisfacción con la propia vida. Los autores elaboran la *Spiritual Dryness Scale* (SDS-5), a fin de medir el grado de sequedad espiritual y establecer correlaciones con el *burnout*.

Büssing et al. (2013) aplicaron esta escala a una muestra de sacerdotes alemanes ($n=425$), cuyo nivel de *burnout* se midió con la versión original del MBI, obteniendo las siguientes puntuaciones medias: AE = 17.3 (10.8); DP = 5.3 (5.4); LP = 32.8 (9.8). Las correlaciones entre la sequedad espiritual y el *burnout* son significativas en las tres subescalas del MBI: AE ($r = .464$; $p < .01$); DP ($r = .450$; $p < .01$); LP ($r = .441$; $p < .01$). En una investigación sobre una muestra más amplia de sacerdotes alemanes ($n=3,824$), Büssing et al. (2017), aplicaron la SDS-5 y el MBI. En esta ocasión, obtuvieron una puntuación total de *burnout* sumando las puntuaciones obtenidas en las tres subescalas del MBI [32.8 (17.7)]; la puntuación media en sequedad espiritual en la SDS-5 fue de [2.2 (.7)]. Los autores encontraron una correlación positiva entre el *burnout* y la sequedad espiritual ($r = .494$), afirmando que la dimensión de AE del *burnout* es uno de los factores predictivos de la sequedad espiritual.

5.3.6. Estilo de vida

Bajo este epígrafe se agrupan varios aspectos del estilo de vida de los sacerdotes que intervienen como variables moduladoras del *burnout*, y que aparecen en algunos de los artículos revisados.

La primera variable se refiere a la carga de trabajo, habitualmente medida por el número de horas semanales dedicadas a trabajar y que, según varios autores, suele ser alta entre los sacerdotes. Rossetti y Rhoades (2013) mencionan una media de 63 horas semanales de trabajo en los sacerdotes estadounidenses, según diversos estudios sociológicos; sin embargo, su nivel de *burnout* es bajo, lo cual parece indicar que se trata de dos constructos diferentes. Casi el 40% de los sacerdotes brasileños (n=242) de la muestra analizada por De Lima Dias (2019) afirmó trabajar más de 50 horas semanales, aunque se comprobó que sus niveles de *burnout* no eran severos; además, la única correlación estadísticamente significativa fue con la dimensión DP ($r = .16$; $p < .05$). El autor concluye que los sacerdotes brasileños pueden experimentar altos niveles de agotamiento emocional y de logro personal a la vez.

Barzon et al. (2006) realizan un análisis más diferenciado de la relación entre las horas semanales de trabajo y el síndrome de *burnout*, al observar un aumento de la proporción de sacerdotes afectados por el *burnout* a medida que disminuye el número de horas de trabajo. Así, entre los sacerdotes de la muestra italiana (n=321) que afirmaban trabajar menos de 56 horas semanales, la proporción más alta (40.7%), fue la de los sacerdotes afectados en grado severo por el *burnout*, mientras que entre quienes afirmaban trabajar más de 84 horas semanales, la proporción más alta (48.6%) fue la de los sacerdotes no afectados por el síndrome. La conclusión de los autores, corroborada en varios *focus groups* con sujetos de la muestra, es que el *burnout* favorece la desvinculación del ministerio sacerdotal, mientras que los sacerdotes que no se ven afectados por el síndrome se mantienen más activos.

El impacto del nivel académico solo es analizado por Barzon et al. (2006), quienes lo identifican como la variable independiente que más afecta particularmente al *burnout*, ya que a medida que crece, se reducen significativamente los niveles de AE ($p = .07$) y DP ($p = .01$) y aumenta el nivel de LP ($p = .01$). Así, entre el grupo de sacerdotes con nivel educativo básico, el 57.1% estaban afectados por el *burnout*, mientras que en el grupo de sacerdotes con estudios de doctorado u otras especializaciones esta proporción descendía al 33.3%. Los autores subrayan que esta relación entre el nivel académico y el *burnout* puede deberse a que la educación

ejerce un efecto protector y proporciona mejores estrategias de afrontamiento ante las dificultades de la vida.

En cuanto a la relación entre el apoyo social y el *burnout*, Virginia (1998) identifica cuatro variables: apoyo de los superiores, apoyo de los compañeros, compartir tiempo con otros sacerdotes fuera del trabajo y capacidad de comunicar los propios problemas a otra persona. La puntuación media de los sacerdotes diocesanos (n=50) en todas ellas fue significativamente inferior a la de los sacerdotes religiosos de vida activa (n=49) y de vida monástica (n=43). El autor explica esta diferencia teniendo en cuenta que los sacerdotes diocesanos suelen vivir en soledad, no perciben un gran apoyo de su superior ni de sus compañeros, y el contacto con otros sacerdotes es escaso y no favorable a compartir problemas personales. Las correlaciones entre las cuatro variables de apoyo social y las dimensiones del MBI en las puntuaciones obtenidas por los sacerdotes diocesanos proporcionan datos de interés. Las correlaciones más altas fueron entre la variable apoyo de los superiores y AE ($r = -.23$; $p < .001$); entre apoyo de los compañeros y LP ($r = .44$; $p < .01$); entre compartir tiempo con otros sacerdotes y LP ($r = .13$; $p < .001$); y entre comunicar problemas personales y LP ($r = .34$; $p < .05$). En resumen, el mayor impacto de las variables de apoyo social se produce en la dimensión LP; la variable que más influye en la disminución del AE es el apoyo de los superiores; y la dimensión DP apenas se ve afectada por el apoyo social.

Raj y Dean (2005) comprobaron en su muestra de sacerdotes de India (n=101), que la puntuación de los sacerdotes religiosos (n=51) en apoyo social [21.72 (3.77)] era más alta que la de los sacerdotes diocesanos [18.96 (3.66)]; $t(99) = 3.72$; $p < .05$, debido al apoyo que supone la vida en comunidad, la cercanía de los superiores y la convivencia constante con otros compañeros. Sin embargo, la hipótesis de que los sacerdotes con mayor apoyo social tendrían menos niveles de *burnout* solo se confirmó en la correlación positiva entre apoyo social y LP ($r = .29$; $p < .05$), ya que la correlación entre apoyo social y AE no fue significativa ($r = -.19$; $p > .05$), como tampoco lo fue la correlación entre apoyo social y DP ($r = -.11$; $p > .05$). Estos resultados son coherentes con los de Virginia (1998).

De Lima Dias (2019) encontró en la muestra de sacerdotes de Brasil (n=242) una correlación negativa débil entre el apoyo social y AE ($r = -.33$; $p < .05$) y DP ($r = -.22$; $p < .05$), junto a una correlación positiva muy débil con LP ($r = .14$; $p < .05$), sin distinguir entre sacerdotes diocesanos y religiosos. Como ya se expuso anteriormente, las diferencias entre ambos grupos

respecto a los niveles de *burnout* son mínimas, debido a que una gran mayoría de sacerdotes religiosos asumen roles y tareas propios del clero diocesano. Teniendo en cuenta este dato, se comprende que las diferencias entre ambos grupos respecto al apoyo social sean casi inexistentes. El autor alude también a la variable autocuidado, que se refiere a aspectos como la alimentación, el sueño o el ejercicio físico, encontrando una débil correlación negativa con AE ($r = -.32$; $p < .05$) y DP ($r = -.26$; $p < .05$) y ninguna correlación significativa con LP.

Una última variable se refiere a la satisfacción con la vocación sacerdotal, el estilo de vida que incluye y el tipo de trabajo que conlleva. Raj y Dean (2005) confirmaron en su muestra de sacerdotes de India ($n=101$) la hipótesis de que los sacerdotes con mayor satisfacción vocacional muestran niveles más bajos de *burnout* que los que están menos satisfechos. Encontraron una correlación significativa entre la satisfacción vocacional y LP ($r = .29$; $p < .05$) y DP ($r = -.34$; $p < .05$), pero no entre satisfacción vocacional y AE ($r = -.17$; $p > .05$). Estos resultados muestran que los sacerdotes pueden sentirse al mismo tiempo satisfechos con su vocación y agotados emocionalmente.

En la misma línea, Rossetti y Rhoades (2013) remarcan el especial papel que juega la satisfacción vocacional como variable para prevenir y disminuir el *burnout*, encontrado una correlación ($p = .01$) entre el sentimiento de felicidad como sacerdote y AE ($-.43$), DP ($-.33$) y LP ($.29$). Francis et al. (2017) investigaron a partir de su muestra de Italia ($n=155$), la relación de tres aspectos del estilo de vida de los sacerdotes (vivir en soledad, tiempo dedicado a la oración y practicar una afición) con las puntuaciones en las escalas de agotamiento emocional (SEEM) y satisfacción en el ministerio (SIMS), que componen el FBI. Concluyeron que el tiempo de oración se asocia negativamente con el agotamiento emocional (los autores solo indican $p < .05$, no el valor de r), pero no con altas puntuaciones en satisfacción en el ministerio, como era de esperar. Además, no se encontraron correlaciones significativas entre las puntuaciones en *burnout* y vivir con otras personas o practicar una afición.

5.3.7. Recapitulación

La exposición de las variables moduladoras del *burnout* en el clero católico ha mostrado que se trata de un fenómeno complejo, en el que intervienen factores muy diversos y no todos controlables. En la tabla 4 se resumen las variables analizadas por los autores de los estudios revisados y el estado actual de las evidencias acumuladas.

Tabla 4. *Variables moduladoras del burnout en el clero católico*

Categoría	Variables	Evidencias
Edad y tiempo de ministerio	Edad	Correlación negativa con AE y DP (Francis et al., 2004; Barzon et al., 2006; Rossetti y Rhoades, 2013; De Lima Dias, 2019)
	Tiempo de ministerio	Evolución descendente en picos (Barzon et al., 2006) Correlación negativa con AE y DP (De Lima Dias, 2019)
Personalidad	Amabilidad	Correlación negativa con AE y DP y positiva con LP (Joseph et al., 2011)
	Extraversión	Correlación negativa con AE y DP, positiva con LP (Francis et al., 2004; Joseph et al., 2011) Correlación negativa con SEEM y positiva con SIMS (Francis y Crea, 2015)
	Escrupulosidad	Correlación negativa con AE y DP, positiva con LP (Joseph et al., 2011)
	Neuroticismo	Correlación positiva con AE y DP (Francis et al., 2004; Joseph et al., 2011) Correlación negativa con LP (Joseph et al., 2011)
	Psicoticismo	Correlación positiva con AE y DP (Francis et al., 2004)
Tipo de sacerdocio	Diocesano	Mayor puntuación en AE y DP, menor en LP (Virginia, 1998; Raj y Dean, 2005) Diferencias poco significativas en AE, DP y LP (Rossetti y Rhoades, 2013; De Lima Dias, 2019)
	Religioso de vida activa	Menor puntuación en AE y DP, mayor en LP (Virginia, 1998; Raj y Dean, 2005) Diferencias poco significativas en AE, DP y LP (Rossetti y Rhoades, 2013; De Lima Dias, 2019)
	Religioso de vida monástica	Puntuación significativamente menor en AE y DP, mayor en LP (Virginia, 1998)
Celibato	Compromiso con el celibato	Correlación negativa con AE y DP, positiva con LP Correlación positiva con el <i>engagement</i> (Joseph et al., 2010)
Espiritualidad	Prácticas espirituales	No hay correlaciones significativas, salvo en la vida monástica (Virginia, 1998; Raj y Dean, 2005; Rossetti y Rhoades, 2013; De Lima Dias, 2019) Correlación negativa entre tiempo de oración y AE (Francis et al., 2017)
	Sequedad espiritual	Correlación positiva con AE, DP y LP (Büssing et al., 2013; 2017)
Estilo de vida	Carga de trabajo	No hay correlaciones significativas (Rossetti y Rhoades, 2013; De Lima Dias, 2019)
	Nivel académico	Correlación negativa con AE y DP, positiva con LP (Barzon et al., 2006)
	Apoyo social	Correlación positiva con LP (Virginia, 1998; Raj y Dean, 2005) Correlación débil con AE, DP y LP (De Lima Dias, 2019)
	Autocuidado	Correlación negativa débil con AE y DP (De Lima Dias, 2019)
	Satisfacción vocacional	Correlación negativa con DP y positiva con LP (Raj y Dean, 2005)

5.4. Impactos a nivel personal y laboral

A diferencia de lo que ocurre con las variables moduladoras del *burnout*, las referencias a los impactos a nivel de salud y vida laboral son mínimas en los estudios revisados. Únicamente López-Herrera et al. (2014) complementaron la evaluación del *burnout* mediante el MBI, en la muestra de sacerdotes latinoamericanos (n=881), con instrumentos para la evaluación de la salud. En concreto, el *General Health Questionnaire* (GHQ-28), para la detección de síntomas de trastornos psicológicos, el cuestionario CAGE de screening de alcoholismo y un autorregistro del consumo diario de tabaco. El análisis canónico de correspondencia entre el MBI y el GHQ-28 mostró una correlación positiva entre AE y DP con la ansiedad y el insomnio, y una relación lineal negativa de LP con la depresión y la disfunción social. En cuanto al consumo de tabaco y alcohol, los resultados mostraron una asociación entre AE y tabaquismo AE ($c = .365$; $p = .007$), DP y tabaquismo ($c = .333$; $p < .001$) y DP y consumo de alcohol ($c = .378$; $p = .001$).

5.5. Estrategias de prevención e intervención

La mayor parte de los estudios revisados aluden ocasionalmente a la necesidad de prevenir el *burnout* en el clero católico, sugiriendo algunas estrategias para tener en cuenta en el futuro; en cambio, apenas se encuentran referencias a la intervención. Barzon et al. (2006) subrayan que el síndrome de *burnout* no se inicia bruscamente, sino a lo largo de un proceso, por lo que es imprescindible proporcionar información sobre sus manifestaciones, sus causas y las estrategias para afrontarlo adecuadamente. Sería necesario cuidar especialmente a las generaciones más jóvenes de sacerdotes, para evitar el riesgo de que el primer impacto de las dificultades propias del ministerio desencadene el síndrome, y a los sacerdotes entre 40 y 50 años, para que la desilusión y la desconfianza no influyan en su mantenimiento. También advierten la necesidad de una adecuada formación en el ámbito emocional, teniendo en cuenta la alta puntuación en DP, la cual puede responder a una estrategia de protección ante situaciones difíciles de manejar.

Vicente-Galindo et al. (2017) investigaron sobre la misma muestra de sacerdotes latinoamericanos de López-Herrera et al. (2014), para analizar los efectos de la inteligencia emocional, especialmente en sus dimensiones de atención y claridad emocional, sobre

diversos trastornos somáticos y psicológicos, entre ellos el *burnout*. Concluyen que los sacerdotes que se sienten realizados y tienen buena autoestima, tienden a mostrar valores más altos en inteligencia emocional y más bajos en *burnout*. Además, el riesgo de sufrir *burnout* es menor y la capacidad de afrontar situaciones estresantes mejora cuando se comprenden y gestionan adecuadamente las propias emociones. Teniendo en cuenta que el clero es un colectivo vulnerable a los problemas de tipo emocional, los autores proponen incluir en la formación sacerdotal diversos programas de prevención e intervención del *burnout*, centrados especialmente en el fortalecimiento de la claridad y atención emocional, como dimensiones clave de la inteligencia emocional y, en consecuencia, del bienestar general.

Francis et al. (2007) partieron de la misma muestra de sacerdotes católicos de Inglaterra y Gales (n=1,468), que fue analizada en un estudio anterior (Francis et al., 2004), para verificar la hipótesis de que tener un perro o un gato contribuye significativamente a mejorar la salud de los sacerdotes, disminuir sus niveles de *burnout* y mitigar la soledad social que implica el celibato. La hipótesis no fue confirmada por los resultados, ya que no se encontró una correlación significativa entre tener un gato y el *burnout*, y las correlaciones fueron positivas pero muy débiles entre tener un perro y AE ($r = .060$; $p < .05$) y DP ($r = .070$; $p < .01$).

6. Discusión

El presente trabajo de revisión sistemática ha permitido mostrar la complejidad que reviste el fenómeno del *burnout* en el clero católico y la pluralidad de enfoques posibles para abordarlo. La mayoría de los artículos revisados responden, de una manera u otra, al reto que lanzaba Fichter (1984), al asegurar que el *burnout* de los sacerdotes es un mito, una moda, pero no una realidad. Salvo Rossetti y Rhoades (2013), para quienes Fichter estaba en lo cierto, el resto de los autores consideran que el *burnout* es una realidad entre el clero, que ha de investigarse en profundidad, con la finalidad práctica de promover una prevención adecuada.

Los datos de prevalencia que aportan los estudios muestran importantes diferencias, como puede apreciarse en las tablas 2 y 3. Obviamente influye la variedad de fechas, países, contextos socioculturales y situación eclesial, pero estas diferencias pueden estar relacionadas además con tres escollos a los que se enfrenta el estudio empírico del fenómeno del *burnout* en el clero, identificados por Francis et al. (2004). Se trata de la carencia de un modelo conceptual del *burnout* ajustado a la realidad de los sacerdotes, la falta de un instrumento de evaluación capaz de operacionalizar adecuadamente el constructo y la dificultad para recoger datos a partir de muestras aleatorias.

En cuanto al modelo conceptual, la definición del *burnout* sigue siendo objeto de un amplio debate, cuyos términos principales se han expuesto en el marco teórico. La elaboración del concepto de *burnout* a partir de unas experiencias laborales concretas en profesiones de ayuda y no de modelos teóricos, tiene la ventaja de hacerlo cercano a la realidad cotidiana, pero ha dificultado su delimitación conceptual, fundamentación teórica y generalización a otros niveles. A pesar de que el modelo de Maslach y colaboradores constituye una referencia fundamental y la investigación sobre el *burnout* ha acumulado sólidas evidencias a lo largo de casi cinco décadas, permanecen abiertas cuestiones clave, por ejemplo, la revisión de las dimensiones del constructo (número, caracterización, relación entre ellas), una mejor comprensión de los procesos con que determinadas variables modulan el síndrome y una clarificación de cómo se relaciona el *burnout* con otros constructos como el *engagement*, el estrés, la depresión o la ansiedad. En definitiva, puede afirmarse que los modelos conceptuales sobre el *burnout* continúan en buena medida inacabados.

Este hecho se refleja en los artículos revisados en el presente trabajo. Por una parte, todos los autores consideran el *burnout* como un constructo multidimensional y la mayoría asume inicialmente el modelo de Maslach y colaboradores. Sin embargo, surgen objeciones, coincidentes con las de otros autores como Schaufeli et al. (2020a; 2020b), al comprobar que la dimensión LP es con frecuencia independiente de las de AE y DP, las cuales funcionan en muchos casos como un solo factor (Joseph et al., 2010; López-Herrera et al., 2014). Además, como ya observaba Virginia (1998), no está claro si la dimensión LP recoge todo lo que significa la realización personal para el clero.

Un modelo alternativo para conceptualizar el *burnout* en el clero es el de Francis (2005), que reduce sus dimensiones a la de agotamiento emocional en el ministerio y la de satisfacción en ministerio, considerándolas como dos continuos separados. Así podría explicarse que muchos sacerdotes se sientan al mismo tiempo agotados y realizados, un hecho que Rossetti y Rhoades (2013) remarcan especialmente. Rossetti ya había insistido en su libro *Why priests are happy* (2011) en la necesidad de pasar de la pregunta “por qué los sacerdotes padecen *burnout*” a la de “por qué son felices”, poniendo en primer plano la satisfacción vocacional. Según Rossetti, las variables que promueven la satisfacción vocacional y permiten resistir al *burnout* serían los altos niveles de felicidad, apoyo personal, relaciones sólidas con Dios y los demás, una imagen positiva de sí mismo, bajos niveles de psicopatología infantil y abundante paz interior.

Ambos planteamientos tratan de responder a la necesidad de contar con modelos conceptuales del *burnout* suficientemente ajustados a las peculiaridades que presenta el síndrome en el clero, una cuestión que constituye una clara prioridad para para la investigación.

Sea desde uno u otro modelo, los autores apuntan a la necesidad de tener en cuenta diversas variables que modulan el fenómeno del *burnout* en el clero. En este aspecto no es posible aplicar estrictamente el criterio de la CIE-11, según el cual “el síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida” (OMS, 2021). Si la vida de los sacerdotes es inseparable de su ministerio, el influjo de variables como el celibato, la espiritualidad o el apoyo social no puede parcelarse al ámbito laboral.

En los estudios revisados se han encontrado algunos resultados significativos respecto al papel modulador de algunas variables, que contradicen varias ideas muy extendidas sobre las causas del *burnout* en el clero. En cuanto a la edad y el tiempo de ministerio, cabría esperar un grado creciente de AE y DP a medida que pasan los años, pero esta hipótesis no ha sido confirmada (Francis et al., 2004; Barzon et al., 2006; Rossetti y Rhoades, 2013; De Lima Dias, 2019), lo cual implica una advertencia para cuidar a las generaciones más jóvenes de sacerdotes, por ser las más vulnerables al *burnout* (Barzon et al., 2006).

Los resultados de la variable tipo de sacerdocio son en parte contradictorios con los de la variable apoyo social. Virginia (1998) y Raj y Dean (2005) encontraron en los sacerdotes diocesanos niveles de *burnout* más elevados que en los religiosos, lo cual explican por el menor apoyo social que reciben al vivir en soledad. En cambio, según De Lima Dias (2019) la correlación entre el apoyo social y el nivel de *burnout* es muy débil, pero sin olvidar el dato muy significativo de que los niveles de *burnout* de los sacerdotes religiosos se acercan a los de los diocesanos cuando ejercen roles similares en iguales condiciones de vida. La relación entre el apoyo social y el *burnout* del clero no parece estar del todo clara, por lo que se requieren investigaciones que proporcionen evidencias más sólidas. Además, teniendo en cuenta la notable disminución que están experimentando las órdenes religiosas durante los últimos años, sería conveniente revisar los datos que apoyan una menor prevalencia del *burnout* entre los sacerdotes religiosos mediante nuevas investigaciones.

Respecto a la carga de trabajo, los resultados no confirman la hipótesis de que un mayor número de horas repercute en un nivel más alto de *burnout* (Rossetti y Rhoades, 2013; De Lima Dias, 2019); además, Barzon et al. (2006) encontraron un patrón de menor número de horas en los sacerdotes con niveles elevados de *burnout*. De aquí puede concluirse que la disminución de la carga de trabajo no es suficiente para afrontar el *burnout*, aunque pueda contribuir a ello.

Una idea también muy extendida es que el *burnout* en los sacerdotes se debe al descuido de la espiritualidad. Los resultados que aportan los estudios contradicen esta afirmación, al no encontrar relación entre realizar prácticas espirituales y el *burnout* (Virginia, 1998; Raj y Dean, 2005; Rossetti y Rhoades, 2013; De Lima Dias, 2019) y solo una correlación negativa entre el tiempo de oración y AE (Francis et al., 2017), si bien es cierto que la espiritualidad no es fácilmente medible con variables, como puede apreciarse en los artículos de Büssing et al.

(2013; 2017). En todo caso, parece claro que el mero aumento de prácticas espirituales no soluciona por sí solo el *burnout* de los sacerdotes.

Llama poderosamente la atención el hecho de que los autores de los artículos revisados apenas se refieran, además de las variables personales (edad, personalidad, celibato, espiritualidad, estilo de vida), a otras variables de índole laboral y organizacional. Solo Virginia (1998) incluye en su exhaustivo análisis de la variable tipo de sacerdocio, otras como el apoyo de los superiores y la relación con los compañeros; Rossetti y Rhoades (2013) y De Lima Dias (2019) se refieren a la carga de trabajo; y el *engagement* solo es investigado por Joseph et al., en relación con las variables personales del celibato (2010) y la personalidad (2011). Únicamente Barzon et al. (2006) hacen referencia al modelo de áreas de la vida laboral (AW) de Maslach y Leiter (Maslach y Leiter, 1997; Leiter y Maslach, 2003), que emplearon como guía para la reflexión en pequeños *focus groups*, pero no para interpretar los datos obtenidos en su muestra. Existe, por tanto, una gran carencia de investigaciones empíricas que incluyan variables laborales y organizacionales en el análisis del *burnout* en el clero católico, que requiere ser afrontada. Estas variables no deberían integrarse aisladamente, sino en el marco de un modelo teórico como el AW, vertebrado desde el concepto de *engagement*, con las dimensiones de carga de trabajo, control, recompensa, comunidad, equidad y valores.

Igualmente, sería preciso analizar si la escasa atención que se presta a las variables laborales es reflejo del sesgo de suponer que el origen del *burnout* radica más en la persona que en el entorno laboral y organizacional. Según Maslach (2017), este sesgo genera, por un parte, una visión de los impactos del *burnout* reducida al nivel personal y, por otra, un tipo de intervención enfocada hacia las personas, a pesar de que su eficacia es muy limitada si no se interviene sobre el entorno. En los estudios revisados, tanto las referencias a los impactos del *burnout* en los sacerdotes como las estrategias de prevención e intervención se sitúan en esta línea. Por ejemplo, proporcionar información a los sujetos (Barzon et al., 2006), desarrollar la inteligencia emocional (Vicente-Galindo et al., 2017) y, anecdóticamente, tener o no un animal de compañía (Francis et al., 2007). Como señala acertadamente Mooney (2015), la prevención del *burnout* es vital no solo para los individuos, sino también para la salud de la Iglesia en general, que debe articular estructuras de apoyo. En definitiva, la inclusión de variables laborales y organizacionales tendría que traducirse en el planteamiento de nuevas intervenciones más allá del nivel personal.

El segundo escollo se enfrenta el estudio empírico del fenómeno del *burnout* en el clero, es, según Francis et al. (2004), la falta de un instrumento de evaluación capaz de operacionalizar adecuadamente el constructo. Aunque el colectivo clerical fue incluido entre los grupos cuyo *burnout* puede evaluarse mediante la versión original del MBI, varios autores de los artículos revisados manifiestan algunas reservas sobre si este instrumento capta con precisión la peculiaridad del *burnout* en los sacerdotes (Virginia, 1998; Francis et al., 2004; Joseph et al., 2010, 2011; Francis y Crea, 2015). La traducción de algunos términos al argot clerical no parece introducir diferencias significativas (Rossetti y Rhoades, 2013), ni la adaptación completa del MBI al clero (Rutledge y Francis, 2004), ha tenido continuidad más allá de las investigaciones de Francis et al. (2004; 2007). En cualquier caso, algunos de los estudios han mostrado la necesidad de ir más allá del mero reporte de las puntuaciones medias o de la distribución por terciles, para interpretar de los datos de manera más ajustada. Es el caso, por ejemplo, del análisis cluster realizado por Barzon et al. (2006) o el análisis canónico de correspondencia de López-Herrera et al. (2014), que proporcionan una visión más acorde con la multidimensionalidad del constructo.

Una alternativa para mejorar la evaluación del *burnout* sería, siguiendo a Leiter y Maslach (2016), identificar distintos patrones de *burnout* a lo largo del continuo *burnout-engagement*, para lo cual se requiere complementar el MBI con la *Areas of Worklife Survey* (AWS) de Leiter y Maslach (2011), que evalúa las seis áreas de la vida laboral predictoras de *engagement*. Esto supondría, ciertamente, un cambio de paradigma en la evaluación del *burnout* en el clero, que aún no se ha llevado a cabo.

Por otra parte, el *Francis Burnout Inventory* (FBI), diseñado por Francis (2005), supone un replanteamiento de las dimensiones del constructo *burnout* según el MBI, al limitarlas a las escalas de agotamiento emocional en el ministerio y satisfacción en el ministerio. Este instrumento, empleado por Francis y Crea (2015) y Francis et al. (2017), que requiere ser adaptado y probado en muestras de diferentes países, podría aportar cobertura psicométrica a modelos conceptuales como el de Rossetti (2011), centrados en la satisfacción vocacional.

Un último escollo que interfiere en la investigación sobre el *burnout* en el clero, según Francis et al. (2004), es la dificultad para recoger datos a partir de muestras aleatorias. En efecto, entre los estudios revisados, son muy pocos los que han podido contar con muestras aleatorias; además, cabe añadir otras limitaciones, como la baja tasa de respuesta a las

solicitudes iniciales y el tamaño de las muestras, demasiado bajo o poco representativo en algunas investigaciones. Ante estas dificultades, a veces se recurre a muestras heterogéneas, por ejemplo, de sacerdotes y religiosas (Crea, 2018), o de sacerdotes diocesanos, sacerdotes religiosos y religiosos no sacerdotes (Pacciolla y Sanagiotto, 2022), lo cual complica la investigación, al añadir variables que no pueden ser controladas suficientemente. Por este motivo, se han excluido de la revisión sistemática varios estudios. En resumen, la carencia de muestras aleatorias repercute en una base empírica débil, que influye a su vez en una baja fiabilidad de los índices de prevalencia, una fundamentación deficiente de los modelos conceptuales, donde pasan a primer plano las argumentaciones, así como una importante limitación al intentar establecer comparaciones con otros grupos, como el clero de otras confesiones cristianas o incluso de otras religiones.

La consecución de una base empírica sólida para el estudio del *burnout* en el clero católico requiere además de continuidad en las líneas de investigación. Francis et al. (2004) proponen sucesivas replicaciones de su investigación cada diez años, para obtener evidencias científicas sobre la evolución del síndrome de *burnout* en la población de sacerdotes católicos de Inglaterra y Gales. Vicente-Galindo et al. (2017) y De Lima Dias (2019) subrayan la necesidad de estudios longitudinales para comprender mejor la relación entre el *burnout* de los sacerdotes y las variables que lo modulan. Sin embargo, ninguna de estas recomendaciones se ha seguido hasta ahora; por ejemplo, estudios con una muestra de calidad y una metodología contrastada, como el de Barzon et al. (2006), no ha sido replicado ni siquiera en otras diócesis italianas; el de Virginia (1998) solo fue replicado por Raj y Dean (2005).

Es preciso, a la luz de estos datos, generar progresivamente una tradición de investigación sobre el *burnout* en el clero, creando sinergias con otros enfoques más asentados de evaluación e intervención psicológica con sacerdotes. La atención psicológica a los sacerdotes está centrada preferentemente en la valoración de la personalidad, en particular de los candidatos, así como en la detección y tratamiento de patologías (Chiclana-Actis, 2019), con predominio de enfoques psicodinámicos como el de Rulla (1986; 1990), que continúa siendo una referencia clave. La investigación sobre el *burnout* podría aportar una perspectiva funcional complementaria de gran valor no solo para los candidatos al sacerdocio, sino también para las distintas etapas del ministerio sacerdotal.

El presente trabajo representa una contribución en esta línea, en continuidad con las propuestas de Ruiz-Prada et al. (2021). Sus limitaciones más destacadas son tres. En primer lugar, al tratarse de la primera revisión sistemática sobre el tema del *burnout* en el clero católico, no ha sido posible establecer comparaciones con los resultados obtenidos en otras revisiones, ya que en las cuatro existentes se emplean metodologías distintas (Jackson-Jordan, 2013; Mooney, 2015; Adams et al., 2017; Ruiz-Prada et al., 2021). Una segunda limitación proviene de haber excluido de la revisión varias investigaciones basadas en muestras heterogéneas, como las de Crea (2018) y Pacciolla y Sanagiotto (2022). Esto ha podido limitar el acceso a datos de interés, que incluso podrían haber modificado algunas conclusiones del presente trabajo. La tercera limitación se refiere a la escasez de resultados obtenidos en cuanto a los impactos del *burnout* y a la prevención e intervención, que puede deberse a que estos temas hayan sido tratados en otras investigaciones en el marco más amplio de la salud y el bienestar. Las tres limitaciones pueden ser solventadas en futuras investigaciones.

En definitiva, el *burnout* en el clero católico constituye un hecho de máxima actualidad, cuya complejidad no puede ser tratada de forma simplista. La comprensión del fenómeno ha mejorado gracias al aumento del número y calidad de las investigaciones, aunque permanecen abiertos muchos interrogantes. Puede afirmarse, parafraseando a Schaufeli (2021), que el enigma del *burnout* en el clero no se ha resuelto, pero se atisban nuevas perspectivas que pueden consolidar una tradición de investigación fecunda en sus resultados.

7. Conclusiones

El objetivo general de este trabajo consistía en analizar el grado en que las cinco claves para la comprensión del *burnout* se hallan presentes en la literatura sobre el síndrome en el clero católico. Este objetivo se operacionalizó en tres objetivos específicos, obteniendo las siguientes conclusiones.

1. Se ha aplicado por primera vez la metodología PRISMA de revisión sistemática a los estudios sobre el *burnout* en el clero basados en el análisis de muestras de población.
2. Se han determinado las cinco claves de comprensión del *burnout* en el clero católico.
 - a) *Multidimensionalidad*. Se han identificado dos enfoques. El primero adopta el modelo de Maslach y colaboradores (Maslach et al., 2018), con las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y logro personal. El segundo se basa en el modelo de Francis (2005), con dos dimensiones independientes entre sí: agotamiento emocional en el ministerio y satisfacción en el ministerio.
 - b) *Instrumentos de medida*. Para evaluar el *burnout* en el clero se han empleado el MBI (Maslach et al., 2018) en su versión original o con varias adaptaciones y el FBI (Francis, 2005).
 - c) *Variables moduladoras*. Las correlaciones más claras se dan entre el *burnout* y la edad, los rasgos de personalidad, el tipo de sacerdocio, la sequedad espiritual, el nivel académico y la satisfacción vocacional. Son débiles las correlaciones con el apoyo social y el autocuidado, y no se han hallado correlaciones con las prácticas espirituales ni con la carga de trabajo. Los estudios no han analizado variables de tipo laboral y organizacional.
 - d) *Impactos*. Se refieren a la salud personal: ansiedad, insomnio, depresión, disfunción social, tabaquismo y adicción al alcohol. Los estudios no han analizado impactos a nivel laboral y organizacional.
 - e) *Estrategias de prevención e intervención*. Se desarrollan en el nivel personal: información, desarrollo de la inteligencia emocional y acompañamiento a las generaciones más jóvenes. No existen referencias al nivel laboral y organizacional.

3. Se han esbozado las siguientes líneas prospectivas para futuras investigaciones.
 - a) A nivel teórico, avanzar en la elaboración de un modelo conceptual del *burnout* en el clero más global y mejor adaptado a las peculiaridades que presenta el síndrome entre los sacerdotes.
 - b) A nivel de evaluación, potenciar la mejora de los instrumentos de medida.
 - c) Introducir la perspectiva laboral y organizacional en diversos niveles: modelo teórico, evaluación, variables moduladoras, impactos, prevención e intervención.
 - d) Realizar nuevas investigaciones sobre muestras aleatorias y representativas de la población, particularmente en España, que aporten evidencias empíricas más sólidas.

Referencias bibliográficas

- Ackerley, G. D., Burnell, J., Holder, D. C. y Kurdek, L. A. (1988). Burnout among licensed psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 19(6), 624-631. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.19.6.624>
- Adams, C. J., Hough, H., Proeschold-Bell, R., Yao, J. y Kolkin, M. (2017). Clergy burnout: A comparison study with other helping professions. *Pastoral Psychology*, 66(2), 147-175. <https://doi.org/10.1007/s11089-016-0722-4>
- Aguayo, R., Lozano, L. M., Vargas, C. y De la Fuente, E. I. (2011). A meta-analytic reliability generalization study of the Maslach Burnout Inventory. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 11(2), 343-361. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33716996009>
- Ahola, K. y Hakanen, J. (2014). Burnout and health. En Leiter, M. P., Bakker, A. B. y Maslach, C. (Eds.). *Burnout at Work: A Psychological Perspective* (pp. 10-31). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/978131589416>
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549-562. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- American Psychiatric Association [APA]. (2013). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. DSM-5* (5ª ed.). Editorial Médica Panamericana.
- Aydemir, O. e Icelli, I. (2013). Burnout: Risk Factors. En Bährer-Kohler, S. (Ed.). *Burnout for Experts. Prevention in the Context of Living and Working* (pp. 119-143). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4391-9_8
- *Barzon, P., Caltabiano, M. y Ronzoni, G. (2006). Il burnout tra i preti di una diocesi italiana. *Orientamenti Pedagogici*, 53(2), 313-335. <https://rivistedigitali.erickson.it/orientamenti-pedagogici/archivio/vol-53-n-2/il-burnout-tra-i-preti-di-una-diocesi-italiana/>
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Aldine.

- *Büssing, A., Baumann, K., Jacobs, C. y Frick, E. (2017). Spiritual dryness in Catholic priests: Internal resources as possible buffers. *Psychology of Religion and Spirituality*, 9(1), 46-55. <https://doi.org/10.1037/rel0000063>
- *Büssing, A., Günther, A., Baumann, K., Frick, E. y Jacobs, C. (2013). Spiritual Dryness as a Measure of a Specific Spiritual Crisis in Catholic Priests: Associations with Symptoms of Burnout and Distress. *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine*, Article ID 246797. <https://doi.org/10.1155/2013/246797>
- *Caraballo, M. (2019). Síndrome de Burnout en sacerdotes de una Diócesis de Argentina. *Dios y el Hombre*, 3(2), e042. <https://doi.org/10.24215/26182858e042>
- Chiclana-Actis, C. (2019). Formación y evaluación psicológica del candidato al sacerdocio. *Scripta Theologica*, 51(2), 467-504. <https://doi.org/10.15581/006.51.2.467-504>
- Conferencia Episcopal Española (2021). *La Iglesia Católica en España*. <https://www.conferenciaepiscopal.es/wp-content/uploads/2021/05/La-Iglesia-Catolica-en-Espana-mayo-2021.pdf>
- Costa, P. T. y McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and NEO five factor inventory (NEO-FFI) manual*. Psychological Assessment Resources.
- Cozzens, D. B. (2003). *La faz cambiante del sacerdocio*. Sal Terrae.
- Crea, G. (2010). *Agio e disagio nel servizio pastorale. Riconoscere e curare il burnout nella dedizione agli altri*. Dehoniane.
- Crea, G. (2015). *Tonache ferite. Forme del disagio nella vita religiosa e sacerdotale*. Dehoniane.
- Crea, G. (2018). Correlati psicologici e motivazionali in un caso specifico di burnout professionale: il burnout tra preti e suore. *Rassegna di Psicologia*, 35(2), 61-75. <https://doi.org/10.13133/1974-4854/16691>
- Crea, G. y Mastrofini, F. (2010). *Preti sul lettino*. Giunti.
- *De Lima Dias, R. J. (2019). Burnout Among Catholic Priests in Brazil: Prevalence and Associated Factors. *Interação em Psicologia*, 23(2), 255-267. <https://doi.org/10.5380/psi.v23i02.65076>

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- El Sahili González, L. F. A. (2015). *Burnout: consecuencias y soluciones*. El Manual Moderno.
- Eysenck, H. J. y Eysenck, S. B. G. (1975). *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire (Adult and Junior)*. Hodder and Stoughton.
- Fichter, J. H. (1984). The Myth of Clergy Burnout. *Sociological Analysis*, 45(4), 373-382. <https://doi.org/10.2307/3711300>
- Francis, L. J. (2005). *Faith and Psychology: Personality, Religion and the Individual*. Darton Longman and Todd.
- *Francis, L. J. y Crea, G. (2015). Work-related psychological health and psychological type: A study among Catholic priests in Italy. *Mental Health, Religion & Culture*, 18(7), 593-604. <https://doi.org/10.1080/13674676.2014.963996>
- Francis, L. J., Kaldor, P., Robbins, M. y Castle, K. (2005). Happy but exhausted? Work-related psychological health among clergy. *Pastoral Sciences*, 24(2), 101-120.
- *Francis, L. J., Laycock, P. y Crea, G. (2017). Assessing clergy work-related psychological health: Reliability and validity of the Francis Burnout Inventory. *Mental Health, Religion & Culture*, 20(9), 911-921. <https://doi.org/10.1080/13674676.2017.1373333>
- *Francis, L. J., Loudon, S. H. y Rutledge, C. J. F. (2004). Burnout among Roman Catholic Parochial Clergy in England and Wales: Myth or Reality? *Review of Religious Research*, 46(1), 5-19. <https://doi.org/10.2307/3512249>
- *Francis, L. J., Turton, D. W. y Loudon, S. H. (2007). Dogs, cats and Catholic parochial clergy in England and Wales: Exploring the relationship between companion animals and work-related psychological health, *Mental Health, Religion & Culture*, 10(1), 47-60. <https://doi.org/10.1080/13674670601012329>
- Francis, L. J., Village, A., Robbins, M. y Wulff, K. (2011). Work-related psychological health among clergy serving in The Presbyterian Church (USA): Testing the idea of balanced affect. *Review of Religious Research*, 53, 9-22. <https://doi.org/10.1007/s13644-011-0003-8>

- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gil-Monte, P. R. (2006). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (Coord.) (2019). *Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Programa de intervención*. Pirámide.
- Guerra, M. (2018). *El burnout en la vida pastoral. Descripción analítica de las causas, su gradualidad y las circunstancias en juego*. Christus Press.
- Guseva Canu, I., Marca, S. C., Dell’Oro, F., Balázs, Á., Bergamaschi, E., Besse, C., Bianchi, R., Bislimovska, J., Koscec Bjelajac, A., Bugge, M., Busneag, C. I., Çağlayan, Ç., Cernitanu, M., Costa Pereira, C., Dernovšček Hafner, N., Droz, N., Eglite, M., Godderis, L., Gündel, H., ... Wahlen, A. (2021). Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and Delphi consensus in 29 countries. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(2), 95-107.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.3935>
- Hemmeter, U. M. (2013). Treatment of Burnout: Overlap of Diagnosis. En Bährer-Kohler, S. (Ed.). *Burnout for Experts. Prevention in the Context of Living and Working* (pp. 73-87). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4391-9_5
- Hills, P., Francis, L. J. y Rutledge, C. J. F. (2004). The Factor Structure of a Measure of Burnout Specific to Clergy, and Its Trial Application with Respect to Some Individual Personal Differences. *Review of Religious Research*, 46(1), 27-42.
<https://doi.org/10.2307/3512251>
- Ide, P. (2015). *Le burn-out, une maladie du don: Le comprendre, le reconnaître, le traiter*. Quasar Éditions.
- Jackson-Jordan, E. A. (2013). Clergy burnout and resilience: A review of the literature. *The Journal of Pastoral Care & Counseling*, 67(1), 1-5.
<https://doi.org/10.1177/154230501306700103>

- *Joseph, E., Corveleyn, J., Luyten, P., y De Witte, H. (2010). Does Commitment to Celibacy Lead to Burnout or Enhance Engagement? A Study among the Indian Catholic Clergy. *European Journal of Mental Health*, 5(2), 187-204. <https://doi.org/10.1556/EJMH.5.2010.2.2>
- *Joseph, E., Luyten, P., Corveleyn, J., y De Witte, H. (2011). The Relationship Between Personality, Burnout, and Engagement Among the Indian Clergy. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 21(4), 276-288. <https://doi.org/10.1080/10508619.2011.607412>
- Juan Pablo II (1992). *Pastores dabo vobis. Exhortación apostólica postsinodal sobre la formación de los sacerdotes en la situación actual*. https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/apost_exhortations/documents/hf_jp-ii_exh_25031992_pastores-dabo-vobis.html
- Koutsimani, P., Montgomery, A. y Georganta, K. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, 284. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. y Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Leiter, M. P. y Maslach, C. (2003). Areas of Worklife: A Structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout. En Perrewé, P. L. y Ganster, D. C. (Eds.), *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies* (Vol. 3, pp. 91-134). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03003-8](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03003-8)
- Leiter, M. P. y Maslach, C. (2011). *Areas of Worklife Survey Manual* (5ª ed.) Mind Garden.
- Leiter, M. P. y Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89-100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
- Leiter, M. P. y Maslach, C. (2018). Interventions to Prevent and Alleviate Burnout. En Cooper, C. (Ed.), *Current Issues in Work and Organizational Psychology* (pp. 32-50). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429468339-3>

- *López-Herrera, H., Pedrosa, I., Vicente-Galindo, M. P., Suarez-Álvarez, J., Galindo-Villardón, M. P. y García-Cueto, E. (2014). Multivariate analysis of burnout syndrome in Latin-American priests. *Psicothema*, 26(2), 227-234. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.178>
- López, H. (2012). *Sacerdocio y burnout. El desgaste en la vida sacerdotal*. San Pablo.
- Malakh-Pines, A., Aronson E., y Kafry, D. (1981) *Burnout: From Tedium to Personal Growth*. Free Press.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5, 16-22.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. En Schaufeli, W. B., Maslach, C. y Marek, T. (Eds.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp. 19-32). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315227979-3>
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. En Cooper, C. L. (Ed.), *Theories of Organizational Stress* (pp. 68-85). Oxford.
- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 143-152. <https://doi.org/10.1037/cpb0000090>
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal Of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. John Wiley & Sons.
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (2016). Burnout. En Fink, G. (Ed.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351-357). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (2017). Understanding burnout. New models. En Cooper, C. L. y Quick, J. C. (Eds.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 36-56). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118993811>
- Maslach, C. y Schaufeli, W. B. (1993). Historical and Conceptual Development of Burnout. En Schaufeli, W. B., Maslach, C. y Marek, T. (Eds.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp. 1-16). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315227979>

- Maslach, C., Jackson, S. y Leiter, M. P. (2018). *Maslach Burnout Inventory (MBI) Manual* (4ª ed.). Mind Garden.
- Maslach, C., Leiter, M. P. y Schaufeli, W. B. (2008). Measuring Burnout. En Cartwright, S. y Cooper, C. L. (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Well Being* (pp. 86-108). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199211913.003.0005>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mooney D. (2015). Does the work role of Catholic clergy in Ireland contribute to the disenfranchisement of their grief? *The Journal of Pastoral Care & Counseling*, 69(3), 151-155. <https://doi.org/10.1177/1542305015602713>
- Moreno, B., Oliver, C. y Aragonese, A. (1991). El burnout, una forma específica de estrés laboral. En Buena-Casal, G. y Caballo, V. E. (Eds.), *Manual de Psicología Clínica Aplicada* (pp. 271-279). Siglo XXI.
- Müller, P. (2018). Franziskus' Kampf gegen den Klerikalismus: Narzissmus und Machtbestrebungen in der Kirche. *Stimmen der Zeit*, 236(4), 237-244.
<https://media.herder.de/files/stdzt-2018-04-mueller-online-id-5620.pdf>
- Nuallaong, W. (2013). Burnout Symptoms and Cycles of Burnout: The Comparison with Psychiatric Disorders and Aspects of Approaches. En Bährer-Kohler, S. (Ed.). *Burnout for Experts. Prevention in the Context of Living and Working* (pp. 47-72). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4391-9_4
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (1992). *CIE-10. Clasificación Internacional de Enfermedades* (10ª ed.). <https://ais.paho.org/classifications/Chapters/>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2021). *Síndrome de desgaste ocupacional*. CIE-11. Clasificación Internacional de Enfermedades (11ª revisión).
<https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Pacciolla, A. y Sanagiotto, V. (2022). Exaustos, porém, realizados! Análise descritiva da Síndrome de Burnout entre os padres e religiosos brasileiros. *Revista Eclesiástica Brasileira*, 82(321), 193-207. <https://doi.org/10.29386/reb.v82i321.3942>

- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). Declaración PRISMA 2020: Una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790-799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Panadero, H., Mañé, J. y Gorina, J. (2021). Laicidad en cifras. Análisis 2021. En: Panadero, H., Gilart, G. y Ortí, C. (Coords.), *Informe Ferrer Guardia 2021. Feminismos, religiones y libertad de conciencia* (pp. 116-171). Fundació Ferrer i Guàrdia. http://ferrerguardia.org/download/Informe_2021_WEB_CAST_b.pdf
- Piette, C., Cosson, M., Diguët, H. y Potier, D. (2020). *Étude sur la santé des prêtres diocésains en activité. Rapport final*. Icone Médiation Santé. <http://paroissesaintpons.e-monsite.com/medias/files/rapport-final-etude-sante-des-pretres-diocesains-en-activite-15-09-2020.pdf>
- Plante, T. G. (2020). Clericalism Contributes to Religious, Spiritual, and Behavioral Struggles among Catholic Priests. *Religions*, 11(5), 217. <https://doi.org/10.3390/rel11050217>
- *Raj, A. y Dean, K. E. (2005). Burnout and Depression Among Catholic Priests in India. *Pastoral Psychology*, 54(2), 157-171 (2005). <https://doi.org/10.1007/s11089-005-6200-z>
- Ronzoni, G. (Ed.) (2008). *Ardere, non bruciarsi. Studio sul «burnout» tra il clero diocesano*. Messaggero.
- Rossetti, S. J. (2011). *Why Priests are Happy: A Study of the Psychological and Spiritual Health of Priests*. Ave Maria Press.
- *Rossetti, S. J. y Rhoades, C. J. (2013). Burnout in Catholic Clergy: A Predictive Model Using Psychological and Spiritual Variables. *Psychology of Religion and Spirituality*, 5(4), 335-341. <https://doi.org/10.1037/a0033639>
- Ruiz-Prada, M., Fernández-Salinero, S., García-Ael, C. y Topa, G. (2021). Occupational stress and catholic priests: A scoping review of the literature. *Journal of Religion and Health*, 60(6), 3807-3870. <https://doi.org/10.1007/s10943-021-01352-0>
- Rulla, L. (1984). *Psicología profunda y vocación*. Atenas.

- Rulla, L. (1990). *Antropología de la vocación cristiana*. Atenas.
- Rutledge, C. J. F. y Francis, L. J. (2004). Burnout among male Anglican clergy in England: Testing a modified form of the Maslach Burnout Inventory. *Research in the Social Scientific Study of Religion*, 15, 71-93. https://doi.org/10.1163/9789047406563_009
- Schaufeli, W. B. (2021). The burnout enigma solved? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(3), 169-170. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3950>
- Schaufeli, W. B. y Bakker, A. B. (2003). *UWES. Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Schaufeli, W. B., De Witte, H. y Desart, S. (2020a). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0*. KU Leuven. <https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/User-Manual-BAT-version-2.0.pdf>
- Schaufeli, W. B., Desart, S. y De Witte, H. (2020b). Burnout Assessment Tool (BAT). Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495. <https://dx.doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. y Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Seisdedos, N. (1997). *MBI. Inventario "Burnout" de Maslach. Manual*. TEA Ediciones.
- Shoman, Y., Marca, S. C., Bianchi, R., Godderis, L., van der Molen, H. F. y Guseva Canu, I. (2021). Psychometric properties of burnout measures: a systematic review. *Epidemiology and Psychiatric Sciences* 30, e8, 1-9. <https://doi.org/10.1017/S2045796020001134>
- Snomed International. (2021). *Burnout*. SNOMED CT, edición española, versión 31/10/2021. <https://browser.ihtsdotools.org/?perspective=full&conceptId1=58535001&edition=MAIN/SNOMEDCT-ES/2021-10-31&release=&languages=es,en>
- Terry, J. D. y Cunningham, C. J. (2020). The sacred and stressed: Testing a model of clergy health. *Journal of Religion and Health*, 59(3), 1541-1566. <https://doi.org/10.1007/s10943019-00920-9>

Ufficio Centrale di Statistica della Chiesa (2022, febrero 10). Anuario Pontificio 2022 e Annuario Statisticum Ecclesiae 2020. *L'Osservatore Romano*. <https://www.osservatoreromano.va/it/news/2022-02/quo-033/annuario-pontificio-2022-e-annuarium-statisticum-ecclesiae-2020.html>

*Vicente-Galindo, M. P., López-Herrera, H., Pedrosa, I., Suárez-Álvarez, J., Galindo-Villardón, M. P. y García-Cueto, E. (2017). Estimating the effect of emotional intelligence in wellbeing among priests. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 17(1), 46-55. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2016.10.001>

*Virginia, S.G. (1998) Burnout and Depression Among Roman Catholic Secular, Religious, and Monastic Clergy. *Pastoral Psychology*, 47(1), 49-67. <https://doi.org/10.1023/A:1022944830045>

Wheeler, D. L., Vassar, M., Worley, J. A. y Barnes, L. L. B. (2011). A Reliability Generalization Meta-Analysis of Coefficient Alpha for the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 71(1), 231-244. <https://doi.org/10.1177/0013164410391579>

**Artículos incluidos en la revisión*