



| | | |
|---|--|--|
|  | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 1 de 79 |

Diseño administrativo para la gestión organizacional en la Parroquia De La Inmaculada Concepción De Mocoa.

Diego Hernando Rosero López

Instituto Tecnológico Del Putumayo
Facultad De Administración, Ciencias Económicas Y Contables
Programa Tecnología En Gestión Empresarial Y De La Innovación
Mocoa
2018

| | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------------|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 2 de 79 |

Diseño administrativo para la gestión organizacional en la Parroquia De La Inmaculada Concepción De Mocoa.

Autor:

Diego Hernando Rosero López

Presentado a:

Docente Magister Adriana Del Socorro Ibarra Castillo

Como requerimiento para culminación de pasantías académicas

Instituto Tecnológico Del Putumayo
Facultad De Administración, Ciencias Económicas Y Contables
Programa Tecnología En Gestión Empresarial Y De La Innovación
Mocoa
2018




| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 3 de 79 |

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| Lista de figuras | 5 |
| 1 Resumen. | 7 |
| 2 Introducción..... | 8 |
| 3 Objetivo. | 9 |
| 3.1 Objetivos Específicos: | 9 |
| 4 Planteamiento del Problema | 9 |
| 5 Marco referencial..... | 11 |
| 5.1 Marco geográfico..... | 11 |
| 5.2 Marco histórico..... | 11 |
| 5.3 Marco Teórico. | 14 |
| 5.4 Marco conceptual | 17 |
| 5.5 Marco legal..... | 17 |
| 6 Metodología..... | 19 |
| 6.1 Población | 19 |
| 6.2 Métodos tipo y enfoque. | 20 |
| 6.3 Ruta metodológica..... | 20 |
| 6.4 Técnicas e instrumentos..... | 21 |
| 7 Resultados y Análisis | 22 |
| 7.1 Diagnóstico administrativo..... | 22 |
| 7.1.1 Sacristía | 22 |
| 7.1.2 Auxiliar de servicios generales:..... | 23 |
| 7.1.3 Despacho parroquial | 24 |
| 7.1.4 Nivel de percepción del ambiente laboral para desempeño de funciones | 25 |
| 7.1.5 Nivel de compromiso y metas personales de cada área..... | 33 |
| 7.2 Interpretación de la información obtenida..... | 35 |
| 7.2.1 Matriz F.O.D.A..... | 35 |


| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 4 de 79 |

| | |
|---|----|
| 7.2.2 Estrategias F.O.D.A..... | 37 |
| 7.3 Propuesta Diseño Modelo organizacional..... | 38 |
| 7.3.1 Organigrama..... | 39 |
| 7.3.2 Funciones generales de las áreas..... | 40 |
| 7.3.3 Sacristía..... | 41 |
| 7.3.4 auxiliar de servicios generales..... | 44 |
| 7.3.5 Despacho parroquial..... | 45 |
| 7.3.6 Manual de procesos de cada área..... | 46 |
| 7.3.7 Valores parroquiales..... | 50 |
| 7.3.8 Principios parroquiales..... | 51 |
| 7.3.9 Reglamento parroquial..... | 52 |
| 7.3.10 Motivación..... | 53 |
| 8 Conclusiones..... | 54 |
| 9 Recomendaciones..... | 55 |
| 10 Referencia Bibliográfica..... | 55 |
| 11 Anexos..... | 56 |
| 11.1 Anexo 1 formato de encuesta..... | 56 |
| 11.2 Anexo 2 formatos de entrevista..... | 59 |
| 11.4 Registro fotográfico..... | 63 |

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 5 de 79 |


Lista de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Árbol de problemas. | 10 |
| Figura 2. Niveles de necesidades de Maslow | 16 |
| Figura 3. Uso de celular | 25 |
| Figura 4. Vestuario..... | 26 |
| Figura 5. Trato amable | 26 |
| Figura 6. Limpieza constante | 27 |
| Figura 7. Vocabulario | 28 |
| Figura 8. Autoridad | 28 |
| Figura 9. Ayuda ente las áreas | 29 |
| Figura 10. Respeto | 30 |
| Figura 11. Funciones diarias | 30 |
| Figura 12. Trato al material de la parroquia..... | 31 |
| Figura 13. Daños ocasionados | 32 |
| Figura 14. Socialización del modelo propuesto. | 38 |
| Figura 15. Jerarquía de la parroquia..... | 39 |
| Figura 16. Templo. Propiedad de la investigación..... | 46 |
| Figura 17. Casa cural. Propiedad de la investigación | 48 |
| Figura 18. Despacho parroquial. Propiedad de la investigación..... | 49 |

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 6 de 79 |

Lista de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Población..... | 19 |
| Tabla 2. Análisis F.O.D.A..... | 35 |
| Tabla 3. Estrategias para solución de debilidades..... | 37 |
| Tabla 4. Horarios de sacristía..... | 41 |
| Tabla 5. Horarios de auxiliar de servicios generales | 44 |
| Tabla 6. Horarios de despacho parroquial | 45 |

| | | |
|--|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 7 de 79 |


1 Resumen.

Este trabajo de grado fue basado en las pasantías realizadas en la parroquia de la inmaculada concepción, la cual presentaba unas debilidades organizacionales a causa de la falta de reglas, mal ajuste de horarios en el área de sacristía y falta de claridad en las funciones de cada área, por esta razón se hizo necesario un nuevo modelo que diera solución a dichas debilidades que ocasionaba efectos como constantes llamados de atención al sacristán por temas de desatención del templo, además de desacuerdos entre empleados, y falta de colaboración entre las áreas; razón por la cual se planteó el objetivo de Diseñar Un Modelo Organizacional En La Parroquia La Inmaculada Concepción De Mocoa, Y a su vez se formuló unos objetivos específicos que consistían en identificar las debilidades y fortalezas administrativas en cada área o departamento, analizar las debilidades e impactos del modelo de organización actual y Proponer el diseño de un modelo organizacional, de acuerdo a directrices adjuntas.

Para lograr los objetivos se empleó una metodología, que partió definiendo la población con la que se trabajaría para el desarrollo del modelo organizacional, la cual contaría de 9 miembros pero más adelante se reducirá a 6. Para cumplir con los objetivos y recolectar la información se usó la observación directa además de encuestas con formularios de preguntas semi-estructuradas y entrevistas de preguntas no estructuradas con esto se buscaba establecer deberes y formalidades de los empleados con la parroquia además de medir el nivel de compromiso y el sentido de pertenencia de los empleados hacia la parroquia. Los formatos de encuestas y entrevistas fueron diseñados y presentados ante el párroco que es la autoridad máxima dentro de la parroquia, el realizó las debidas correcciones y decidió desarrollar las encuestas y entrevistas en la Parroquia De La Inmaculada Concepción De Mocoa.

Por otro lado, la observación directa fue fundamental para la recolección de datos pues con ella y con instrumentas como bitácora y registro fotográfico se captó momentos importantes en la investigación.

Gracias a las técnicas de investigación se logró recolectar la información para su respectivo análisis, para yo se hizo uso de la matriz FODA como herramienta metodológica, identificando debilidades fortalezas oportunidades y amenazas; luego de este análisis se procedió a la elaboración de un modelo que cumpliera con los requerimientos de la parroquia de la inmaculada concepción de Mocoa


| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 8 de 79 |

2 Introducción.

El presente proyecto se realizó con el fin de mejorar el proceso administrativo organizacional en la parroquia de la inmaculada concepción de Mocoa la cual presentaba una serie de debilidades organizacionales, puesto que trabajaba gran parte de sus procesos de forma informal, pues no contaba con manuales de funciones ni reglamentos a seguir, además existía falencias con funciones y horarios que de no solucionarse ocasionarían problemas futuros. Para dar solución a las falencias y proponer un modelo organizacional ideal se hizo un seguimiento a fin de identificar y analizar falencias en cada área, por lo que se usó herramientas de investigación como cuestionarios y entrevistas, además de la observación directa.

La Parroquia De La Inmaculada Concepción De Mocoa no contaba con un modelo formal que usar como base, por lo que la presente investigación funda las bases para las futuras mejoras en el modelo propuesto, pues se espera un proceso de mejora continua.

De esta manera se logró crear un modelo siguiendo los estamentos de la diócesis que fueron divulgados por el párroco, quien aceptó el modelo y decidió la puesta en marcha.

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 9 de 79 |

3 Objetivo.

Diseñar un modelo organizacional en la parroquia la inmaculada concepción de Mocoa.

3.1 Objetivos Específicos:


1. Identificar las debilidades y fortalezas administrativas en cada área o departamento.
2. Analizar las debilidades e impactos del modelo de organización actual.
3. Proponer el diseño de un modelo organizacional, de acuerdo al reglamento de la Diócesis.

4 Planteamiento del Problema

La parroquia la inmaculada concepción de Mocoa es una institución religiosa cuya organización establece como autoridad máxima el párroco que se encarga de administrar los recursos y el personal; además de representar en cualquier asunto ya sea legal o pastoral a la organización. En segundo nivel está el vicario quien se encarga de remplazar al párroco cuando sea necesario en los ámbitos ya denominados; bajo su responsabilidad se encuentran tres departamentos o áreas de trabajo, las cuales son: casa cural, donde se ubica el personal encargado de preparar los alimentos, del orden y aseo de la casa cural. La sacristía, encargada del templo y todo lo relacionado con el recaudo de la limosna, limpieza y oratoria. Por último, está el despacho parroquial donde se realiza la atención al público en general; también está adscrito un sacerdote el cual no desempeña labores administrativas, sino por el contrario sirve como capellán de la cárcel. La parroquia al momento de inicio de la pasantía presentaba algunas debilidades de eficiencia y eficacia en el desempeño de las funciones en el área de la sacristía, como la falta de un organigrama oficial, manual de funciones, procedimientos y un reglamento interno, que permita tener claridad de los procesos organizacionales, evidenciando la ausencia de trabajo colaborativo entre las áreas.

Además de lo anterior la parroquia presentaba dificultades en el área de sacristía donde ocurrían situaciones repetitivas de desatención del templo relacionado principalmente en temas de desobediencia y mal uso de los elementos del templo ocasionado incomodidad en la celebración de la eucaristía.

A continuación se representa de mejor manera las debilidades mencionadas.

| | | |
|---|---|---|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | <p>MACROPROCESO: MISIONAL</p> | <p>F-INV-043</p> |
| | <p>PROCESO: INVESTIGACIÓN</p> | <p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 13-12-2018</p> |
| | <p>FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA</p> | <p>Página 10 de 79</p> |

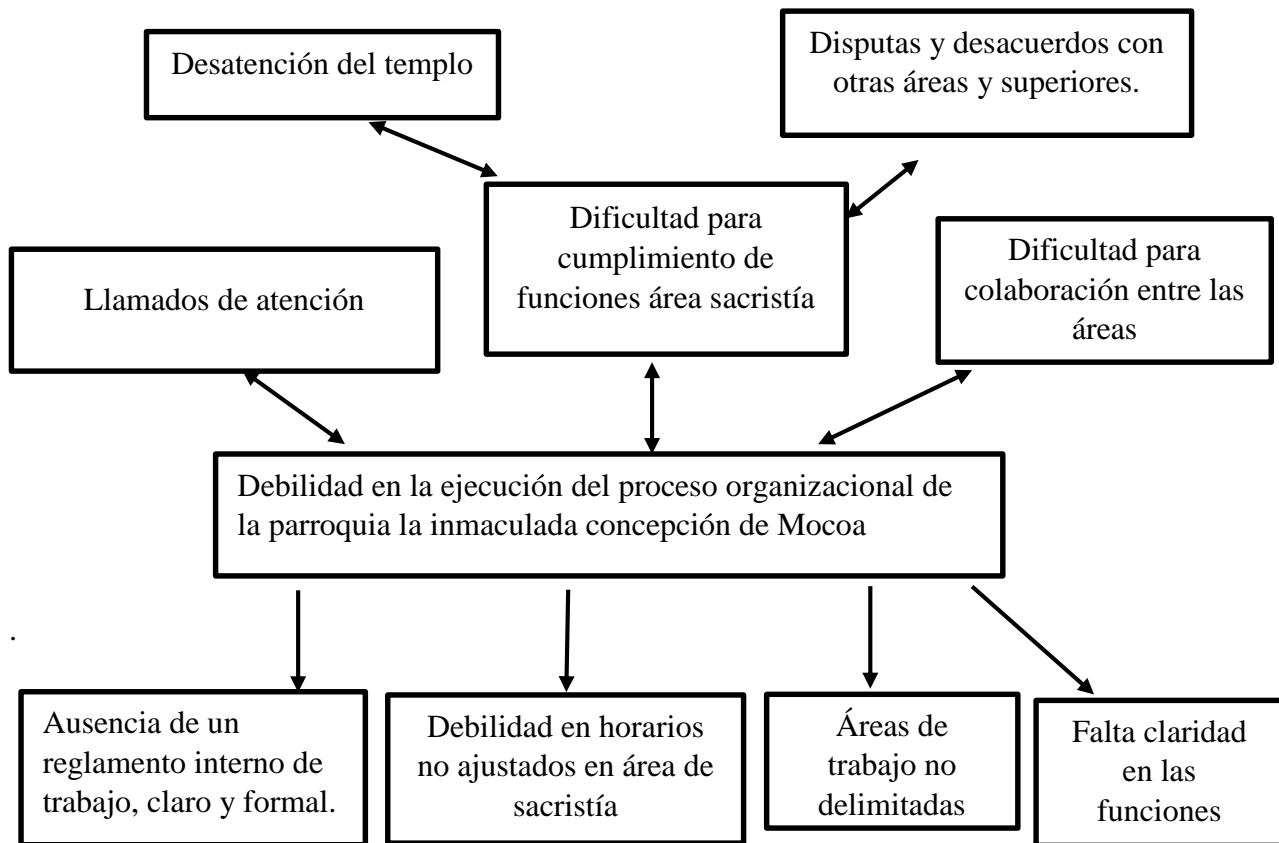



Figura 1. *Árbol de problemas.*

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 11 de 79 |

5 Marco referencial.

5.1 Marco geográfico.

Mocoa es un municipio colombiano que funge como capital del departamento de Putumayo, cuya cabecera municipal ostenta el nombre de San Miguel de Agreda de Mocoa. Se sitúa en el suroccidente de Colombia, siendo el segundo municipio de mayor población en el departamento.

Fue fundado el 29 de septiembre de 1563 por el Capitán Gonzalo H. de Avendaño, su economía está basada en la agricultura y las actividades comerciales. La ciudad también es punto de referencia social para los colonos que se acercan a las tierras departamentales, atraídos por las explotaciones petrolíferas.


En este mismo municipio se encuentra 3 parroquias que son: Jesús Eucaristía, San Miguel Arcángel y La Parroquia De La Inmaculada Concepción De Mocoa, la cual comprende la parte norte de la ciudad estableciendo como límite de la misma el río Sangoyaco, transcurriendo por la calle 11, la carrera 8^a, calle 11^a por la terminal de transportes de Mocoa terminado en la carrera 3 correspondiente al barrio la independencia; por la zona norte comprende hasta la calle 20 carrera 10 conocida como a estación de gasolina Las Villas; hacia el Oxidante los barrios Luis Carlos Galán, , Guasipango, La Esmeralda, San Fernando Y Terminando En El Barrio Los Pinos.

La parroquia de la inmaculada concepción de Mocoa está constituida por 2 sectores que son sector inmaculada 21 barrios y sector rural 3 veredas San Antonio, Campucana Y San Martín; además de estos sectores solía contar con el sector santa marta comprendido por 7 barrios los cuales fueron destruidos en su totalidad el pasado 31 de marzo de 2017.

5.2 Marco histórico.

El siguiente es el resumen de las memorias escritas hacia el 4 de septiembre de 1996, por Don Rafael Vallejo Patiño:

Desde 1974, siendo párroco de la parroquia San Miguel Arcángel de Mocoa el Pbro Gabriel Toro, anhelaba no solo construir una capilla, sino que el quería que la cabecera del entonces Vicariato Apostólico de Sibundoy fuera en esta ciudad, al igual que la residencia de del Señor Obispo.

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 12 de 79 |

Con la llegada a la parroquia de San Miguel Del Pbro. Luis Enrique Tamayo Echeverry se afianza la esperanza de tener un nuevo centro de culto en Mocoa e impulsa la idea de construir un nuevo templo para Mocoa.

En aquel entonces Rafael Vallejo, director del fondo de vivienda de trabajadores intendencia les, después de grandes esfuerzos, haciendo asambleas de trabajadores, reuniones con la comunidad en general va exponiendo la propuesta del padre Tamayo y se consiguen los primeros triunfos; entre ellos: la donación por parte del señor Carlos María López del lote comprendido desde donde ahora está ubicado el Instituto De Bienestar Familiar, hasta la actual avenida Colombia, con el sueño de tener allí la catedral del entonces Vicariato Apostólico.

En 1980, ya en posesión del lote de la Ahora Parroquia De La Inmaculada Concepción se consiguió al topógrafo, señor, Jorge Luis Lugo, quien ofreciera de manera generosa su tiempo y sus conocimientos para hacer el levantamiento topográfico; más adelante el ingeniero Álvaro Rodríguez Roncancio, jefe de Caminos Vecinales, elabora el diseño de cimientos; el ingeniero Luis Edmundo Maya, Secretario De Obras Publicas Intendencia les, Con Rafael Vallejo y Claudio Ramírez, consiguen que una comisión encabezada por el cadenero Alfonso Caicedo, tracen los cimientos de la capilla.

Toda la comunidad está entusiasmada y apoya, los ingenieros con sus conocimientos técnicos, la comunidad con sus ofrendas y actividades diversas, la clase política con sus influencias consiguiendo auxilios.


Hecha la limpieza del terreno, el trazo del diseño y conseguidos algunos materiales, el primer sábado de abril de 1981, se realizara la primera minga para el acarreo de piedra, con anterioridad un grupo de señoras encabezadas por la señora Alicia Velásquez de Vallejo, esposas de Rafael Vallejo, se dedicaron a conseguir puerta a puerta, lo necesario para dar almuerzo al personal de la minga... fueron muchas las mingas que se realizaron, pues así se consiguió gravilla, ripio y arena.

Comité pro capilla.

En el año 1.981, celebrada la segunda minga de trabajo, el padre Tamayo motiva y organiza la comunidad para que se conforme un comité pro-capilla, el cual quedo conformado así:

Presidente: señor Rafael vallejo:
 Secretariado: señor, Lorenzo Pérez.
 Tesorera: señora, Mirian rivera de Burbano
 Fiscal; luís Muriel

En cada minga había trabajo organizado, bebida, comida, cuentas, risas, se trabajaba unido y en fiesta.

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 13 de 79 |

Fundadores.

La comunidad tiene en su corazón y reconoce como fundadores a los Pbro. Gabriel toro y luís Enrique Tamayo, misioneros redentoristas quienes fueron grandes emprendedores de la creación de esta comunidad parroquial, junto con monseñor, ramón montilla y monseñor arcadio Bernal Supelano. Un gran número de laicos, entre ellos: don Rafael vallejo, su esposa Alicia Velázquez de vallejo; don Luis Muriel, don Claudio Ramírez, don Carlos María lopez y Esneda López; el coronel Bernardo Grisales, los ingenieros: Álvaro rodríguez Roncancio, Luis Edmundo Maya y Plutarco Larrente. También colaboraron entre muchos: Jorge Luis Lugo, Alfonso Caicedo, Lorenzo Pérez, Mirian Rivera De Burbano, Nabor Burbano, Victoria De Benavides, Abigail De Martínez, Veitelia Fajardo, Blanca Vallejo Ibarra, María Portilla De Ramírez, Clara Narváez, Nelson Riascos, Luis Pantoja, Manuel Antonio Viveros, Lili Calderón De Caicedo, Emiliano Lucero, Adán Romero, Harold Bermeo, Jorge Alberto Realpe, Moisés Solís, Norman Patiño, Segundo Luciano Guerrero, Gustavo Chávez, Alberto Enríquez, Bolívar Rodríguez, Angélica Córdova, Adelina Pantoja y muchas más personas.

Informe de entrega.

La parroquia de la inmaculada concepción de Mocoa, se creó mediante decreto N. 57 del 20 de febrero de 1987. Por monseñor Arcadio Bernal del entonces Vicariato Apostólico De Sibundoy: “desmembrado de la san miguel, todos los territorios situados al norte de la línea formada por el rio Sangoyaco, quebrada mina de oro y quebrada la tortuga”

El terreno donde se edificó el templo, los salones parroquiales y la casa cural fueron donados por don Carlos María López quien dió la orden a su hija Esneada López De Viveros, firmar la escritura: en la época en que la diócesis era orientada Por Monseñor Arcadio Bernal, la señora Esmerada López el 24 de noviembre de 1979, compareció ante el notario público de Mocoa, Doctor José Marcial Gómez y expreso que dada en donación real, material y enajenación perpetua en favor de la parroquia, un lote de 1.732 metros cuadrados. Cuya demarcación es la siguiente :


Oriente: avenida Colombia

Occidente: propiedades de Alicia Lozano e Instituto Colombiano De Bienestar Familiar.

Norte: propiedades de Luis Muriel y propiedades de la donante.

Sur: Avenida San Francisco.

El 28 de Noviembre de 1979, Monseñor Arcadio Bernal recibió del notariado la primera copia de la escritura de esta loable y generosa donación.

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 14 de 79 |

5.3 Marco Teórico.

Los modelos organizacionales dentro de cualquier entidad u organización han generado un impacto positivo que se ve reflejado en el buen desempeño de la funciones de los empleados destacando el talento humano y la correcta organización de las actividades en las áreas de trabajo. El diseño de una estructura organizacional ayuda a la alta gerencia a identificar el talento que necesita ser añadido a la empresa. La planificación de la estructura asegura que haya suficientes recursos humanos dentro de la empresa para lograr las metas establecidas en el plan anual de la compañía. También es importante que las responsabilidades estén claramente definidas. Cada persona tiene una descripción de las funciones de su trabajo y cada trabajo ocupa su propia posición en el organigrama de entidad.


Los principales modelos administrativos permiten establecer niveles jerárquicos, puestos funcionales, canales y medios de comunicación que permiten el correcto manejo del talento humano logrando la eficiencia, es por esta razón que se hizo necesario el diseño administrativo para la gestión organizacional en la parroquia de la inmaculada concepción de Mocoa el cual logro adaptarse a las necesidades de la organización.

Por lo que se refiere al modelo organizacional que se realizó en la parroquia de la inmaculada concepción de Mocoa, fue basado en los focos tradicionales de la administración establecidos en el pensamiento administrativo; los cuales dan un aporte humanista que fue fundamental en el desarrollo de dicho modelo

En primer lugar se tomó como referencia la teoría humanista originada en estados unidos por la década de 1920, desarrollada por Elton Mayo y sus colaboradores. Esta teoría centra su énfasis en el hombre y en los grupos sociales en los cuales se desempeña; el enfoque humanista manifiesta que: el ser humano no se puede considerar como un recurso más en los procesos productivos de las organizaciones, sino como un ser social, que se comporta en función de los grupos en los que actua, y así lo debe considerar la administración, para orientar su comportamiento en beneficio tanto de la entidad como la propia persona (Torres, 2014).

En la organización, los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en una constante interacción social. Para poder explicar y justificar el comportamiento humano en las organizaciones, la teoría de las relaciones humanas estudio intensamente esa relación social. “*Relaciones humanas* son las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos”. (Torres, 2014). Referente a esto Mary Parker Follett (1868-1933) quien fue uno de los autores principales de esta teoría afirmó lo siguiente, “la gerencia debe intentar comprender como se forman estos grupos y porque, y unirlos en una comunidad que persigue un fin y tiene experiencia, de tal manera que el propósito general del grupo sea el propósito común de todos los miembros.”

Mary parker follett conocida también como la abuela de la administración fue precursora del trabajo en equipo, del trato humano al empleado y las comunicaciones de doble vía entre gerentes y subordinados,

| | | |
|---|---|---|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | <p>MACROPROCESO: MISIONAL</p> | <p>F-INV-043</p> |
| | <p>PROCESO: INVESTIGACIÓN</p> | <p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 13-12-2018</p> |
| | <p>FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA</p> | <p>Página 15 de 79</p> |


aspectos importantes que se debe tomar en cuenta para cualquier diseño administrativo o modelo organizacional que se llegue a realizar en cualquier organización.

Por otra parte el Elton Mayo conocido como el padre de esta teoría formulo lo siguiente.” cada individuo es una personalidad altamente diferenciada que incide el comportamiento y actitudes de las otras partes o personas con quienes mantiene contacto, siendo a su vez muy influido por su semejantes”. (Torres, 2014). Dicho de otra forma cada empleado busca de alguna forma relacionarse con sus compañeros buscando ser aceptado y participar dentro de un grupo, dicho comportamiento está influenciado por el ambiente laboral por esto el empleado debe ser tratado como persona y no como un recurso más.

En relación con lo anterior seguro que Mary Parker Follett y Elton Mayo jamás pensaron que con la modernidad, el recuso humo se volvería tan desechable o que sus condiciones laborales empeorarían con el paso de los años, pues en la actualidad a pesar de muchas leyes que regulen el trabajo aún sigue existiendo una deshumanización del trabajo, tanto que temas como acoso laboral y sobrecarga de trabajo se han vuelto cosa del día a día. En Colombia durante los últimos años según un estudio realizado en Bogotá y Madrid por La Universidad De Sabana, 10 de cada 100 personas son víctimas de acoso laboral en su trabajo; la ineficiente organización del trabajo y la presión que sufren los empleados se encuentran asociadas a cambios en las relaciones laborales y a mayores exigencias en busca de niveles superiores de productividad. Cambios que están afectando negativamente a los empleados y que generan estos riesgos psicosociales que comprometen la calidad de vida. Según el estudio la razón de la sobrecarga es la búsqueda de más productividad por parte de las empresas. Pero esa búsqueda no va de la mano de una organización eficiente del trabajo.

El modelo formulado en la parroquia de la inmaculada concepción de Mocoa es más humano en el trato con los empleados; a diferencia de la mayoría de empresas del sector económico la parroquia se centra en aprovechar el recurso humano con el que cuenta brindando facilidades comodidades y trato amigable a cada persona que labora o colabora en la parroquia. Además de las buenas condiciones laborales y el excelente trato a los empleados el éxito de modelo propuesto fue la característica ideológica que aporta la parroquia la cual se promueve en el primero de los mandamientos de la ley de dios (mateo capítulo 22 versículo 37-39) Jesús dijo: “*amaras al señor tu dios con todo tu corazón, con toda tu alma y toda tu mente.* Este es el gran mandamiento, el primero. Pero hay otro muy parecido: *amaras a tu prójimo como a ti mismo.* Toda la ley y los profetas se fundamentan en estos dos mandamientos.” De ahí proviene buen trato no solo con sus empleados sino también con la comunidad en general, a la cual se le brinda un servicio humano y caritativo gracias a las reglas de juego formuladas en el modelo implementado además del estilo de liderazgo participativo.

Por otra parte dentro de la parroquia de la inmaculada concepción se trabajó métodos de motivación basados en la teoría del comportamiento humano, los temas centrales en esta teoría se refieren a nuevas propuestas sobre la motivación en el trabajo, los estilos de administración y el proceso de toma de decisiones, en el que las organizaciones son consideradas como sistemas de decisiones. Según este enfoque, las organizaciones son sistemas de cooperación racional, en las que los objetivos solo se logran si las personas que las integran coordinan sus esfuerzos. Por esta razón, las organizaciones

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 16 de 79 |

necesitan de la división racional del trabajo y una jerarquía para que los empleados desempeñen sus funciones de forma organizada y efectiva.

En otro sentido la teoría del comportamiento formula que los trabajadores que laboran en una organización colaboran con entusiasmo si sus actividades en la organización coadyuvan directamente a lograr sus objetivos personales.


Abraham Maslow (1908-1970), psicólogo y consultor norteamericano además de ser uno de los padres fundadores de la teoría del comportamiento, expuso una teoría de la motivación, según la cual las necesidades humanas están organizadas y dispuestas por niveles, en una jerarquía de importancia e influencia. Esa jerarquía de necesidades puede ser visualizada como una pirámide. En la base de la pirámide están las necesidades primarias las cuales son las más necesarias para las personas; luego de la base están las necesidades secundarias que se debe garantizar a las personas en una organización (Chiavenato)

1-2 Jerarquía de las necesidades según Maslow



Figura 2. Niveles de necesidades de Maslow
<http://periodico-marketing.com/2013/12/23/cuales-son-los-diferentes-niveles-de-necesidades/>

Referente a motivación basado en la teoría del comportamiento y la pirámide de necesidades de Maslow, en la parroquia se trabajó en estrategias para mejorar la eficacia y eficiencia de los empleados sin incluir beneficios materiales que generen unos costos elevados para la parroquia, pero que logren cumplir con la jerarquía de necesidades que Maslow formuló. Dichas formas de motivación incluían: liderazgo participativo, flexibilidad de horarios, reconocimiento del trabajo, tiempos de convivencia y ambiente laboral.


| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 17 de 79 |

5.4 Marco conceptual

- **Pastoral:** se entiende por pastoral a toda ayuda colaborativa ya sea económica o espiritual que las parroquias o grupos parroquiales pueden ofrecer a personas que lo necesiten. El termino de pastoral se deriva de “pastor”, el cual guía un rebaño de ovejas como lo anuncio tantas veces Jesús en sus parábolas; dicho de otra forma, la pastoral es la guía que las parroquia pueden ofrecer a la comunidad que lo necesite. Cada parroquia posee un área encargada a la actividad pastoral.
- **Sentido de pertenecía:** se refiere al sentimiento de pertenencia que puede experimentar una personal al pertenecer a un grupo social, empresa u organización, y por medio del cual actúa y colabora en beneficio de la misma ya sea dedicando más tiempo a cada actividad o trabajando más de lo requerido. El sentido de pertenencia se basa en la necesidad social y de relacionarse que cada Perona posee.
- **Motivación:** es el impulso que una persona puede poseer en relación de lograr alcanzar un objetivo o satisfacer una necesidad lo que le permite una mayor dedicación y eficiencia en las labores que desarrolla para alcanzar dicho objetivo.
- **Formalidades:** se refiere a la actitud y el comportamiento serio y cuidadoso en la ejecución de sus actividades. Además de se refiere también a ciertas cláusulas o ciertas condiciones no escritas cuyo cumplimiento forma parte del respeto a la Persona, entidad u organización.
- **Organizaciones de tendencia:** se entiende como organización de tendencia a cualquier entidad u organización cuya actividad o razón social se de tipo ideológico, y que por ende toda labor que se realice en ella es considerada de tipo colaborativo y no genera remuneración.

5.5 Marco legal.

En cuanto normativa que sustenta la veracidad de la investigación, se encontró que en el caso de las iglesias no existen estamentos de la diócesis que regulen la parte organizacional o de contratación en las iglesias y por el contrario el párroco asignado a cada iglesia posee la autonomía para decidir la forma en que llevara el proceso administrativo de acuerdo a la normativa legal existente en la Constitución Política De Colombia y el Código Sustantivo De Trabajo.

| | | |
|---|--|--|
|  | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 18 de 79 |

Por otra parte para términos legales las iglesias en general están regidas bajo la siguiente sentencia

Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia SL91972017 (51272), Jun. 21/17.


En el caso de iglesia cristianas, parroquias y partidos políticos; son considerados como organizaciones de tendencia y no como empresas, y por tanto están exentas del artículo 24 del Código Sustantivo Del Trabajo (Derecho a contratar) dado que su actividad es de tipo ideológico y no busca algún tipo de beneficio económico.

La tarea pastoral hace parte de algunos oficios o profesiones que no tienen la identidad para regularse por el sistema laboral, por enmarcarse dentro de las denominadas organizaciones de tendencia, en las que se cuentan, entre otras, las ordenaciones religiosas (iglesias), partidos políticos y organizaciones humanitarias, cuyas actividades se dirigen a propósitos comunes y están arraigadas en el impulso de la gratuidad o sujetas a un sentido espiritual

Según puntualiza la Corte, las organizaciones de tendencia representan una excepción en el derecho del trabajo cuando:

- ❖ Tengan como fin esencial la difusión de su creencia e ideología.
- ❖ Posean arraigo cultural y reconocimiento social.
- ❖ La subordinación se predique hacia la creencia o ideología y no respecto de determinado sujeto.
- ❖ Se exprese a través del concepto de trabajo libre.
- ❖ Exista un impulso de gratuidad, de altruismo, soportado en la espiritualidad o en el convencimiento del propósito del trabajo voluntario.

Sin embargo, la alta corporación judicial advirtió que en los demás eventos, en los cuales las labores no estén ancladas exclusivamente en la religiosidad y queden fuera de las de asistencia religiosa o de culto, las comunidades o congregaciones deben responder laboralmente (Justicia, Actualicese.com)

| | | |
|--|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 19 de 79 |


6 Metodología

6.1 Población

Para el desarrollo de la investigación se trabajó con una población representada por el personal interno de la parroquia, por lo que no se estableció ningún tipo de muestreo, las personas tomadas en la investigación fueron los empleados de la parroquia la inmaculada concepción de Mocoa y personas relacionadas de alguna manera y que hacen parte de la parroquia ya sea pastoral o por otras razones, como es el caso del sacerdote adscrito el cual, aunque se encuentra en la parroquia no desempeña ninguna función dentro de la misma. La totalidad de la población fue de nueve personas pero en el transcurso de la investigación se redujo puesto que algunos empleados constantes abandonaron la parroquia debido terminación de contrato o enfermedad; la población total restante fue de seis personas con la siguiente distribución.

Tabla 1. Población

| Cargos | Número de personas |
|---------------------------------|--------------------|
| Párroco | 1 |
| Vicario | 1 |
| Sacerdote adscrito | 1 |
| Secretario | 1 |
| Auxiliar de servicios generales | 1 |
| Sacristán | 1 |
| Total de personas 6 | |


| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 20 de 79 |

6.2 Métodos tipo y enfoque.

En cuanto procedimientos se usó el método inductivo pues dada su característica que se basa en la observación directa y la experimentación de hechos y acciones concretas para así llegar a unas conclusiones generales sobre estos, y dado que no se había realizado un diseño de modelo organizacional antes, se usó el tipo de investigación exploratoria para lograr ampliar la información que se tiene sobre el tema y poder tener un panorama más amplio de la situación que se presentaba en la parroquia por lo que el enfoque para este caso fue cualitativo ya que los datos a recolectar eran de tipo descriptivo y se deseaba estudiar a los miembros de la población a partir de sus palabras y acciones, para esto se utilizó instrumentos como la observación a fin de explorar y descubrir el ambiente en la parroquia, además de entrevistas individuales con el propósito de conocer lo que piensa cada persona con respecto al tema de la investigación.

6.3 Ruta metodológica.

Para el cumplimiento de los objetivos establecidos y las metas de la investigación se propuso la siguiente ruta metodológica, que permitió el diseño un modelo organizacional práctico y efectivo para la parroquia; teniendo en cuenta que fue la primera propuesta de un modelo organizacional oficial que se presentaba en la parroquia. Se desarrolló un trabajo colaborativo, donde el primer paso fue familiarizarse con el entorno de trabajo mediante la construcción del diagnóstico e identificación de los problemas de mayor magnitud que afectaban el buen desempeño de la parroquia en el tema organizacional; en este proceso se procuró ser lo más riguroso posible para garantizar el éxito de la investigación y el desarrollo del modelo organizacional adecuado. Una vez identificado los problemas organizacionales directos y obtenido la información pertinente sobre la entidad se procedió al análisis correspondiente utilizando la matriz FODA como herramienta metodológica, identificando debilidades fortalezas oportunidades y amenazas, con esto se aseguró una buena interpretación de la información y todo lo correspondiente a identificar la forma de organizarse que se tenía al momento de iniciada la pasantía; de esta manera se propuso un nuevo modelo administrativo ajustado a las necesidades de la parroquia, teniendo en cuenta que esta es una institución religiosa la cual requería un modelo que cumpla con la actividad misional bajo los lineamientos de la Diócesis de Mocoa Sibundoy.

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 21 de 79 |

6.4 Técnicas e instrumentos.

Para lograr el desarrollo y la correcta elaboración del modelo organizacional se puso en práctica las siguientes técnicas de investigación.

Observación directa. Se observó todo lo que ocurría dentro la organización en su desarrollo diario, se registró los hallazgos para la construcción del diagnóstico, utilizando una libreta de notas o bitácora para el registro de la información, además del registro fotográfico, así se tuvo claridad para la elaboración del diagnóstico y estructuración de la matriz FODA como herramienta metodológica para el análisis de la información.


Encuesta. Con el fin de lograr la mayor claridad posible en la investigación se decidió aplicar la encuesta como técnica de investigación, utilizando herramientas metodológicas como es el cuestionario de preguntas estructuradas abiertas y cerradas, de esta manera se obtuvo información relacionada con los procesos administrativos, nivel de cumplimiento en cuanto a prohibiciones deberes y formalidades de los empleados de la parroquia; los cuestionarios fueron orientados al personal adscrito a la parroquia, a fin de conocer sus puntos de vista en dichos temas, de esta manera se unificó criterios para la elaboración del modelo administrativo pertinente.

Entrevista. Otra de las técnicas de investigación que se utilizó para la realización y consolidación del modelo administrativo, es la entrevista orientada a los empleados, en dichos conversatorios se consolidó un registro escrito de los puntos tratados, además de los audios de cada intervención, así se tuvo claridad sobre el proceso que se realizaba en la parroquia, además de obtener información relevante para el diseño del modelo organizacional desde el análisis de debilidades y fortalezas que se presentaban a la hora de trabajar en equipo.

6.5 Fuentes.

Para la elaboración de este trabajo se empleó como fuente de información primaria los empleados y personas adscriptas a la parroquia quienes brindaron información de primera mano; como segunda fuente se tuvo los apuntes que se hizo sobre diversas situaciones que se presentaron, además de documentos de valor y más datos que la parroquia suministró en su forma pastoral y reglamentaria, además de libros, autores e información verídica que se encuentre en la web.

Gracias a esta metodología e información obtenida de la misma se logró la elaboración de del modelo administrativo que la parroquia necesitaba para mejorar sus procesos.

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 22 de 79 |

7 Resultados y Análisis

7.1 Diagnóstico administrativo


La parroquia de la inmaculada concepción se caracteriza por ser una entidad de tendencia, es decir de carácter ideológico y como es característico de este tipo de organización su actividad es espiritual y misional; por lo que no genera remuneración económica o relación laboral a quien colabora con ellas, salvo a las personas que ejercen actividades distintas al tipo misional, lo anterior sustentado desde la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, sala laboral por esta razón la parroquia está dividida en dos secciones las culés son primero pastoral; quienes se dedican a actividades misionales, la segunda la parte administrativa; donde laboran empleados que no ejercen actividades de tipo espiritual o misional; el desarrollo de los objetivos y los resultados obtenidos de los mismos se centra en la parte administrativa que presenta unas debilidades a solucionar, según el presente estudio.

A continuación se describen las debilidades que se encontraron como resultado de la investigación en cada área de la parroquia de la inmaculada concepción

7.1.1 Sacristía

Debilidades

- En el área de sacristía la debilidad inmediata fueron los horarios mal ajustados en relación a las actividades propias del cargo, los cuales se solucionaron al inicio de la pasantía siendo una de las labores encomendadas como pasante, además del apoyo del personal del área liderados por el párroco.
- Otra de las debilidades que se presentaban en esta área es la desatención del templo por parte del sacristán que incurría en llamados de atención por temas como; limpieza más minuciosa del templo, descuidos y abandono del puesto de trabajo en horas de misa, sacar sillas al momento de misa, encender los lampadarios, cambiar las flores, entre otros.
- Otra cuestión que se prestaba en esta área es el mal uso de las herramientas y la falta de cuidado de las mismas pues no era de extrañarse que las herramientas de bodega aparecieran rotas o desaparecieran sin que se pudiera dar razón de que les sucedió
- Por otro lado se encuentra la falta de cuidado del sacristán con los materiales eclesiósticos como imágenes, estatuas, crucifijos y demás; pues ocurrían casos de imágenes rotas por el mal

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 23 de 79 |

cuidado del sacristán además de otros incidentes en los que no asumía la culpa de sus actos y culpa a sus compañeros de trabajo o se desaparecía de la evidencia para que alguien más sea culpado.

- Otra debilidad en el área de sacristía fue el carácter del sacristán ya que a menudo causa problemas y descontento entre las personas pues sus expresiones eran ofensivas para algunos feligreses, los cuales terminaban presentando su queja ante el párroco.

Fortalezas.


- Referente a fortalezas en el área de sacristía se identificó que el encargado es cuenta con la experiencia y todas las habilidades necesarias para el cargo.
- Se encontró que el sacristán cuenta con conocimientos musicales con lo que ayuda en la animación artística de las eucaristías

En base a lo anterior se puede decir que la mayor debilidad en el área de sacristía es el bajo esfuerzo e interés del sacristán por su trabajo pues a pesar de tener experiencia y todas las habilidades necesarias para el cargo, su falta de voluntad y sentido de pertenencia debilitan el trabajo y área en la que se desenvuelve que lo vuelven ineficaz e ineficiente,

7.1.2 Auxiliar de servicios generales:

Fortalezas.

- El área cuenta con una empleada de gran experiencia que posee habilidades requeridas para el cargo, con conocimientos en cocina y experiencia en labores domésticas además cuenta con un amplio sentido de pertenencia dedicando tiempo extra para sus labores
- La encargada en el área se caracteriza por ser una persona puntual y responsable que respeta las líneas de mando y toma en cuenta cualquier consejo o recomendación que se le hace.
- Se encontró que el área logra el cumplimiento óptimo de todas las funciones del cargo como lavar planchar hacer aseo de la casa cural y cocinar tres veces al día para las sacerdotes; logrando la culminación de sus funciones diarias en menos tiempo del asignado.

| | | |
|---|--|--|
|  <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 24 de 79 |

Debilidades.

- la mayor debilidad encontrada en el área es que no contaba con un día asignado para hacer las compras de alimentos y elementos de aseo, por lo que se compraba diario estos productos pudiendo asignar un día para compra de todos los materiales lo cual generaría ahorro.
- También se evidencia que esta área no manifestaba deseos de colaborar con los demás puestos de trabajo de la parroquia pues aun cuando tenía el tiempo para ayudar a los demás empleados decidía no hacerlo


7.1.3 Despacho parroquial

Fortalezas

- El despacho parroquial es el área más destacada dentro de la parte administrativa por su buena atención, siempre con amabilidad y colaborando a la comunidad en los procesos eclesiásticos como tramites de partidas o registro de sacramentos
- También se logra evidenciar que está dispuesta a colaborar con las áreas que lo necesiten ayudando con las funciones de las demás áreas cuando es requerido.
- Otra de sus fortalezas es la buena atención y relación que tiene el área con la comunidad, pues es característico de esta área la amabilidad y la buena atención razón por la cual la parroquia cuenta con una buena imagen.
- Se logró identificar que el área tiene un cuidadoso manejo de la información pues brinda información necesaria a las personas para que sean ellos quienes tomen la decisión de referente a sus trámites eclesiásticos.

Debilidades

- Como única debilidad del área se encontraba la impuntualidad en la atención debido a eventos inesperados en los que al despacho se le pide asistir como, reuniones pastorales, diligencias de curia, pagos de cuentas entre otros; esto ocasiona que la atención a la comunidad no esté disponible en algunos momentos.

| | | |
|--|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 25 de 79 |

Para la obtención de toda la información correspondiente al primer objetivo; se usó la técnica de la observación directa de cada área o puesto, lo que permitió identificar en un 80% las fortalezas y debilidades de las áreas; el 15% de información restante se obtuvo a través de cuestionarios de preguntas estructuradas en los que se pretendía identificar su nivel de cumplimiento en cuanto a prohibiciones, deberes y formalidades de los empleados además de su entendimiento de los mismos.

7.1.4 Nivel de percepción del ambiente laboral para desempeño de funciones

Al siguiente personal adscrito a la Parroquia la Inmaculada Concepción, se aplicó los cuestionarios, con el fin de conocer el comportamiento enfocado a la eficiencia, según las necesidades de la organización. Integro a 5 individuos de los cuales 2 eran sacerdotes y 3 eran empleados;

Los cuestionarios arrojaron los siguientes resultados.

- 1) Uso de celular: de 5 encuestados 4 respondieron que solo se debe usar el teléfono en momentos de descanso y emergencias, una persona no contestó la pregunta.

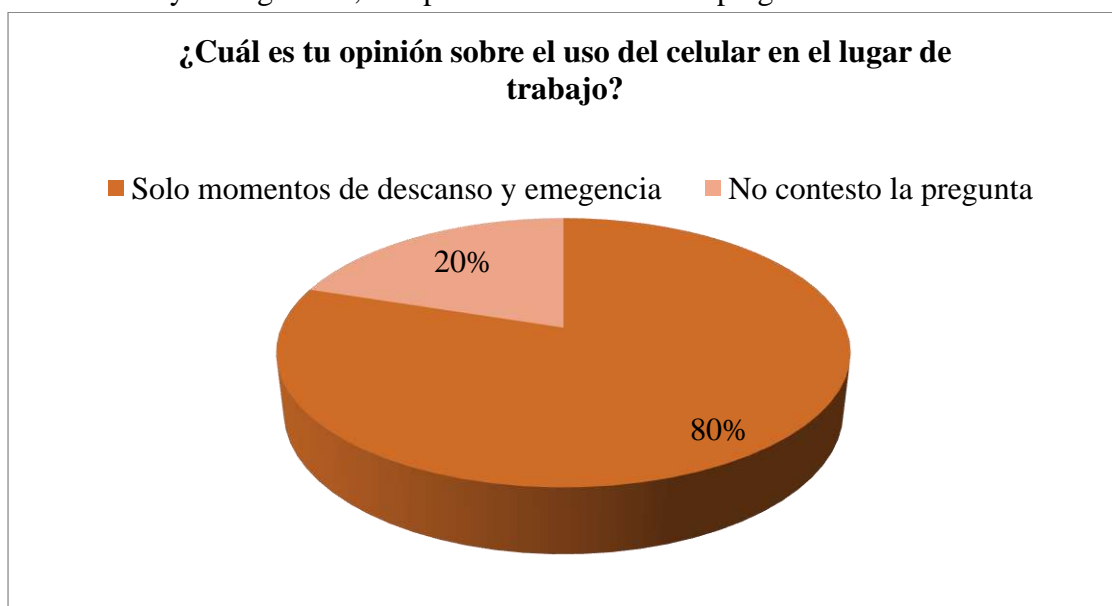



Figura 3. Uso de celular

| | | |
|---|---|---|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | <p>MACROPROCESO: MISIONAL</p> | <p>F-INV-043</p> |
| | <p>PROCESO: INVESTIGACIÓN</p> | <p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 13-12-2018</p> |
| | <p>FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA</p> | <p>Página 26 de 79</p> |

- 2) Vestuario: de los encuestados 4 respondieron que el vestuario debe ser formal, que cubra brazos, piernas espalda baja y busto, una persona escribió que el vestuario debía ser formal e informal.

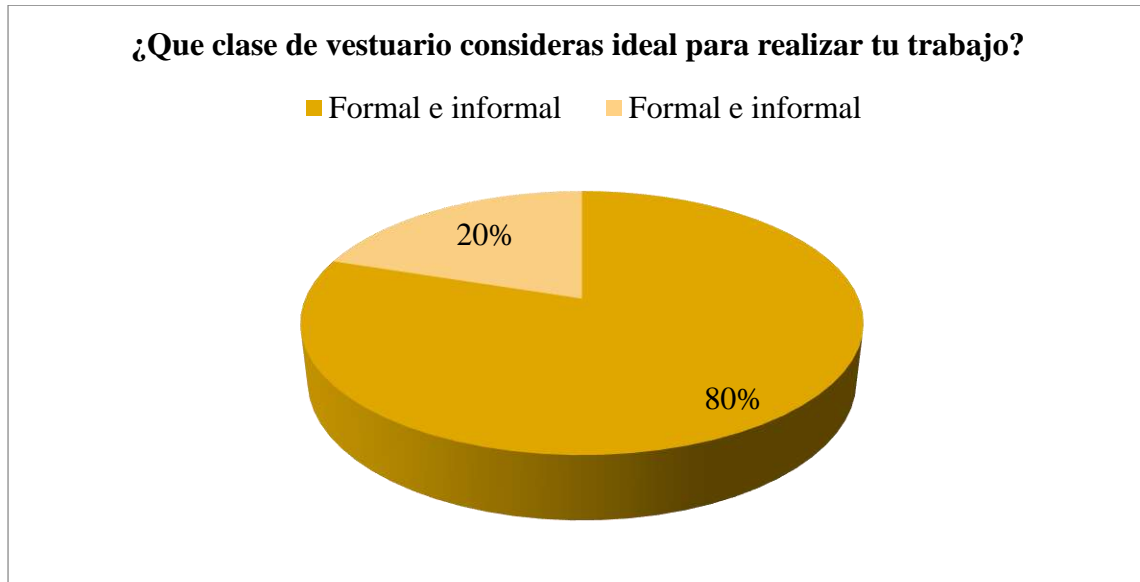


Figura 4. Vestuario

- 3) Trato amable: todos los encuestados estuvieron de acuerdo que el trato amable influye en la imagen de la parroquia.

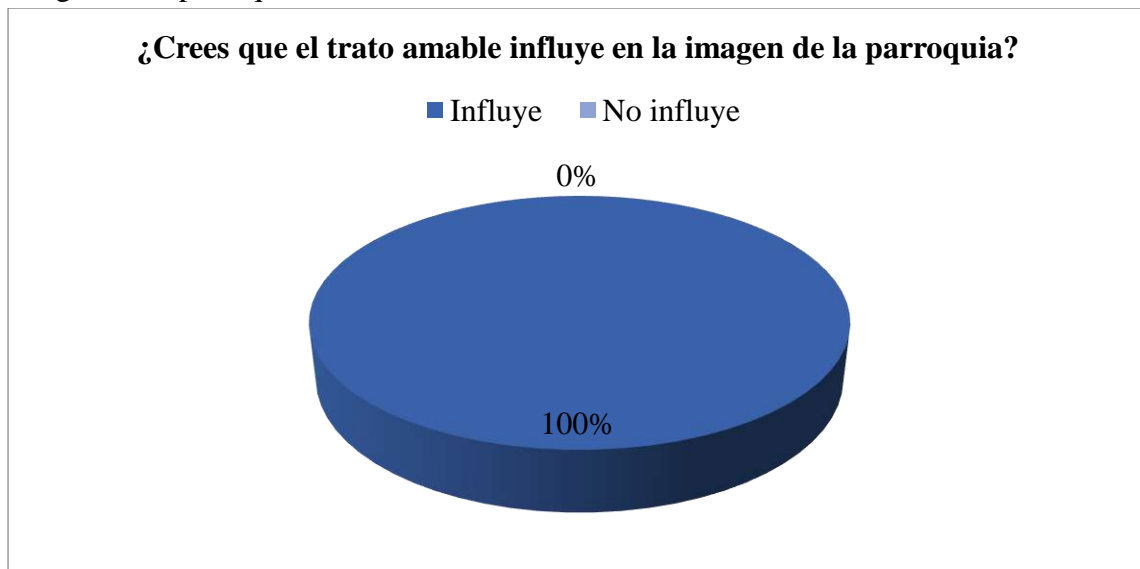



Figura 5. Trato amable

| | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------------|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 27 de 79 |

- 4) Limpieza en las áreas: 4 de los encuestados respondieron que se debía limpiar el área de trabajo todos los días y 1 una persona respondió que se debía limpiar 2 veces en semana.

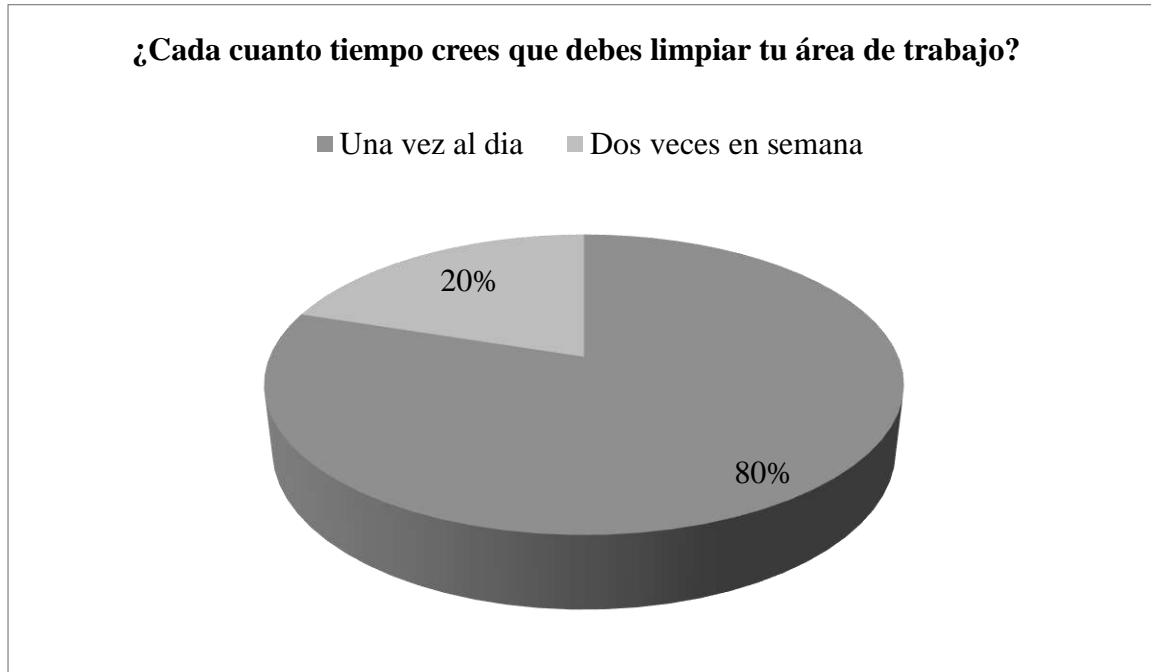



Figura 6. Limpieza constante

- 5) Vocabulario: todos estuvieron de acuerdo que el vocabulario dentro de la parroquia debía ser formal y prudente.

| | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------------|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 28 de 79 |

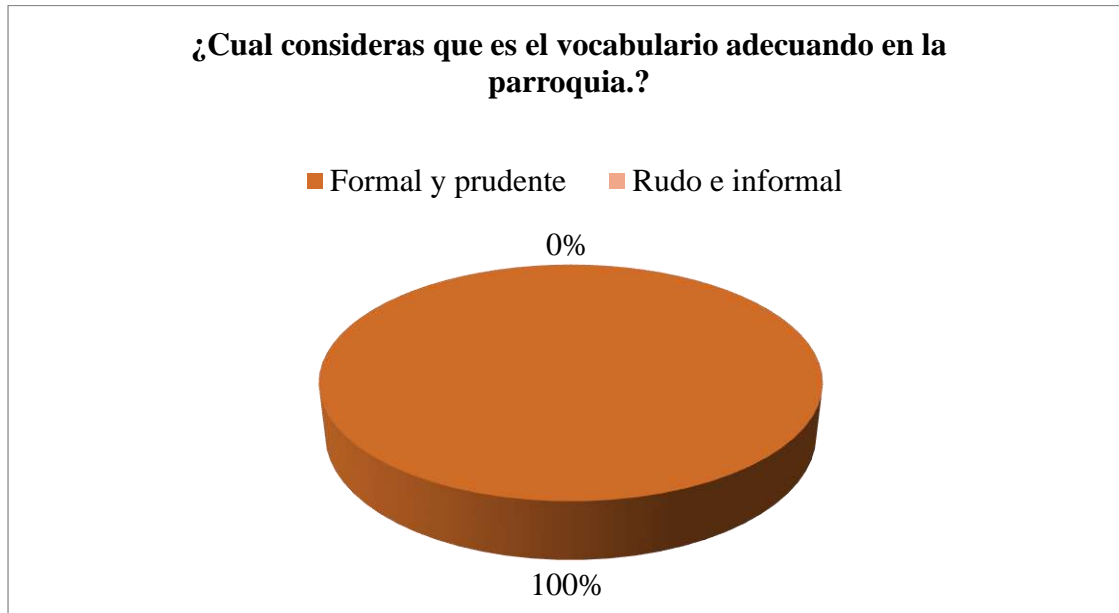


Figura 7. Vocabulario

- 6) Autoridad de los sacerdotes: de los encuestados 3 respondieron que obedecen las ordenes sin cuestionar la autoridad que posea, 1 respondió que se limitaba solo a cumplir sus funciones y el ultimo puso que solo obedecía al párroco.

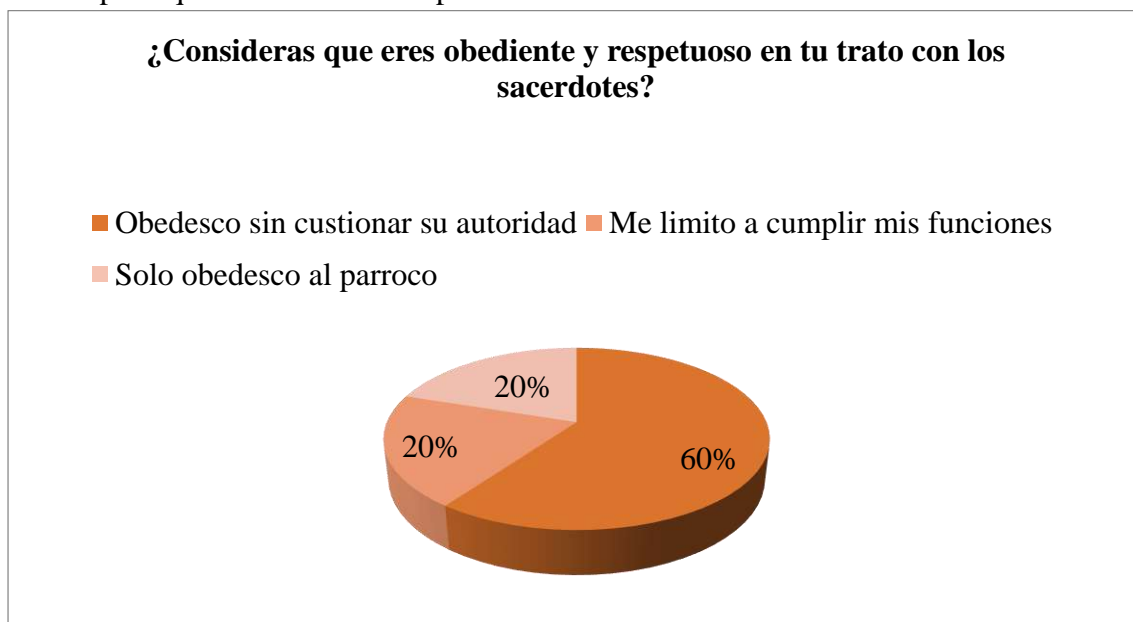



Figura 8. Autoridad

| | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------------|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 29 de 79 |

- 7) Colaboración entre las áreas: todos los encuestados estuvieron de acuerdo en colaborar con otras áreas cuando fuera necesario.

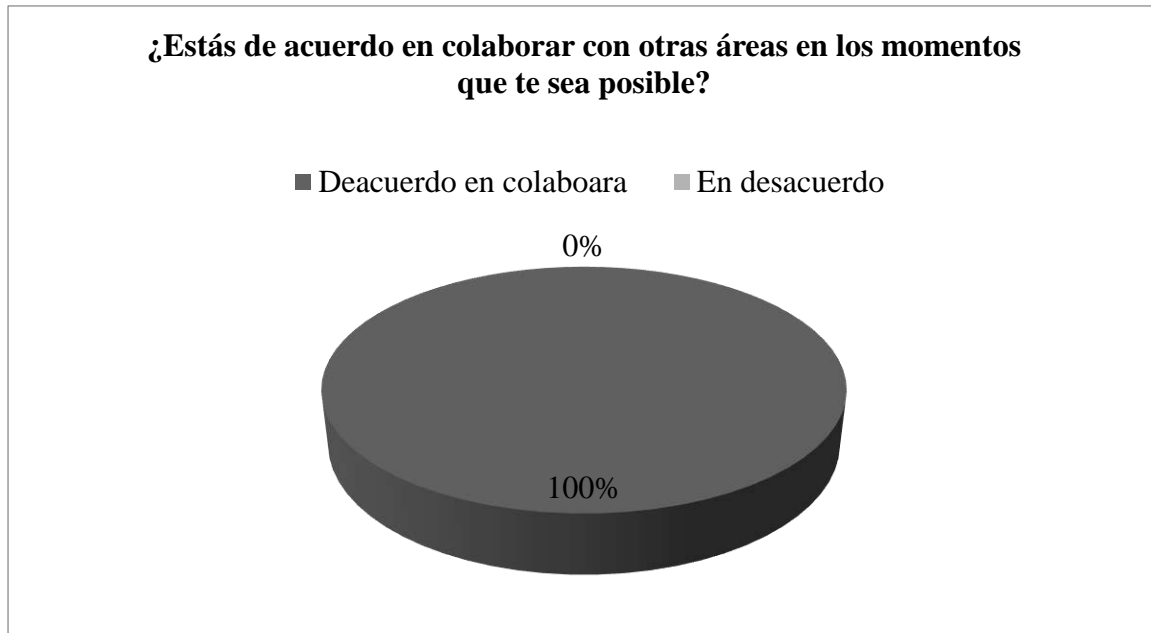



Figura 9. Ayuda ente las áreas

- 8) Respeto. Los encuestados estuvieron de acuerdo que debían recibir el mismo respeto que brindan con sus superiores y compañeros.

| | | |
|---|---|---|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | <p>MACROPROCESO: MISIONAL</p> | <p>F-INV-043</p> |
| | <p>PROCESO: INVESTIGACIÓN</p> | <p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 13-12-2018</p> |
| | <p>FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA</p> | <p>Página 30 de 79</p> |

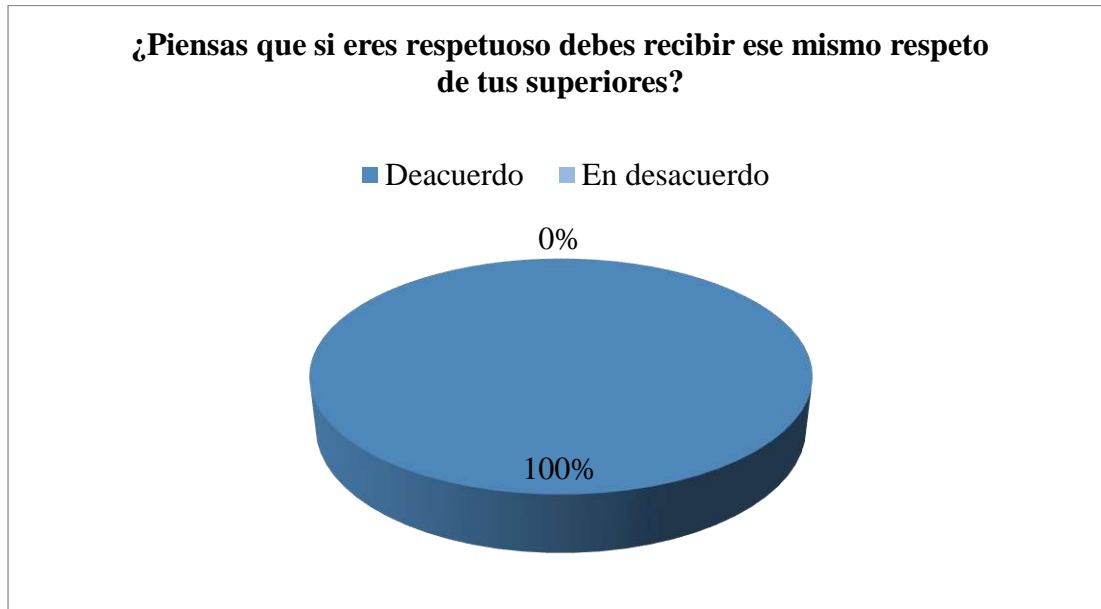


Figura 10. Respeto

9) Funciones diarias: 4 personas estuvieron de acuerdo que no se debía abandonar el trabajo sin terminar sus funciones diarias, una persona estuvo parcialmente de acuerdo.

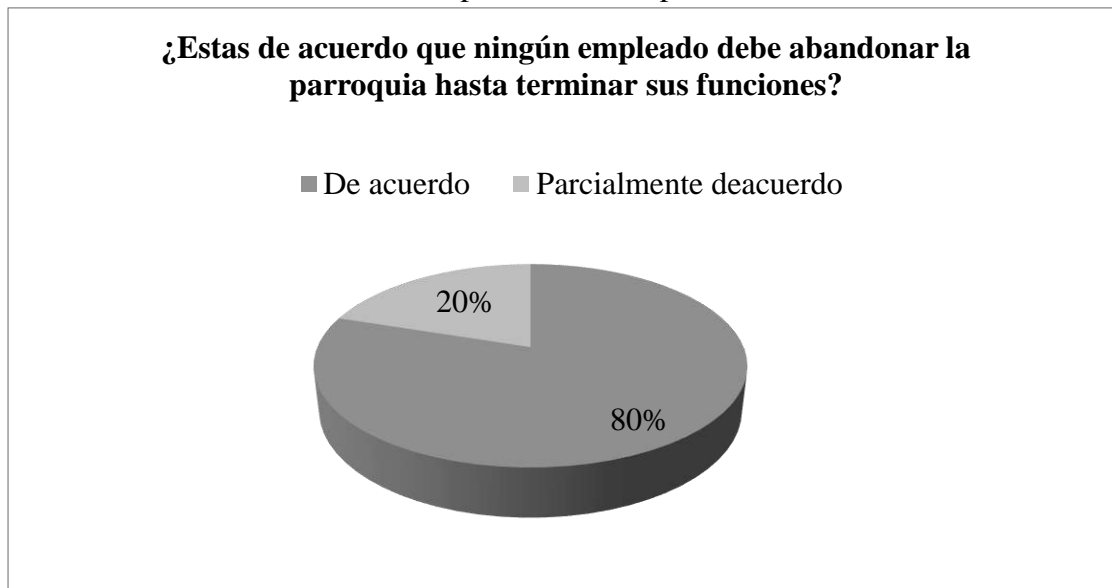



Figura 11. Funciones diarias

| | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------------|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 31 de 79 |

10) Materiales y herramientas de la parroquia: todos los encuetados respondieron que su trato con los materiales y herramientas de la parroquia era bueno.

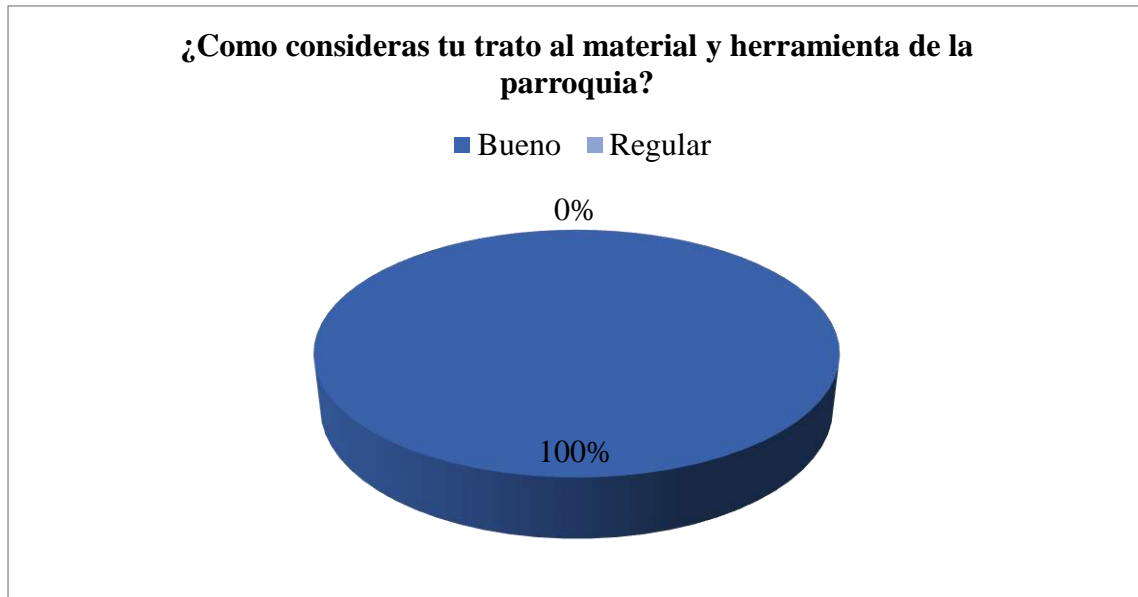



Figura 12. Trato al material de la parroquia

11) Daños al material de la parroquia: las personas respondieron que cuando ocurría algún daño al material e la parroquia se informaba oportunamente.

| | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------------|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 32 de 79 |

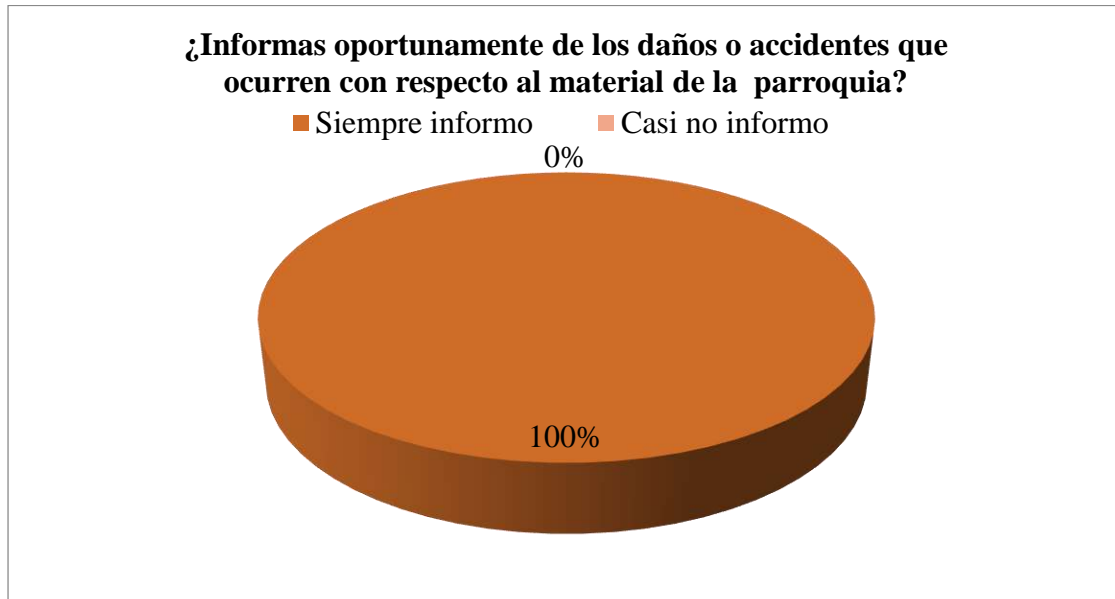



Figura 13. Daños ocasionados

12) Las preguntas 12, 13 y 14 fueron de argumentación donde todos los encuestados mencionaron valores que se debía tener en la parroquia además cada empleado describió su sentido de pertenecía con la parroquia.

7.1.4.1 Diagnóstico del nivel de percepción del ambiente laboral.

Después de desarrollada las entrevistas se notó ciertos detalles importantes para la investigación, primero, cuando los encuestados diligenciaron las cuestionarios primo el principio de la formalidad sobre la realidad pues no coincidía sus respuestas con las acciones que tenía diariamente, a continuación se citaran algunos ejemplos.

- 1) Aun cuando los encuestados hayan respondido que el uso de celular debía ser solo en momentos de descanso y emergencia la mayoría tienen una dependencia al mismo.

| | | |
|--|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 33 de 79 |

- 2) Los encuestados coincidieron en que su trato con el material era bueno y siempre se informaba cuando ocurría algún daño, pero en realidad tal caso no sucede puesto que frecuente mente aparecen vasos, rotos, herramientas dañadas y en ocasiones imágenes roas por mal trato, pero aun cuando se sabe quién es el culpable este niega los cargos y culpa a sus compañero o esconde la evidencia.
- 3) En los cuestionarios cada persona afirmo entender y tener sentido de pertenencia, pero se ve constante mente a un empleado abandonar sus funciones sin dar ninguna información de su paradero, esto claramente no lo aria alguien con sentido de pertenencia.

Por otra parte cuando se habló de realización de encuestas algunos empleados reaccionaron un tanto nerviosos de que respuestas dar para no afectar su permanencia y algún otro reacciono con falta de interés ante la situación; puede que a eso se deba la inconsistencia en las respuestas de los cuestionarios.


Otro resultado obtenido través de los cuestionarios fue el desinterés en el cambio organizacional en la parroquia pues se notó que algunos encuestados querían continuar con el modelo informal que se tenía aun cuando este no lograba alcanzar el nivel óptimo de productividad, la razón por la que se tomó esa posición aun es desconocida, pueda ser que solo se trataba de sabotaje.

7.1.5 Nivel de compromiso y metas personales de cada área.

Mediante la aplicación de entrevista a los 3 empleados adscritos a la parroquia, se pretendía conocer el nivel de compromiso institucional, metas personales, aspiraciones en el cargo, mediante una metodología de entrevistador y entrevistado en un ambiente aislado, con el fin de no sesgar la información. En el desarrollo de la entrevistas, se cambió la metodología para que las respuestas sean acertadas, dicha metodología consistió en llamar a la persona en un lugar privado con la presencia del párroco quien como figura de autoridad manifestó la seriedad de las entrevistas y la importancia de responder de forma sincera. Esta metodología funciono y como resultado las respuestas fueron acordes con la verdad, además que se manifestó una mayor colaboración de los empleados.

Los resultados que arrojaron las entrevistas fueron los siguientes:


- 1) Cada empleado fue contratado de forma distinta, unos por medio de recomendación, y otro porque se necesitaba cubrir una vacante
- 2) Cada empleado se siente bien con su trabajo debido a las facilidades que este le brinda
- 3) Los empleados están de acuerdo que su cargo lo puede ocupar cualquier persona, siempre que le dedique el suficiente esfuerzo y responsabilidad.

| | | |
|--|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 34 de 79 |

- 4) Cada empleado aporta un valor agregado diferente, el sacristán con tiempo y dedicación, la auxiliar de servicios generales tiempo a cada detalle y el secretario el esfuerzo extra que dedica a sus labores.
- 5) Mientras el sacristán aún desconoce sus fortalezas la encargada de la casa entiende que su mayor fortaleza es su forma de cocinar, el secretario por otro lado sabe que su mayor fortaleza es la solidaridad y el trato amable.
- 6) El sacristán acepta que su mayor debilidad es que no logra cumplir con sus funciones a pesar de tener los tiempos para hacerlo, la auxiliar de servicios generales sabe que lo más dificultoso de su trabajo es planchar y el secretario siente que su debilidad es no poder ayudar a todas las personas que lo solicitan.
- 7) Cada empleado tiene metas distintas ya se aprender responsabilidad, auto realización o algún beneficio material
- 8) En cuanto la motivación de cada empleado, para el sacristán es ser mejor persona y poder proyectarse, para la auxiliar de servicios generales es el tiempo que comparte con los sacerdotes y para el secretario es poder ayudar a las personas.
- 9) Cada uno reconoce sus fallos
- 10) Cada empleado acepta la responsabilidad de sus fallos haciéndose responsable y tratando de remediar el error
- 11) Sus ideas para mejorar la parroquia varían entre el trabajo en equipo, consejos entre compañeros y aceptación de as funciones.
- 12) cada empleado entiende lo que es ser un buen empleado; el sacristán sabe que no es el mejor empleado pero está dispuesto a mejorar mientras sus compañeros admiten ser buenos empleados, puntuales y dedicados con su trabajo.

7.1.5.1 Diagnostico nivel del compromiso y metas personales de cada área

En las entrevistas se encontró que a diferencia de los cuestionarios estas tuvieron más seriedad, sinceridad y hubo una mayor colaboración con la investigación, y al momento se evidencio el reconocimiento de errores que comete cada empleado. También se notó que cada persona tiene aspiraciones metas y motivaciones distintas que hacen en ellos el deseo de mejor, para cada día por alcanzar sus metas y que aunque no todos las áreas son iguales se identificado un deseo de mejorar y rectificar los errores, todos los empleado tratan constantemente de superar sus debilidades después de realizada la entrevista y en el caso de la auxiliar de servicios generales la cual su debilidad se debe a temas de salud se decidió que la función de planchar la realizara un vez en semana en las 2 últimas horas de su horario de manera que no manipule agua luego de la labor y con esto evitar problemas de salud.

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 35 de 79 |

En relación con lo anterior las entrevistas ayudaron a identificar las metas personales de cada empleado, sus aspiraciones y motivaciones dentro de la parroquia además de la comodidad en su trabajo y se pudo identificar el valor agregado que cada uno aporta en su área de trabajo.

De lo anterior se asimila que las entrevistas sirvieron como un punto de mejora pues cada empleado empezó a corregirse y exigirse más después de su realización con lo que el proceso de mejora organizacional empezó a dar sus primeros frutos.


7.2 Interpretación de la información obtenida

Luego de realizado la identificación de debilidades y fortalezas se procedió a un respectivo análisis de las fallas he impacto de modelo organizacional con el que se contaba al momento, para dicha acción se hizo uso de la matriz F.O.D.A como herramienta metodológica que permita realizar el análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas asegurando una buena interpretación de la información obtenida al momento.

7.2.1 Matriz F.O.D.A

Tabla 2. Análisis F.O.D.A


| Fortalezas | Debilidades |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Personal con experiencia ➤ Se ayuda a la comunidad vulnerable ➤ Buenas condiciones laborales ➤ Programación de actividades parroquiales ➤ Buen trato a los empleados ➤ Buen clima laboral ➤ Instalaciones y espacios de trabajo adecuados ➤ Limpieza y aseo constante a las áreas de trabajo ➤ Manejo cuidadoso de la información ➤ Trato amable a la comunidad | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Falta de motivación a los empleados ➤ Delimitación de las áreas de trabajo ➤ Demasiado uso informal de procedimientos ➤ Falta de reglas de juego ➤ Falta de atención y seguimiento al personal ➤ Falta de presupuesto asignado para cada áreas de trabajo. ➤ Impuntualidad en la atención ➤ Falta de involucramiento de los superiores en las áreas de trabajo ➤ Falta de procesos disciplinarios para los empleados |

| | | |
|--|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 36 de 79 |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Disparidad en el compromiso y responsabilidad de las áreas |
| <p>Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Apoyo y colaboración de algunos feligreses pudientes ➤ Apoyo de la diócesis de Mocoa sibundoy ➤ Acuerdos estratégicos para cambio de moneda ➤ Apoyo misional de grupos pastorales | <p>Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Difícil adquisición de materiales eclesiásticos ➤ Influencia negativa de medios tecnológicos ➤ Rumores y mala información difundida en la comunidad por desconocimiento de la misma. ➤ Críticas no constructivas difundidas en la comunidad por practicantes de otras doctrinas |

En la anterior matriz se hizo notorio que existían unas fortalezas que destacaban las cuales debían tomarse en cuenta en la investigación y debilidades de mayor impacto que podían ocasionar una dificultad más grande para la parroquia por lo que se debía buscar solucionarlas con el modelo administrativo propuesto.

- Con respecto a fortalezas que sobresalen, la parroquia cuenta con buenas condiciones laborales, excelente clima laboral y buen trato con los empleados así como con la comunidad vulnerable, lo que hace de la parroquia un lugar con un ambiente sano y de tranquilo donde se apoya a quien lo necesita. Estas fortalezas crean la buena imagen que los feligreses tienen de ella y es la razón por la cual las personas de la comunidad religiosa están dispuestas a colaborar sin ningún tipo de oposición al respecto. Esta fortaleza se debe aprovechar en desarrollo de la investigación para lograr la solución de las debilidades.
- Después de analizar detenidamente se llegó a la conclusión que la falta de motivación a los empleados sumado con la falta de procesos disciplinarios y la falta de involucramiento de los superiores en cada área, constituyen las debilidades con mayor impacto dentro de la parroquia puesto que si se motiva a los empleados de manera adecuada recordando que el factor salarial no es una motivación, entonces se debe buscar forma de motivar para ampliar el sentido de pertenencia, la parroquia al no contar con procesos disciplinarios para sus empleados se halla en dificultades cuando ocurren fallas en los mismos, también se genera una falta de cuidado en los empleados pues piensan que pueden cometer fallas sin recibir ningún tipo de sanción y esta


| | | |
|--|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 37 de 79 |

forma de pensar se debe al descuido y falta de involucramiento de los superiores en cada área de trabajo. Esta debilidad debe ser solucionada a la brevedad para lograr un modelo organizacional óptimo.

7.2.2 Estrategias F.O.D.A

Tabla 3. Estrategias para solución de debilidades

| Estrategias F-A | Estrategias F-D |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar el personal con experiencia y capacitarlo en atención a la comunidad y manejo de información. • organizar actividades de celebración de la palabra y convivencia con la comunidad y así acabar con la credibilidad que las falsas doctrinas puedan tener | <ul style="list-style-type: none"> • implementar horarios flexibles, tiempos de descanso y salidas recreativas con el personal para términos de motivación. • Organizar reuniones semanales para hablar sobre temas organizacionales con los sacerdotes a fin de que se involucren más en los procesos de cada área |
| Estrategias O-D | Estrategias O-A |
| <ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar el apoyo financiero de feligreses pudientes y acuerdos estratégicos para el cambio de moneda e invertir en capacitación de personal. • Usar los recursos financieros implementando presupuestos para cada área de trabajo afín de obtener una mejor imagen. | <ul style="list-style-type: none"> • aprovechando la oportunidad que representan los grupos parroquiales, para que cumplan la misión de evangelizar y así recobrando así la credibilidad pérdida. • Gestionar la con la comunidad recursos y especies para personas que lo necesitan. |

| | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------------|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 38 de 79 |

7.3 Propuesta Diseño Modelo organizacional.


Misión.

La iglesia católica reconoce como única misión la de evangelizar que fue dada por Jesús en el libro de mateo, capítulo 28, versículo 18-20.

“Jesús se acercó y les dijo. Se me ha dado todo el poder en el cielo y en la tierra. Vayan, pues, y hagan discípulos míos en todas las naciones, bautizándolos en el nombre del Padre y del Hijo y del Espíritu Santo, y enseñándoles a guardar todo lo que yo les he mandado. Y sepan que yo estoy con ustedes todos los días hasta el fin del mundo”



Figura 14. Socialización del modelo propuesto.
Propiedad de la investigación

| | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------------|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 39 de 79 |

7.3.1 Organigrama

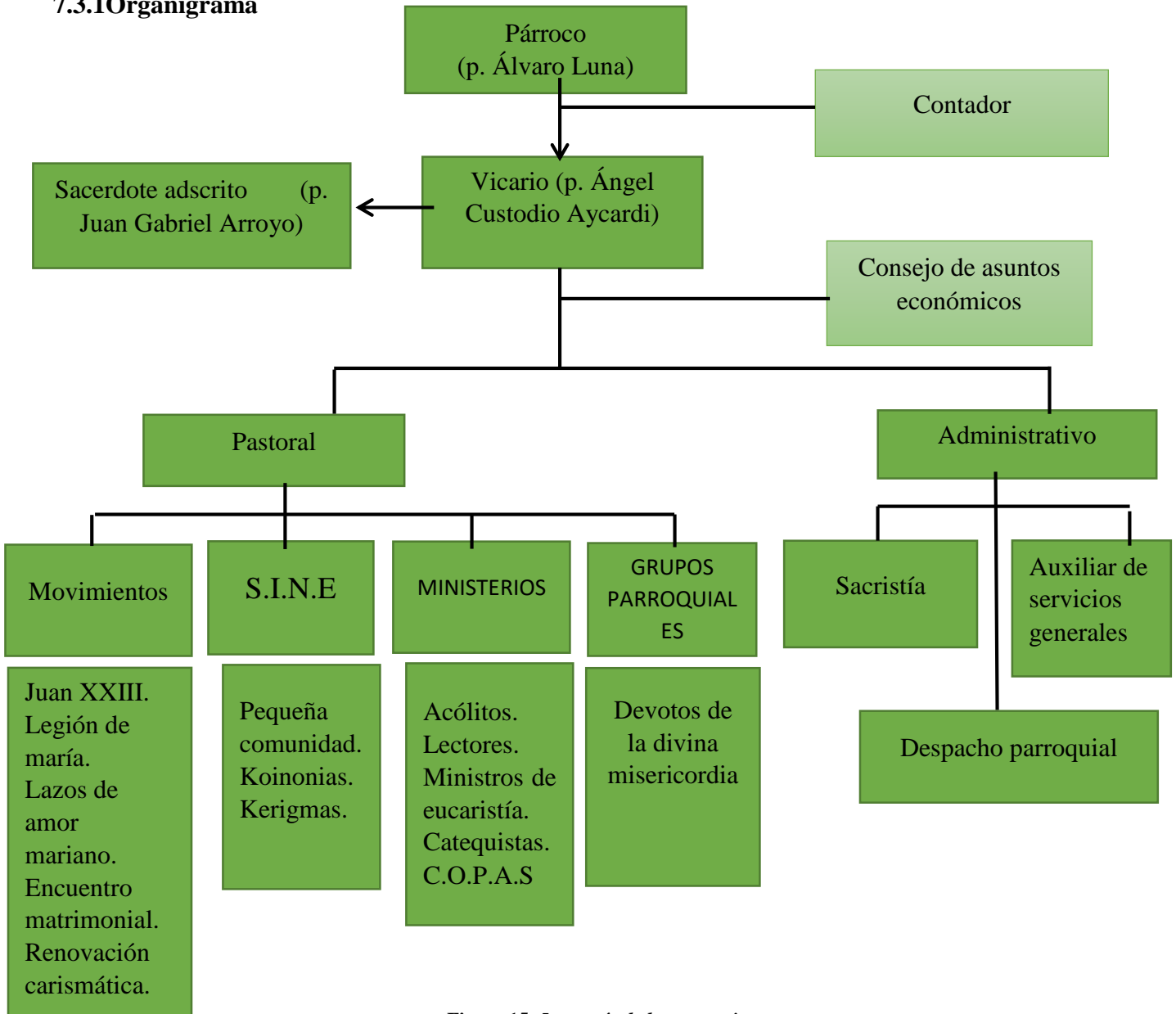



Figura 15. Jerarquía de la parroquia

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 40 de 79 |

7.3.2 Funciones generales de las áreas

Párroco

Es la máxima autoridad dentro de la parroquia, se encarga de administrar los recursos y el personal de la parroquia además de representarla en su forma eclesial, civil y jurídica.

Vicario

Se encarga de remplazar al párroco cuando sea necesario en los ámbitos ya denominados.

Sacerdote adscrito.

No desempeña ninguna función dentro de la parroquia, por el contrario sirve como capellán en la cárcel de Mocoa.

Consejo de asuntos económicos.

Preparar el presupuesto económico anual de la parroquia; aprobar las cuentas a fin de año y controlar los ingresos y gastos; ayudar al párroco en la gestión económica, y dar su consentimiento en caso de actos de administración de mayor importancia.


Pastoral parroquial.

En ella se encuentran los diversos grupos y movimientos parroquiales.

Movimientos: entre los movimientos se encuentran Juan xxiii, Legión de maría, Lazos de amor marino, Encuentro matrimonial y Renovación carismática; dichos movimientos trabajan de forma colaborativa en las actividades de la parroquia además de actividades individuales de tipo misional, ya sea retiros matrimoniales o de oración.

S.I.N.E: sistema integral de nueva evangelización; se entiende que son escuelas de formación para la evangelización las cuales están ubicados en algunos barrios; entre ellas esta: Pequeña comunidad, Koinonia de la esmeralda, Koinonia de hermanas de presentación.

Ministerios: se encargan del apoyo colaborativo y logístico dentro de las eucaristías y sacramentos; estos son: Acólitos, Lectores, Ministros de eucaristía y Catequistas; además de estos se encuentra el Consejo de asuntos económicos se encarga junto con los sacerdotes del conteo de moneda y la destinación de los recursos de la parroquia.

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 41 de 79 |

Grupos parroquiales: se encarga de hacer oración al momento solo se encuentra r el grupo de nombre devotos de la divina misericordia.

Administrativo

En la sección administrativa se encuentra 3 áreas de trabajo las cuales tienen funciones distintas al tipo misional y por ende devengan salarios.

Sacristía: se encarga de aseo, mantenimiento y todo lo relacionado con el templo salones parroquiales, y elementos eclesiásticos.

Auxiliar de servicios generales: se encarga del aseo de la casa cural y alimentación de los sacerdotes.

Despacho parroquial. Se encarga de redactar oficios, partidas y otros documentos que la comunidad pueda solicitar

7.3.3 Sacristía.

Horarios


Tabla 4. *Horarios de sacristía*

| MARTES Y VIERNES | MIERCOLES | JUEVES | SABADO | DOMINGO |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|
| 6 am- 11 am | 6 am –10.30 am | 6 am – 9.30 am | 5.45 am- 8.45 am | 6 am – 11.30 am |
| 5 pm – 8.30 pm | 6 pm – 8.30 pm | 6 pm- 9 pm | 6. Pm– 8.30 pm | 4.30 pm- 9 pm |




| | |
|--|--|
| MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 42 de 79 |

| Martes y viernes | Miércoles | Jueves | Sábado | Domingo |
|--|---|--|---|--|
| <p>Misa (6.30am-7.30am)</p> <p>hacer aseo del templo sacristía los corredores que comunican a ella, el patio, salón parroquial, las aceras exteriores el templo y parqueadero así como puertas y ventanas externas (7.45am-11.am)</p> <p>Misa (7.pm-8.pm)</p> | <p>Misa (6.30am-7.30am)</p> <p>Limpieza, ordenamiento y organización de sacristía elementos y herramientas de la misma. (8am-930 am)</p> <p>Limpieza y orden en bodega (9.30am-10.30am)</p> <p>Misa (7.pm-8.pm)</p> | <p>Misa (6.30am-7.30am)</p> <p>Realizar el aseo y mantenimiento de presbítero, altar y Ambon (8.am-9.am)</p> <p>Realizar las compras de materiales de limpieza (9.am-9.30am)</p> <p>Mantener su área de trabajo limpia y en perfecto estado (6.pm-6,30pm)</p> <p>Misa (7.pm-8.pm)</p> | <p>Misa (6.30am-7.30am)</p> <p>(8.am 8.45) Limpieza, ordenamiento y organización de sacristía elementos y herramientas de la misma.</p> <p>Misa. (7.pm-8.pm)</p> | <p>Misa (6.30am-7.30am)</p> <p>Misa (8.am-9.am)</p> <p>(830.am-9.am)</p> <p>Misa (10.am-11am)</p> <p>Misa (5.pm.6.pm)</p> <p>Misa (7pm-8.pm)</p> |

| | | |
|---|---|---|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | <p>MACROPROCESO: MISIONAL</p> | <p>F-INV-043</p> |
| | <p>PROCESO: INVESTIGACIÓN</p> | <p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 13-12-2018</p> |
| | <p>FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA</p> | <p>Página 43 de 79</p> |

Funciones.

1. conocer los horarios de las misas y dar campanadas a tiempo. **Función intermitente realización diaria**
2. procurar que dentro de la sacrista estén todas las cosas necesarias cómodas en su sitio, cepilladas, limpias y listas para usarse en cantidad suficiente (albas, estolas, casulla, cíngulos, etc)
3. informar o conseguir con la previsión necesaria elementos necesarios y utilizados en la eucaristía tales como hostias vino agua incienso velas etc. **Función intermitente. Realización 10 minutos antes de cada misa**
4. mantener en perfecto estado de aseo y mantenimiento básico el presbiterio, el altar y Ambon.
5. hacer aseo del templo sacristía los corredores que comunican a ella, el patio, salón parroquial, las aceras exteriores el templo y parqueadero así como puertas y ventanas externas.
6. procurar que siempre haya un cirio grande encendido ante el santísimo. **Función intermitente realización diaria**
7. solicitar a la secretaria parroquial el listado de avisos parroquiales y las intenciones de cada celebración ubicarlas en el atrio. **realización 5 minutos antes de cada misa**
8. ayudar en la casa en lo que fuere necesario o le sea solicitado. **realización cundo sea requerida en forma inmediata.**
9. 9 comprar la indumentaria, herramientas y materiales que haga falta para el aseo y mantenimiento del templo; además de prever un presupuesto sobre las compras que se realice, sin objeto de adiciones o desviaciones en la compra de materiales.
10. 10 estar al pendiente del templo y las necesidades de los feligreses en la misas (uso de ventiladores y sillas) y procurar absoluta obediencia al sacerdote que realice la celebración de la santa misa. **realización diaria en horas de misa**
11. 11 hacer el respectivo aseo, limpieza y ordenamiento de la bodega parroquial.

| | | |
|--|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 44 de 79 |

7.3.4 auxiliar de servicios generales.


Horarios

Tabla 5. Horarios de auxiliar de servicios generales

| Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
|------------------|------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 7.am-3.pm | 7am-3.pm | 7.am-3.pm | 7.am- 5.pm | 7.am-12.pm | 7.am-12.pm |

Funciones

1. Velar por el aseo y buena presentación de la casa cural.
(Realización diaria)
2. Velar por la conservación y seguridad de elementos suministrados para la ejecución de las tareas
(Realización diaria)
3. Informar sobre cualquier irregularidad ocurrida en la zona o en los equipos entregados para el desempeño de sus labores.
(Realización diaria)
4. Lavar planchar y mantener en buen estado de presentación, la ropa de los sacerdotes, manteles, ornamentos, cortinas y demás elementos textiles en las celebraciones religiosas.
(Realización, una vez a la semana día viernes)
5. Preparar los alimentos para los sacerdotes, desayuno, almuerzo y cena.
(Realización diaria; el desayuno debe estar listo a las 8am, el almuerzo a las 12.15pm y antes de salir de la parroquia en la tarde debe dejar preparada)
6. Mantener disponible tinto, jugo, entremés y pasa bocas pequeños para algos y meriendas.
(Realización diaria)
7. Realizar las compras de los elementos de aseo, cafetería, alimentación y consumo de la casa cural.
(Realización diaria)

| | | |
|--|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 45 de 79 |

8. No permitir que permanezca en la cocina o comedor personas ajenas a los sacerdotes y personas que trabajan para la parroquia.
(Realización diaria)
9. Tener listo refrigerios 2 veces al día para las empleados
(Realización diaria; mañana 11am y tarde 3.pm)


7.3.5 Despacho parroquial

Tabla 6. Horarios de despacho parroquial

| Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|---------------|----------------|
| 8.am-12pm 2.pm-5.pm | 8.am-12pm 2.pm-5.pm | 8.am-12pm 2.pm-5.pm | 8.am-12pm 2.pm-5.pm | 8.am-12pm | 8.am-12pm |

Funciones

1. Atender las solicitudes de servicios religiosos hechas por los fieles.
2. Informar a los fieles acerca de los requisitos que hay que llenar para poder presentar su solicitud al párroco o al vicario parroquial para concretar un compromiso sobre el arancel eclesiástico.
3. Recibir las correspondencias de todo tipo que sean que sean consignadas en su oficina y que estén dirigidas al párroco o vicario parroquial.
4. Recibir los dineros diarios por los diferentes conceptos pertinentes, custodiarlos adecuadamente, elaborar de manera inmediata los recibos de caja y consignar y entregar los dineros acorde a las indicaciones del párroco
5. Elaborar los documentos destinados a realizar actos administrativos propios del párroco o del vicario parroquial en la jurisdicción de la parroquia.
6. Llevar el asentamiento de los libros de registro parroquiales como el de bautizos, el de confirmaciones, el de matrimonio, el de defunciones, el de inventario, el de misas e intenciones diarias, los de reconstrucciones y todos aquellos que le sean encomendados.
7. Redactar las cartas que el párroco o el vicario parroquial le piden escribir.

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 46 de 79 |

8. Llevar ordenada y sistemáticamente las carpetas contentivas de documentos relacionados con los diversos aspectos de la vida parroquial en el archivo

NOTA: Todas sus funciones son de realización diaria.

7.3.6 Manual de procesos de cada área

Sacristía

En el área de sacristía se efectúan los siguientes posesos: el sacristán debe llegar puntual los martes y viernes a las 6. Am, abrir el templo encender las luces del mismo, sacar los elementos necesarios para la celebración como sonido, cáliz, libros y luego dar las campanadas respectivas antes de la eucaristía de 6.30 am que termina a las 7.30 am, una vez terminada la eucaristía deberá guardar los elementos usados en la misa y posterior mente a las 7.45 am deberá iniciar el aseo del templo acompañado de una persona contratada para ayudar en dicho proceso, es aseo incluirá barrer y trapear el templo y sus alrededores deberá terminar a las 11 am y podrá ir a descansar mientras la persona se encarga del aseo de los salones parroquiales. El sacristán deberá volver a las 5 pm para revisar el aseo y alistar lo necesario para le misa de 7. Pm y realizar cualquier actividad que le sea encomendada referente al templo como decoración de floreros y demás. Una vez terminada la misa a las 8.pm deberá guardar los elementos usados en la misa, cerrar el templo y asegurarse que todas las puertas que conectan a el estén aseguradas.

Los días miércoles debe llegar puntual a las 6.am para tener todo listo a las para la eucaristía de 6.30 am y una vez terminado la

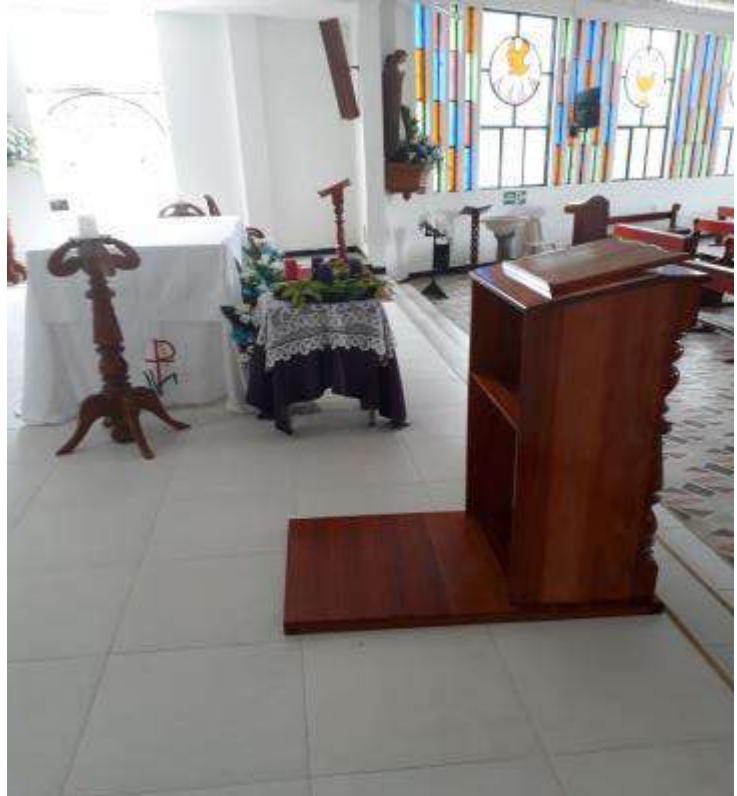



Figura 16. Templo. Propiedad de la investigación

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 47 de 79 |

misa guardar los elementos usados e ella; luego a las 8 am deberá realizar aseo detallado a su área de trabajo, limpieza, ordenamiento y organización de sacristía y herramientas de la misa como cíngulos casullas estolas y demás elementos, terminado esto a las 9.30 am se dedicara a realizar limpieza y ordenamiento en la bodega por la siguiente hora. Terminará su horario de la mañana a las 10.30 am y deberá volver a las 6 pm para ter listo lo necesario para la eucaristía de 7.pm. a las 8.pm terminada la misa deberá guardar los elementos usados y cerrar el templo.

El día jueves después de cumplida su rutina de entrada y terminada la misa, entre las 8 am y 9 am tendrá la obligación realizar aseo y mantenimiento del presbiterio, altar y Ambon. Entre las 9 am y las 9.30 am tendrá que realizar las compras de materiales de limpieza, por lo que para un listado al despacho parroquial donde se le dará los recursos para realizar dicha compra. Terminará su horario de la mañana a las 9.30 am y volverá en la tarde a las 6.pm para limpiar su área de trabajo y tener listo lo necesario para la eucaristía de 7.pm.


El día sábado deberá cumplir su rutina diaria en la maña terminando a las 8.am luego deberá realizar limpieza a su área hasta las 8.45 am qu es su hora de salida y volverá a las 6 pm a tiempo para alistar lo necesario para la misa de 7 pm y luego deberá cerrar el templo terminado sus funciones a las 8.30 am.

Dado el caso de que ocurra una misa no programada en el horario que sea el sacristán cuenta con una hora libre a la semana para preparar dicha misa.

El día domingo estará a tiempo a las 6.am para organizar lo respectivo para las misas de 6.30 am 8.am y 10.am terminado su horario a las 11.30 am. Volverá en la tarde a las 4.30 pm y organizara las misas de 5.pm y 7.pm luego deberá guardar todos los elementos usados en la misa y cerrar el templo terminado su labor a las 9.pm.

Auxiliar de servicios generales

Los procesos llevados a cabo en esta área son los siguientes: la persona encargada debe estar puntual a las alas 7 am de martes a domingo. Posterior a su hora de entrada debe encargarse de preparar el desayuno para los sacerdotes el cual debe estar listo a las 8.am , luego debe lavar los trastes, lo siguiente en su rutina diaria es poner a lavar la ropa de los sacerdotes y mientras esta se lava realiza deberá realizar el aso general de toda la casa cural , entre las 10.30 am y 11 am debe iniciar a preparar el almuerzo el cual tendrá que estar listo a las 12.15 pm, mientras el almuerzo esta listo deberá sacar la ropa de la lavadora. Luego de servido el almuerzo se deberá lavar los platos y cubiertos. Una vez echa esta acción tendrá la labor de sacar la basura y luego hacer aseo una vez más a la casa, terminado esto deberá prepara la cena que deberá estar lista a las 3.pm que es su hora de salida diaria. En el caso del

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 48 de 79 |

día viernes después de lista la cena tendrá que realizar la función de aplanchar la ropa de los sacerdotes y saldrá a las 5.pm

Los días sábados después de lavado los trastes del desayuno saldrá a hacerlas compras para productos de cocina y aseo con el vicario de la parroquia luego se dedicara a hacer el almuerzo y una vez lavados los trastes podrá dar por terminada su jornada laboral

El día domingo realizara las mismas funciones del día sábado con la acepción de las compras de mercado.

Fuera de esto en caso de faltar algún material de cocina como carnes y vegetales deberá tomar unos minutos para ir a comprar dicho producto.




Figura 17. Casa cural. Propiedad de la investigación

Despacho parroquial

En esta are se realizan todos los procesos de documentación los cuales se describen continuación.

Emisión de partidas correspondientes a bautizo, comunión, confirmación y matrimonio: en las cuales la persona que lo necesita solicitara su respectivo documento el cual será buscado por el secretario y una vez confirmado su existencia dentro de los registros de la parroquia se emitirá una factura a la persona con un valor de 10.000 pesos. El documento estará listo para el día siguiente y la persona lo reclamara con su factura.

En el caso de que la persona haya realizado el sacramento en la parroquia pero su registro no se encuentre se deberá iniciar un proceso de reconstrucción de partida, o en dicho caso que los documentos no coincida o existan errores de cualquier tipo ya sea ortográficos o demás el proceso a seguir será de corrección de partida, en ambos la persona tendrá que presentar unos requisitos los

| | | |
|---|--|--|
|  <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 49 de 79 |

cuales serán llevados por el secretario a la curia ubicada en la catedral san miguel arcángel, donde se confirmara la información y se realizara la corrección o reconstrucción.

Fuera de esto el secretario deberá realizar los pagos de servicios de la parroquia ante las entidades correspondientes; además de esto deberá realizar los pagos respectivos de seguridad social de los sacerdotes, cuota de sostenimiento de la parroquia y vocación sacerdotal, dichos pagos se hacen en la curia. También tendrá que cancelar la mitad de los diezmos a la diócesis, pago que se efectuara en curia




Figura 18. Despacho parroquial. Propiedad de la investigación

En el despacho parroquial se realizara el registro de intenciones para cada misa las cuales tendrá el valor de 5.000 pesos cada intención

Es responsabilidad del despacho agendar misas no programadas y misas especiales que solicite la comunidad ya sea dentro de la parroquia o fuera de la misma, las cuales tendrán valores de 30.000 pesos para misas especiales y 40.000 pesos para misas de difuntos o fuera de la parroquia

Para la realización de sacramentos el despacho en conjunto con el párroco emitirán las fechas y requisitos para cada uno y será función del secretario realizar la inscripción a cada cursillo además de realizar el registro oportuno de cada sacramento que se realice.

Además de lo antes nombrado el despacho se encargara de llevar la contabilidad de la parroquia autorizando salidas de dinero según corresponda.

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 50 de 79 |

7.3.7 Valores parroquiales

La parroquia destaca ante todo los siguientes valores:

Amabilidad: se refiere al acto o el comportamiento en el cual nos mostramos corteses, complacientes y afectuosos hacia los demás.

Respetó: permite que el hombre pueda reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. Es decir, el respeto es el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos y de la sociedad.

Paciencia: tolerar, comprender, padecer y soportar los contratiempos y las advertencias con fortaleza y por ende sin lamentos; esto es posible porque uno aprende a actuar acorde a cada circunstancia, moderando las palabras y la conducta en esos momentos.


Colaboración: es la tarea de ayudar y servir, de una manera desinteresada, a los demás.

Prudencia: La prudencia es la virtud de actuar de forma justa, adecuada y con cautela, respetando los sentimientos, la vida y las libertades de las demás personas, pero también es la cualidad de comunicarse con un lenguaje claro, cuidadoso y acertado; con sensatez, con moderación y reflexión

Compresión: Se trata de ponerse en el lugar o la situación de otra persona


Transparencia: la capacidad que tiene un ser humano para que los otros entiendan claramente sus motivaciones, intenciones y objetivos. Igualmente, la Transparencia se enfoca en llevar a cabo prácticas y métodos a la disposición pública, sin tener nada que ocultar.

Honradez: es la rectitud de ánimo y la integridad en el obrar. Quien es honrado se muestra como una persona recta y justa, que se guía por aquello considerado como correcto y adecuado a nivel social.

| | | |
|---|---|---|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | <p>MACROPROCESO: MISIONAL</p> | <p>F-INV-043</p> |
| | <p>PROCESO: INVESTIGACIÓN</p> | <p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 13-12-2018</p> |
| | <p>FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA</p> | <p>Página 51 de 79</p> |


7.3.8 Principios parroquiales.

1. **Excelencia en el servicio:** El personal de la parroquia de la inmaculada concepción mantiene un trato amable, cordial y buena actitud en el servicio, frente a sus feligreses, buscando soluciones eficaces a sus necesidades.
2. **Transparencia en la comunicación:** en la parroquia de la inmaculada de la inmaculada concepción nos caracterizamos por ser transparentes en la comunicación interna y externa hablando siempre con la verdad, dando a conocer lo que necesitan saber para decidir lo que es mejor en su opinión.
3. **Responsabilidad social:** nuestra responsabilidad social es clara y concisa; ayudar y colaborar a todos los fieles que forman parte de nuestra comunidad y cualquier persona vulnerable que pida nuestra ayuda, colaborando con alimento, ropa y si lo amerita dinero.
4. **Cultura de respeto:** el respeto destaca siempre en la parroquia; se trata siempre de forma formal a cada integrante, se respeta sus opiniones y de ningún modo se vulneran sus derechos además se difunde dicha cultura entre todos sus fieles.

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 52 de 79 |

7.3.9 Reglamento parroquial.


1. Todos los empleados deberán dirigirse amablemente a cualquier persona ajena a la parroquia, saludar amable y desear un buen día.
2. Todos los integrantes de la parroquia deben tratarse con respeto entre sí.
3. Los empleados deben obedecer y respetar la debida autoridad que los sacerdotes poseen.
4. Ningún empleado deberá abandonar la parroquia hasta terminar su horario del día, en caso de algún permiso deberá informar al párroco con la debida anticipación.
5. Cada empleado debe mantener ordenado y limpio su área de trabajo y realizar aseo diario a la misma.
6. Se permite el uso de celular únicamente en momentos de descanso, emergencia, cuando sus funciones lo requieran y en casos en que no afecte el cumplimiento de sus funciones (escuchar música mientras se trabaja) o cuando se haya terminado las funciones diarias; cualquier otro momento diferente a los mencionados está prohibido.
7. El vestuario indicado para laborar en la parroquia debe ser formal (cubrir brazos, piernas, espalda baja y busto).
8. Para la comunicación dentro de la parroquia se debe hacer uso de un vocabulario formal y prudente sin lugar a jergas, insinuaciones obscenas ni doble sentido.
9. En caso de ocasionar algún daño a material de la parroquia o incurrir en una falta grave, comunicarla oportunamente y hacerse responsable de sus acciones.
10. No presentarse en estado de embriagues, mentir para conseguir mejor trato, faltar al trabajo sin justificación o cualquier otro caso deshonesto para la parroquia.

| | | |
|---|--|--|
|  | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 53 de 79 |

7.3.10 Motivación.

Para términos de motivación con los empleados en la Parroquia De La Inmaculada Concepción se trabaja en 5 aspectos para lograr la motivación d los empleados fácil y efectivo.

1. **Horarios flexibles:** con el fin de dar facilidad a los empleados para el cumplimiento de sus funciones se permite el intercambio en los horarios cuando la situación lo requiera dando objeto a trabar más de lo requerido un día para laborara menos el siguiente; también se permite la elección de un día de descanso adicional cuando el día lunes corresponde con un festivo; es decir que si el lunes es festivo puedo elegir no trabajar el domingo o no laborar el martes.
2. **Liderazgo participativo:** en la parroquia de la inmaculada concepción se trabaja de manera democrática con la comunidad igual que con los empleados, por lo que se respetan las opiniones de los mismos y se toman en cuenta sus aportes e ideas en la toma de decisiones de cualquier actividad de la parroquia.
3. **Reconocimiento de su trabajo:** otra forma de motivación en la parroquia es, hacer a los empleados partícipes de los éxitos de la organización o reconocerles su buena labor profesional ante los demás miembros de la parroquia, pues un buen empleado merece un reconocimiento ya con mayor tiempo libre o un día de descanso adicional.
4. **Tiempos de convivencia:** en la parroquia se dedica tiempo para que los empleados se sientan a gusto en el lugar de trabajo y con sus compañeros, por esta razón se realiza 2 actividades recreacionales con los empleados y sacerdotes, la primera se hará en el primer semestre del año entre los meses de mayo a junio la cual corresponde a una salida a algún sitio turístico de la ciudad donde se hará actividades recreacionales. La segunda se hará en el último mes del año por lo que será una cena navideña con los empleados de la parroquia acompañado de un compartir de regalos y podrá coincidir con los días 21 y 22 de diciembre.
5. **Ambiente laboral:** para el ambiente laboral dentro de la parroquia se procurara la limpieza de cada área, además se cuenta con espacios amplios en cada área, con buena iluminación y libre de humo brindara a los empleados 2 refrigerios en el día, por último cada empleado podrá tomarse 10 minutos para descansar de sus funciones cada día.


| | | |
|--|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 54 de 79 |

8. Conclusiones.

Después de realizado el modelo administrativo dentro de la parroquia se llegó a las siguientes conclusiones:

En lo relacionado con el modelo administrativo para la gestión organizacional en la parroquia la inmaculada concepción de Mocoa se concluye que dicho modelo logro dar solución en su mayoría a las debilidades que existían al inicio de la pasantía, pues con la puesta en marcha de dicho modelo se logró enfatizar un cambio en el proceso organizacional de la parroquia en la medida que se evidencia una mayor colaboración y productividad de los empleados, pero estos dos logros dependen de la autoridad que el párroco imparta en ellos, pues cuanto más se involucra el párroco en las áreas mayor es la eficiencia de la misma.

Otra conclusión a la que se llego es que con el modelo desarrollado en parroquia el párroco puede logro un mejor control y administración del talento humano, además del impacto positivo en los feligreses que se consiguió con el desarrollo del trabajo, pues reaccionan con admiración y orgullo al ver valores y principios dispuestos en las paredes de la parroquia, volviendo a la inmaculada concepción una comunidad fuerte fundada en principios y valores que busca el bienestar d cada uno de sus miembros esto a su vez sirve como un gran factor motivacional.


| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 55 de 79 |

9. Recomendaciones

Se recomienda a la parroquia seguir con la el diseño de modelo organizacional, pues por motivos de fin de contrato y liquidación de empleados se tuvo que dejar por fuera complementos necesarios para un buen modelo como gafetes distintivos de la parroquia y presupuestos para las áreas. También se recomienda que cada reunión y acuerdos que se consigan en las mismas queden redactados en actas como se hizo durante las pasantías. La última recomendación que se hace es cumplir con lo proyectado en el modelo referente a motivación y reglamento ya que eso garantiza la eficiencia y eficacia que puede llegar a conseguir la parroquia en adelante.

10. Referencia Bibliográfica.

- Chiavenato, I. (s.f.). *Introducción ala teoria general de la administración*. Mc Graw Hill.
- Justicia, C. S. (s.f.). *Actualicese.com*. Recuperado el 26 de Septiembre de 2018, de <https://actualicese.com/normatividad/2017/06/21/sentencia-sl-91972017-51272-de-21-06-2017/>
- Justicia, C. S. (s.f.). *Atualícese.com*. Recuperado el 26 de septiembre de 2018, de <https://actualicese.com/normatividad/2017/06/21/sentencia-sl-91972017-51272-de-21-06-2017/>
- Torres, C. B. (2014). *Intruducion A La Administracion De Las Organizacines*. Bogota: Person. Segunda Edición.
- www.formatoedu.com*. (s.f.). Recuperado el 11 de octubre de 2018, de http://www.formatoedu.com/web_gades/docs/3__Modelo_Organizaci_1.pdf

| | | |
|--|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 56 de 79 |

11 Anexos

11.1 Anexo 1 formato de encuesta

CUESTIONARIO SOBRE DEBERES PROHIBICIONES Y FORMALIDADES EN LA PARROQUIA.

El presente cuestionario busca conocer la percepción de las formalidades y deberes de los integrantes de la parroquia para elaboración del reglamento parroquial.

Marque con una x su elección

1 ¿cuál es tu opinión sobre el uso del celular en tu lugar de trabajo?

| | | |
|------------------------------|---|--|
| Se debe usar para distraerse | se debe usar solo momentos de descanso y en emergencias | No se debe usar bajo ninguna condición |
|------------------------------|---|--|

2 ¿que clase de vestuario consideras ideal para realizar tu trabajo?

| | | |
|---|---|--------------|
| Formal. Debe cubrir brazos piernas espalda baja y busto | Informal. Que se respete la libre decisión de vestuario casual. | Otro. ¿Cuál? |
|---|---|--------------|

3 ¿estás de acuerdo con la afirmación “el trato amable influye mucho en la imagen de la parroquia”?

| | | |
|------------|-------------------------|---------------|
| De acuerdo | Parcialmente de acuerdo | En desacuerdo |
|------------|-------------------------|---------------|

4 ¿cada cuánto tiempo crees que debes limpiar tu área de trabajo?


| | | |
|----------------|---------------------|-------------------|
| Una vez al día | Dos veces en semana | Una vez en semana |
|----------------|---------------------|-------------------|

5 ¿cuál consideras que es el vocabulario adecuado en la parroquia.?

| | | |
|-----------------|-------------------|------------|
| Rudo e informal | Formal y prudente | Coloquial. |
|-----------------|-------------------|------------|

6 consideras que eres obediente y respetuoso en tu trato con los sacerdotes?

| | | |
|--------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| Obedezco sin cuestionar su autoridad | Me limito a cumplir mis funciones | Solo obedezco al párroco |
|--------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|

| | | |
|---|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 57 de 79 |

7 ¿estás de acuerdo en colaborar con otras áreas en los momentos que te sea posible?

| | | |
|------------|-------------------------|---------------|
| De acuerdo | Parcialmente de acuerdo | En desacuerdo |
|------------|-------------------------|---------------|

8 ¿Piensas que si eres respetuoso debes recibir ese mismo respeto de tus superiores?

| | | |
|------------|-------------------------|---------------|
| De acuerdo | Parcialmente de acuerdo | En desacuerdo |
|------------|-------------------------|---------------|

9 ¿Estás de acuerdo que ningún empleado debe abandonar la parroquia hasta terminar sus funciones?

| | | |
|------------|-------------------------|---------------|
| De acuerdo | Parcialmente de acuerdo | En desacuerdo |
|------------|-------------------------|---------------|


11 ¿Cómo consideras tu trato al material y herramienta de la parroquia?

| | | |
|------|---------|-------|
| malo | Regular | bueno |
|------|---------|-------|

12 ¿Informas oportunamente de los daños o accidentes que ocurren con respecto al material de la parroquia?

| | | |
|-----------------|--------------------|-----------------|
| Siempre informo | No siempre informo | Casi no informo |
|-----------------|--------------------|-----------------|

13 mencione 3 valores que se deben destacar en la parroquia.


| | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------------|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 58 de 79 |

14 ¿sabes que es el sentido de pertenencia? Si su respuesta es **no**. No continúe el cuestionario.

| | |
|----|----|
| si | no |
|----|----|

Si su respuesta es **sí** de su definición.

15 ¿consideras que tienes sentido de pertenencia con la parroquia? Explica porque.

| | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------------|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 59 de 79 |

11.2 Anexo 2 formatos de entrevista



DIÓCESIS MOCOA – SIBUNDOY

Parroquia de la Inmaculada Concepción de Mocoa

NTT 846.001.803-1




ENTREVISTA

1 ¿Cómo lograste y porque decidiste laborar en la parroquia?

2 ¿Cómo te sientes con tu trabajo? ¿porque te sientes así?

3 ¿Consideras que tu trabo lo puede realizar cualquier persona de la misma manera y efectividad que tu? ¿ porque?

| | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------------|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 60 de 79 |

4 ¿cuál es el valor agregado que aportas a tu trabajo?

5 ¿Culés son tus fortaleza respecto del trabajo?

6 ¿Culés son tus debilidades con respecto del trabajo?

7 ¿Culés son tus metas con respecto del trabajo?

8 ¿Qué te motiva a trabajar en la parroquia?




| |
|--|
| MACROPROCESO: MISIONAL |
| PROCESO: INVESTIGACIÓN |
| FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA |

| |
|--------------------------|
| F-INV-043 |
| Versión: 01 |
| Fecha: 13-12-2018 |
| Página 61 de 79 |


9 ¿Qué incidentes o fallos han sucedido en tu trabajo? ¿cómo has reaccionado?

10 ¿Te haces responsable de tus fallos como lo haces?

11 ¿Cómo puedes ayudar a mejorar la parroquia?

| | | |
|---|--|--|
|  | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 62 de 79 |

12 ¿Te consideras un buen empleado? ¿Por qué?

| | | |
|---|---------------------------------------|----------------------------------|
|  <p>El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 63 de 79 |

11.4 Registro fotográfico.







| | |
|--|--|
| MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 64 de 79 |

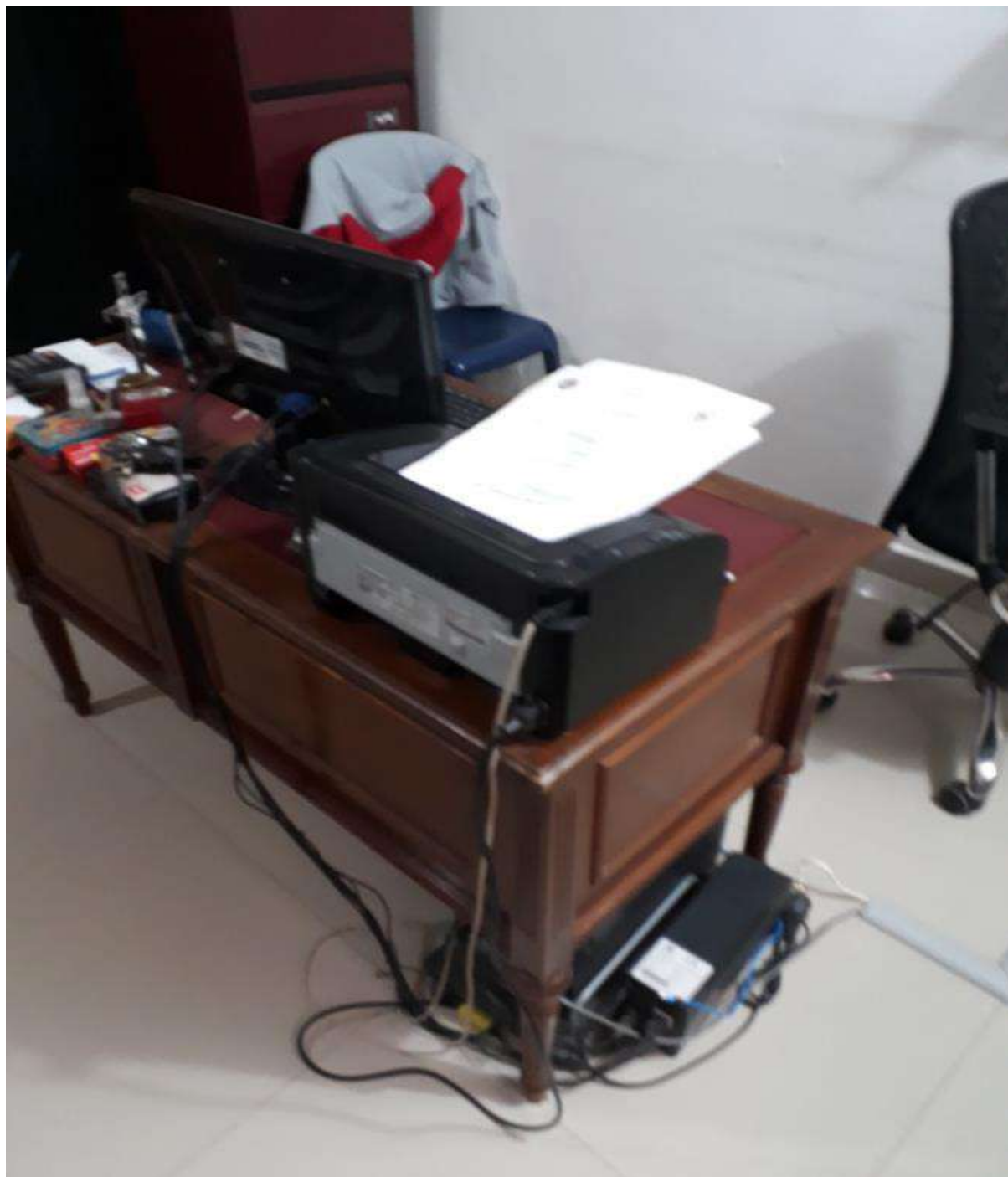
| |
|--|
| F-INV-043 |
| Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| Página 64 de 79 |



| | | |
|---|---|---|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | <p>MACROPROCESO: MISIONAL</p> | <p>F-INV-043</p> |
| | <p>PROCESO: INVESTIGACIÓN</p> | <p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 13-12-2018</p> |
| | <p>FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA</p> | <p>Página 65 de 79</p> |



| | | |
|---|---|---|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | <p>MACROPROCESO: MISIONAL</p> | <p>F-INV-043</p> |
| | <p>PROCESO: INVESTIGACIÓN</p> | <p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 13-12-2018</p> |
| | <p>FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA</p> | <p>Página 66 de 79</p> |




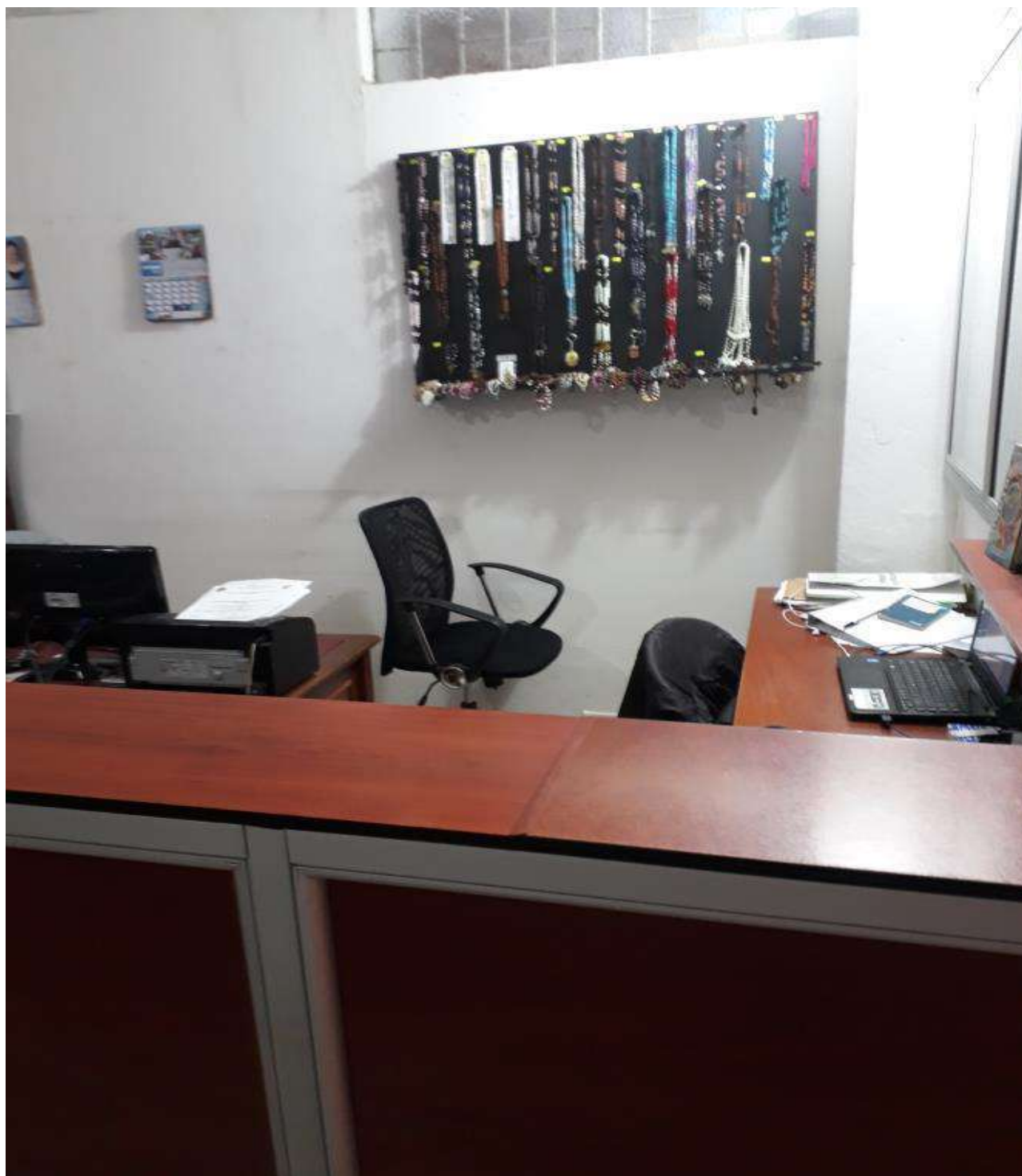



| | |
|--|--|
| MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 67 de 79 |

| |
|--|
| F-INV-043 |
| Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| Página 67 de 79 |




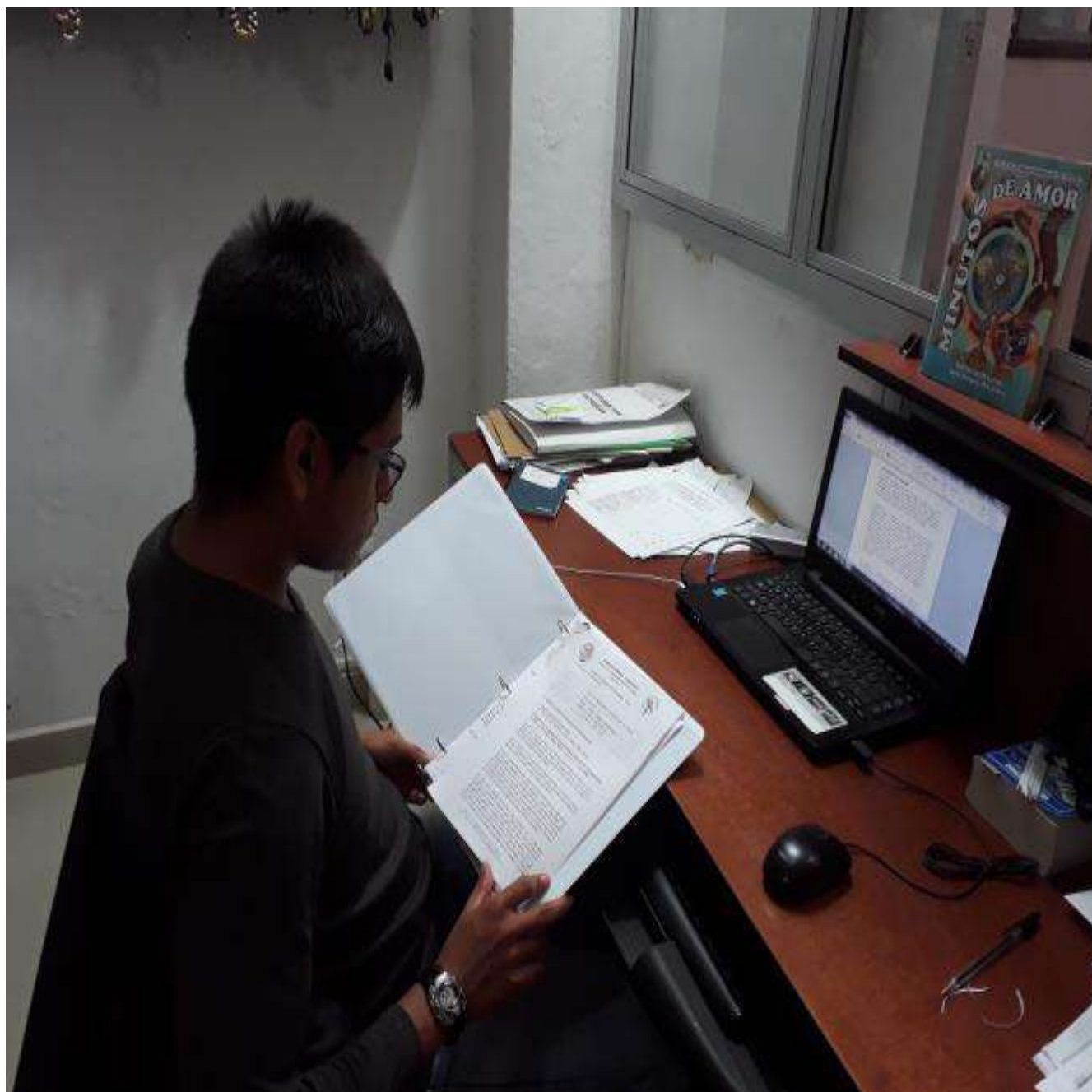
| | | |
|---|---|---|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | <p>MACROPROCESO: MISIONAL</p> | <p>F-INV-043</p> |
| | <p>PROCESO: INVESTIGACIÓN</p> | <p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 13-12-2018</p> |
| | <p>FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA</p> | <p>Página 68 de 79</p> |



| | | |
|--|--|--|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO El Saber como Arma de Vida</p> | MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| | PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| | FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 69 de 79 |



| | | |
|---|---|---|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | <p>MACROPROCESO: MISIONAL</p> | <p>F-INV-043</p> |
| | <p>PROCESO: INVESTIGACIÓN</p> | <p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 13-12-2018</p> |
| | <p>FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA</p> | <p>Página 70 de 79</p> |





MACROPROCESO: MISIONAL

F-INV-043


PROCESO: INVESTIGACIÓN

Versión: 01
Fecha: 13-12-2018

FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA

Página 71 de 79



| | | |
|---|---|---|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | <p>MACROPROCESO: MISIONAL</p> | <p>F-INV-043</p> |
| | <p>PROCESO: INVESTIGACIÓN</p> | <p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 13-12-2018</p> |
| | <p>FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA</p> | <p>Página 72 de 79</p> |





MACROPROCESO: MISIONAL

F-INV-043

PROCESO: INVESTIGACIÓN

Versión: 01

Fecha: 13-12-2018

FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA

Página 73 de 79





MACROPROCESO: MISIONAL

F-INV-043

PROCESO: INVESTIGACIÓN

Versión: 01

Fecha: 13-12-2018

FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA

Página 74 de 79






| | |
|--|--|
| MACROPROCESO: MISIONAL | F-INV-043 |
| PROCESO: INVESTIGACIÓN | Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA | Página 76 de 79 |

| |
|--|
| F-INV-043 |
| Versión: 01 Fecha: 13-12-2018 |
| Página 76 de 79 |



| | | |
|---|---|---|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | <p>MACROPROCESO: MISIONAL</p> | <p>F-INV-043</p> |
| | <p>PROCESO: INVESTIGACIÓN</p> | <p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 13-12-2018</p> |
| | <p>FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA</p> | <p>Página 77 de 79</p> |





MACROPROCESO: MISIONAL

F-INV-043

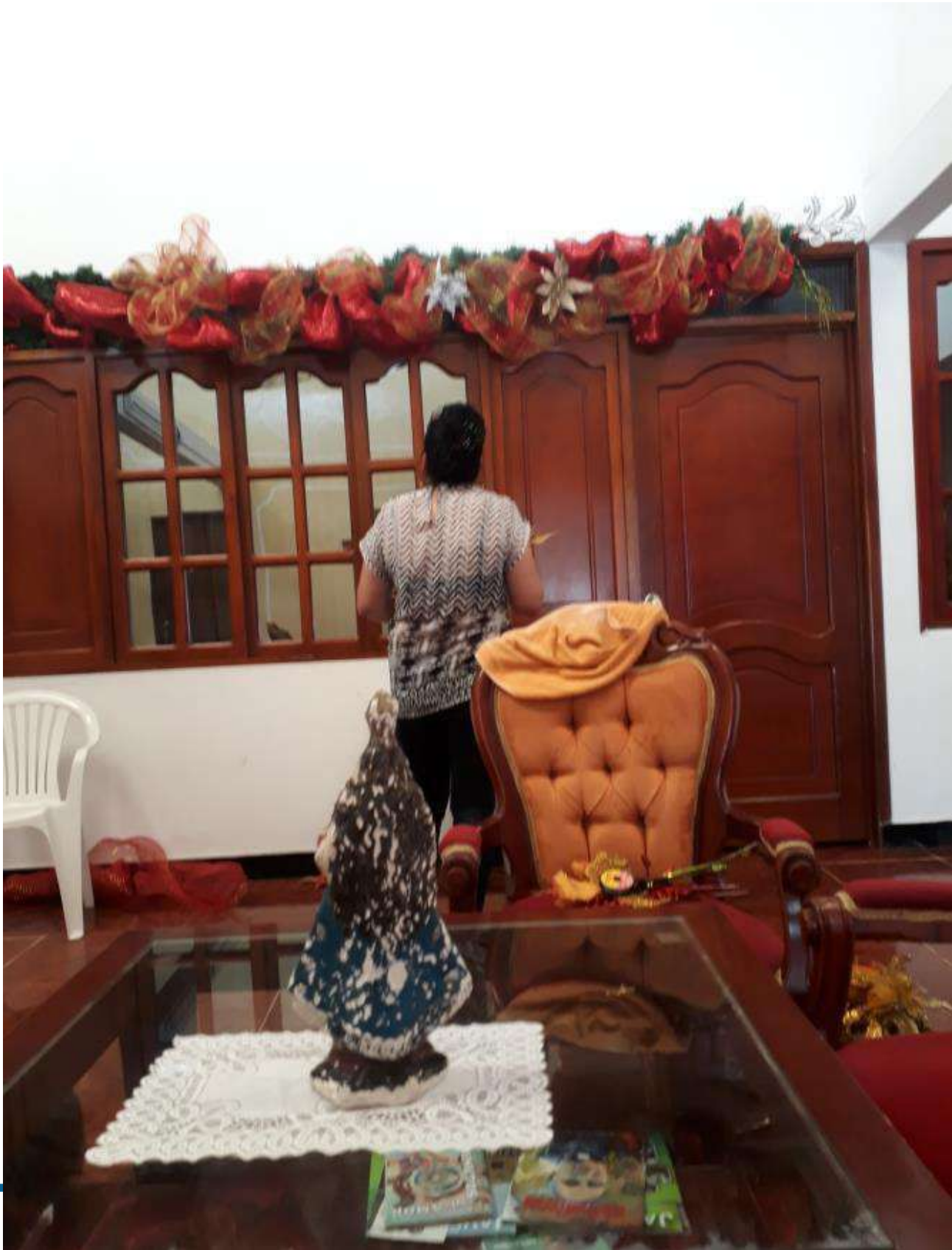
PROCESO: INVESTIGACIÓN


Versión: 01

Fecha: 13-12-2018

FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA

Página 78 de 79



| | | |
|---|---|---|
|  <p>INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL PUTUMAYO</p> <p>El Saber como Arma de Vida</p> | <p>MACROPROCESO: MISIONAL</p> | <p>F-INV-043</p> |
| | <p>PROCESO: INVESTIGACIÓN</p> | <p>Versión: 01</p> <p>Fecha: 13-12-2018</p> |
| | <p>FORMATO: INFORME FINAL DE LA PASANTÍA</p> | <p>Página 79 de 79</p> |

