



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA

TRABAJO DE TITULACIÓN

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN ADMINISTRACION DE EMPRESA**

TEMA

**“LAS CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL INCREMENTO DE LA
PRODUCTIVIDAD”**

AUTORA:

Ing. Angélica De El Cisne Suárez Caicedo

TUTOR:

Mg. Jorge Enrique Torres Rodríguez

GUAYAQUIL-ECUADOR

2021

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS		
TÍTULO: Las Condiciones Laborales y su Relación con el Incremento de la Productividad		
AUTOR: Angélica De El Cisne Suárez Caicedo	TUTOR: Mg. Jorge Enrique Torres Rodríguez	
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Magíster En Administración De Empresas	
MAESTRÍA: Administración de Empresas	COHORTE: 1	
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2021	N. DE PAGS: 159	
ÁREAS TEMÁTICAS: INVESTIGACIÓN CON OBJETIVO SOCIAL		
PALABRAS CLAVE: PRODUCTIVIDAD, CONDICIONES LABORALES		
<p>RESUMEN: El estudio hace énfasis en la importancia a las condiciones laborales y su relación con la productividad en el sector de los Clérigos. La Salud y la calidad de vida laboral se pueden ver afectada por este síndrome de Burnout como resultado de padecer estrés crónico, a la vez involucra actitudes negativas y emociones desagradables en el ámbito laboral y en su entorno. La carga laboral, las condiciones laborales entre otras son factores que inciden en el bienestar de los Clérigos haciéndolos vulnerable. Aumentar la productividad se convierte en un objetivo esencial para cada organización. Se tiene como objetivo conocer en qué condiciones laborales y productivas se encuentran los clérigos, empleando tres instrumentos: El MBI, entrevista y cuestionario sociodemográfico. Mediante las condiciones laborales, clima laboral y productividad, se ha podido determinar que los clérigos están padeciendo del síndrome de Burnout puesto al estrés que viven en cada una de sus parroquias. Este tipo de sector juegan un papel importante en el servicio ofrecido a los feligreses, sin embargo, se olvidan de analizar los problemas que perjudican a las personas que trabajan en ellos e inciden en la productividad de los mismos. Al considerar el personal de este Sector como un elemento importante se requiere crear condiciones laborales, clima laboral adecuado, propicio, agradable y así lograr satisfacción personal. Muchos de los sacerdotes terminan sufriendo el síndrome de burnout, siendo este un problema que afecta la salud y la calidad de vida laboral. El artículo concluye precisando las fundamentaciones teóricas y metodológicas del proyecto.</p>		
N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	SI	NO

CONTACTO CON AUTOR: Suárez Caicedo Angélica De El Cisne	Teléfono:	E-mail: asuarezca@ulvr.edu.ec
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	<p>phD. Eva Guerrero López Teléfono: (04) 2596500 Ext. 170 E-mail: eguerrero@ulvr.edu.ec Directora del Departamento de Posgrado Mg. Violeta Rodríguez Basantes Teléfono: (04) 2596500 Ext. 170 E-mail: vrodriguez@ulvr.edu.ec Coordinador de maestría</p>	

DEDICATORIA

A Dios por su inmenso amor, por haberme iluminado a través del Espíritu Santo.

A mi Madre del Cielo por su maravilloso amor de Madre.

A mi madre terrenal Marlene Caicedo por ser mi soporte, mi guía, mi motor

A mi Abuelita Lucia Murillo por ser mi Ángel desde el Cielo.

A mi Abuelito Julio por su apoyo en los momentos más duros.

A mí querido Padrino y gran amigo Padre Henry Hernández Benavides por su gran apoyo incondicional.

A Carcis y Halim por ser mis compañeras fieles.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y Mi Virgencita del Cielo por haberme iluminado enormemente, por permitirme culminar una meta propuesta en esta vida tan dura y cruel.

A mi mamá por haberme impulsado a seguir estudiando para ser mejor profesional.

A mi querido Padrino y gran amigo Padre Henry Hernández Benavides por tenerme presente en sus oraciones, por sus consejos, motivación y por su amistad incondicional.

A las Congregaciones Religiosas y Sacerdotes encuestados por permitirme realizar la respectiva investigación aun en este tiempo a nivel mundial.

Agradezco a mi tutor Msc. Jorge E. Torres Rodríguez por haberme compartido sus conocimientos y experiencias a lo largo de este tiempo de formación.

Agradezco a mis hermosas y queridas Carcis y Halim por su compañía incondicional.

INFORME ANTIPLAGIO

INFORME DE ORIGINALIDAD			
5%	4%	0%	2%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS		
1	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
2	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
3	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
4	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	myslide.es Fuente de Internet	<1 %
6	rafadeandres.files.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
7	www.forbes.com.mx Fuente de Internet	<1 %
8	conalir.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
9	www.cnp.org.co Fuente de Internet	<1 %

Firma: 

ING. JORGE ENRIQUE TORRES RODRÍGUEZ; MBA,
C.I. 0918072059

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Guayaquil, 29 Julio 2021

Yo, ANGELICA DE EL CISNE SUAREZ CAICEDO declaro bajo juramento, que la autoría del presente trabajo me corresponde totalmente y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo mis derechos de autor a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establecido por las normativas Institucionales vigentes.



Ing. Angélica De El Cisne Suarez C.

C.I.0927583617

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DE LA TESIS

Guayaquil, 9 septiembre 2021

Certifico que el trabajo titulado “LAS CONDICIONES LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD”, ha sido elaborado por la Ing. ANGELICA DE EL CISNE SUAREZ CAICEDO, bajo mi tutoría, y que el mismo reúne los requisitos para ser defendido ante el tribunal examinador que se designe al efecto.

Firma:  _____

ING. JORGE ENRIQUE TORRES RODRÍGUEZ; MBA,
C.I. 0918072059

RESUMEN EJECUTIVO

El estudio hace énfasis en la importancia a las condiciones laborales y su relación con la productividad en el sector de los Clérigos. La Salud y la calidad de vida laboral se pueden ver afectada por este síndrome de Burnout como resultado de padecer estrés crónico, a la vez involucra actitudes negativas y emociones desagradables en el ámbito laboral y en su entorno. La carga laboral, las condiciones laborales entre otras son factores que inciden en el bienestar de los Clérigos haciéndolos vulnerable. Aumentar la productividad se convierte en un objetivo esencial para cada organización. Se tiene como objetivo conocer en qué condiciones laborales y productivas se encuentran los clérigos, empleando tres instrumentos: El MBI, entrevista y cuestionario sociodemográfico. Mediante las condiciones laborales, clima laboral y productividad, se ha podido determinar que los clérigos están padeciendo del síndrome de Burnout puesto al estrés que viven en cada una de sus parroquias. Este tipo de sector juegan un papel importante en el servicio ofrecido a los feligreses, sin embargo, se olvidan de analizar los problemas que perjudican a las personas que trabajan en ellos e inciden en la productividad de los mismos. Al considerar el personal de este Sector como un elemento importante se requiere crear condiciones laborales, clima laboral adecuado, propicio, agradable y así lograr satisfacción personal. Muchos de los sacerdotes terminan sufriendo el síndrome de burnout, siendo este un problema que afecta la salud y la calidad de vida laboral. El artículo concluye precisando las fundamentaciones teóricas y metodológicas del proyecto.

Palabras Claves:

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

ABSTRACT

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

Keywords:

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

INDICE GENERAL

CAPÍTULO 1: MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 Tema	1
1.2 Planteamiento del problema.....	1
1.3 Formulación del problema	3
1.4 Sistematización del Problema	3
1.5 Delimitación del Problema de investigación	4
1.6 Línea de investigación / sublínea de investigación	4
1.7 Objetivo General.....	4
1.8 Objetivos Específicos.....	5
1.9 Justificación de la Investigación	5
1.10 Idea a defender	6
1.11 Variables	6
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Antecedente del Problema (Consecuencias).....	7
2.1.1 El estrés en la vida sacerdotal	9
2.1.2 Las causas del estrés en los sacerdotes.	9
2.2 Marco Teórico.....	10
2.2.1 Cultura organizacional, clima laboral y la productiva	10
2.2.2 Ergonomía.....	11
2.2.3 La teoría de los dos factores de Herzberg.....	11
2.2.4 Teoría de los eventos afectivos	14
2.2.5 La teoría X y Y	16
2.2.6 Teoría Z.....	17
2.2.7 Teoría de necesidades de Maslow.....	18

2.2.8 Teoría general de la administración de Chiavenato	21
2.2.9 Teoría de equidad (Adams).....	22
2.2.10 Organizaciones sin fines de lucro	24
2.2.11 Organizaciones religiosas	25
2.2.12 Organizaciones religiosas en Guayaquil	26
2.2.13 Factores ambientales en el lugar de trabajo físico	26
2.2.14 Fundamentos de la estructura organizacional	27
2.2.15 Psicología industrial.....	28
2.2.16 Desempeño laboral.....	29
2.2.17 Principales factores que determinan la Calidad Vida Trabajo.....	30
2.2.18 Recompensa en el trabajo	31
2.2.19 Gestión / Estilo de Liderazgo.....	31
2.2.20 Formación y desarrollo	32
2.2.21 Productividad laboral	32
2.2.22 Medición de la productividad laboral	33
2.2.23 Condiciones laborales	36
2.2.24 Condiciones laborales dirigidas a una mayor productividad	37
2.2.25 Clasificación de las condiciones laborales.....	38
2.2.26 Condiciones ambientales	38
2.2.27 Condiciones sociales	39
2.3 Marco conceptual.....	39
2.4 Marco legal	41
2.4.1 Reglamentos de Cultos Religiosos.....	41
2.4.2 Derecho Canónico.....	41
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA	42
3.1 Enfoque Metodológico de la investigación.....	42

3.2	Diseño de investigación	42
3.3	Tipo de Investigación.....	42
3.3.1	Investigación descriptiva	42
3.3.2	Investigación bibliográfica documental	42
3.3.3	Investigación de campo.....	43
3.3.4	Método de Investigación.....	43
3.4	Población.....	44
3.5	Muestra.....	44
3.6	Instrumento y Técnica de investigación	44
3.7.	Análisis, interpretación y discusión de resultados.	45
3.7.1	Observación	45
3.8	Encuesta y Test	52
3.8.1	Análisis de la Encuesta	83
3.9	Test del MBI	83
3.9.1	Escala Agotamiento Emocional.....	83
3.9.2	Escala Realización Personal	85
3.9.3	Escala Despersonalización.....	87
3.9.4	Análisis Encuestas del Síndrome de Burnout (MBI).....	90
CAPITULO 4: PROPUESTA.....		91
4.1	Tema de la propuesta	91
4.2	Objetivos	91
4.3	Justificación	91
4.4	Descripción de la propuesta	92
4.4.1.	Propuesta.....	93
4.5	Beneficios de la propuesta	109
4.6	Factibilidad de la aplicación (tiempo, espacio, recursos)	109

4.6.1. Descripción de sujetos y/o empresas	109
4.6.2. Factibilidad	110
4.6.3. Limitaciones para la aplicación de la propuesta	111
4.7 Beneficiarios	112
4.7.1 Cronograma de Actividades.....	112
4.8 Conclusiones	113
4.9 Recomendaciones	114
REFERENCIAS.....	115
ANEXOS	120

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Síndrome de Burnout en Sacerdotes (DYH, 2019)	7
Figura 2 Síndrome de Burnout en Sacerdotes (DYH, 2019)	8
Figura 3 Causas externas e internas que produce el estrés. (Guindon J, 1990)	10
Figura 4 Ergonomía (Llanesa, 2007)	11
Figura 5 Pirámide de Maslow (Estefania, Mosquera 2019)	19
Figura 6 Teoría general de la administración de Chiavenato	22
Figura 7 Teoría de equidad (Carrasco, Carla 2017).....	23
Figura 8 Características de las organizaciones sin ánimo de lucro (Enciclopedia Económica 2019)	24
Figura 9 Tipos de organizaciones sin fines de lucro (Enciclopedia Económica 2019)	24
Figura 10 Etapas de la visión celular religiosa (Arancibia, Maribel 2017)	25
Figura 11 Organizaciones religiosas en Guayaquil (El Universo 2019)	26
Figura 12 Ubicación de la Población, Obtenido de Google Maps (2020).....	44
Figura 13 ¿Edad en años?	54
Figura 14 ¿Nivel Académico?	55
Figura 15 ¿Jornada Laboral Diaria?.....	56
Figura 16 ¿Funciones?	56
Figura 17 ¿Años de Sacerdocio?	57
Figura 18 ¿Personas que viven con usted?	58
Figura 19 ¿Tiene persona a su cargo?.....	58
Figura 20 ¿Cuántas reuniones de clero?	59
Figura 21 ¿Tabaquismo?.....	60
Figura 22 ¿Alcohol?.....	60
Figura 23 ¿Horas de Ocio?	61
Figura 24 ¿Horas de sueño diario?	62
Figura 25 ¿Usted toma vacaciones?.....	62
Figura 26 ¿Número de Días?	63
Figura 27 ¿Actualmente padece alguna enfermedad?	63
Figura 28 ¿Tipos de enfermedades?	64
Figura 29 ¿Con qué Frecuencia médica?	64

Figura 30 ¿Considera usted que el ambiente laboral en su área de trabajo es adecuado para realizar sus tareas?	65
Figura 31 ¿Las relaciones personales motivan mantener un mejor desempeño?	66
Figura 32 ¿Considera que las condiciones físicas de su lugar de misión se encuentra laborando son las adecuadas para su desempeño laboral?.....	67
Figura 33 ¿De la escala del 1 al 5 considerando que el 1 es el más bajo y el 5 el más alto indique como considera Usted que influye el comportamiento de su superior en su desempeño laboral?.....	67
Figura 34 ¿Cómo considera usted la relación entre usted y su Superiores?	68
Figura 35 ¿Indiferencia compañeros de la Congregación que usted pertenece?	69
Figura 36 ¿En el último trimestre he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo de misión?	69
Figura 37 ¿Usted entrega de manera puntual las labores asignadas según el cronograma de trabajo?.....	70
Figura 38 ¿Usted distribuye su tiempo y esfuerzo de manera que consigue los objetivos que se proponga?	71
Figura 39 ¿Usted hace un buen uso de los instrumentos o equipos de trabajo?	71
Figura 40 ¿Usted recibe algún tipo de seminario, taller para su superación personal?	72
Figura 41 ¿Usted se preocupa por superarse académicamente, acudiendo a cursos de seminarios, talleres, capacitación?.....	72
Figura 42 ¿Usted recibe quejas de los feligreses, benefactores, laicos, compañeros, superiores por su calidad de trabajo?	73
Figura 43 ¿En una escala del 1 al 5 considerando que el 1 es el más bajo y el 5 el más alto escribe la meta cumplida?.....	74
Figura 44 ¿Te gustaría que haya un plan de bienestar laboral?	74
Figura 45 ¿Usted sigue alguna rutina personal de ejercicios o entrenamiento?	75
Figura 46 ¿Usted Cuenta con un plan de seguro médico adicional?	75
Figura 47 ¿Consideras que es conveniente recibir capacitaciones constantemente para mejorar la productividad?	76
Figura 48 ¿Considera que usted es importante para la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal que usted pertenece?	77
Figura 49 ¿En la Congregación, le han dado oportunidades de obtener una profesión?.....	78

Figura 50 ¿En la Congregación, le proporcionan la dotación necesaria para desarrollar su labor?.....	78
Figura 51 ¿Las actividades que realiza la Congregación, integra a su familia?	79
Figura 52 ¿Considera que la Congregación, se realizan charlas de salud?.....	80
Figura 53 ¿Considera usted en la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal se realizan actividades deportivas y recreativas?	80
Figura 54 ¿La Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal reconocen sus logros?.....	81
Figura 55 ¿Los que considera usted que deberían ser los programas que tengan la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal en la cual usted pertenece?.....	82
Figura 56 ¿Actualmente la Entidad Religiosa cuenta con un plan de Bienestar laboral?	83
Figura 57 Diagramas de barras correspondientes a las preguntas a la subescala Agotamiento Emocional.	85
Figura 58 Diagramas de barras correspondientes a las preguntas a la sub escala Realización Personal.....	87
Figura 59 Diagramas de barras correspondientes a las preguntas a la sub escala Despersonalización.	88
Figura 60 Cansancio Emocional	89
Figura 61 Despersonalización.....	89
Figura 62 Realización Personal	90
Figura 63 Organigrama	93
Figura 64 Organigrama Parroquial	99
Figura 65 Propuesta de Intervención Planos estructural y organizativo.....	101
Figura 66 Modelo para Mejorar el clima laboral	108
Figura 67 Cronograma de Actividades	112

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Delimitación del problema.....	4
Tabla 2 Indicadores de productividad del VA	34
Tabla 3 Ficha de Observación- Instalación del Santuario.....	45
Tabla 4 Ficha de Observación- Instalación del Santuario.....	47
Tabla 5 Ficha de Observación- Instalación del Santuario.....	49
Tabla 6 MBI Puntuaciones de los Ítems	53
Tabla 7 MBI Rango subes cala del Área Agotamiento Emocional	53
Tabla 8 Despersonalización	53
Tabla 9 Realización personal o Autoestima Profesional	54
Tabla 10 ¿Edad?.....	54
Tabla 11 ¿Nivel Académico?.....	55
Tabla 12 ¿Jornada Laboral Diaria?	55
Tabla 13 ¿Funciones?.....	56
Tabla 14 ¿Años de Sacerdocio?	57
Tabla 15 ¿Cuántas personas viven con usted?	57
Tabla 16 ¿Tiene persona a su cargo?	58
Tabla 17 ¿Cuántas reuniones de clero?.....	59
Tabla 18 ¿Tabaquismo?	59
Tabla 19 ¿Alcohol?	60
Tabla 20 ¿Horas de Ocio?.....	61
Tabla 21 ¿Horas de sueño diario?	61
Tabla 22 ¿Usted toma vacaciones?	62
Tabla 23 ¿Número de días?.....	62
Tabla 24 ¿Actualmente padece alguna enfermedad?	63
Tabla 25 ¿Tipos de enfermedades?.....	63
Tabla 26 ¿Con qué frecuencia te haces una valoración médica?	64
Tabla 27 ¿El ambiente laboral en su área de trabajo es adecuado para realizar sus tareas? .	65
Tabla 28 ¿Las relaciones personales motivan mantener un mejor desempeño?.....	66

Tabla 29 ¿Considera que las condiciones físicas de su lugar de misión se encuentra laborando son las adecuadas para su desempeño laboral?.....	66
Tabla 30 ¿De la escala del 1 al 5 influye el comportamiento de su superior en su desempeño laboral?.....	67
Tabla 31 ¿Cómo considera usted la relación entre usted y su Superiores?.....	68
Tabla 32 ¿Problemas con algunos de sus compañeros?.....	68
Tabla 33 ¿En el último trimestre he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo de misión?.....	69
Tabla 34 ¿Usted entrega de manera puntual las labores asignadas según el cronograma de trabajo?.....	70
Tabla 35 ¿Usted distribuye su tiempo y esfuerzo?	70
Tabla 36 ¿Usted hace un buen uso de los instrumentos o equipos de trabajo?.....	71
Tabla 37 ¿Usted recibe algún tipo de seminario, taller para su superación personal?.....	72
Tabla 38 ¿Usted se preocupa por superarse académicamente?.....	72
Tabla 39 ¿Recibe quejas de los feligreses por su calidad de trabajo?.....	73
Tabla 40 ¿En una escala del 1 al 5 considerando que el 1 es el más bajo y el 5 el más alto escribe la meta cumplida?.....	74
Tabla 41 ¿Te gustaría que haya un plan de bienestar laboral?.....	74
Tabla 42 ¿Usted sigue alguna rutina personal de ejercicios o entrenamiento?.....	75
Tabla 43 ¿Cuenta con un plan de usted seguro médico adicional?.....	75
Tabla 44 ¿Es conveniente recibir capacitaciones constantemente para mejorar la productividad?.....	76
Tabla 45 ¿Considera que usted es importante para la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal que usted pertenece?	77
Tabla 46 ¿En la Congregación, le han dado oportunidades de obtener una profesión?	77
Tabla 47 ¿En la Congregación, le proporcionan la dotación necesaria para desarrollar su labor?.....	78
Tabla 48 ¿Las actividades que realiza la Congregación, integra a su familia?.....	79
Tabla 49 ¿Considera que la Congregación, se realizan jornadas, charlas de promoción de salud?	79
Tabla 50 ¿Considera usted en la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal se realizan actividades deportivas y recreativas?	80

Tabla 51 ¿La Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal reconocen sus logros?	81
Tabla 52 ¿Entre las siguientes opciones seleccione usted, los que considera deberían ser los programas que tenga la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal en la cual usted pertenece?	82
Tabla 53 ¿Actualmente la Entidad Religiosa cuenta con un plan de Bienestar laboral?	82
Tabla 54 Cansancio Emocional (CE)	89
Tabla 55 Despersonalización (DP)	89
Tabla 56 Realización Personal (RP)	90
Tabla 57 Horarios Laborales	100
Tabla 58 Plan de Bienestar Laboral	103
Tabla 59 Plan de Bienestar Laboral	104
Tabla 60 Plan de Bienestar Laboral	105
Tabla 61 Plan de Bienestar Laboral	106
Tabla 62 Detalle de Indicadores	108
Tabla 63 Inversión	110
Tabla 64 Fuentes de Financiamiento	111

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Operacionalización de las Variables	120
Anexo 2 Solicitud de Aprobación para recolección de datos	121
Anexo 3 Ficha de Observación.....	122
Anexo 4 Formato de Test. De MBI	123
Anexo 5 Formato de Encuesta Parte 1	126
Anexo 6 Formato de Encuesta Parte 2.....	131
Anexo 7 Encuesta y test Clérigos	135
Anexo 8 Parroquias del Sur Oeste de Guayaquil.....	136
Anexo 9 Validación de Instrumentos #1	137
Anexo 10 Validación de Instrumentos #2	138

CAPÍTULO 1: MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Tema

Las condiciones laborales y su relación con el incremento de la productividad.

1.2 Planteamiento del problema

"En todas las organizaciones, sin importar a que se dediquen, el ser humano juega un papel fundamental en la vida de la misma, su razón de ser y su dinámica socio económica; de su presencia desempeño, motivaciones, y aportes, depende de la calidad del producto final" (Sierra, 2007).

Según (News/Mundo, 2019) indica tener excesivamente carga de trabajo puede llegar hasta matar la gente, ya que no existe una delegación de funciones y recursos disponibles, ya que esto implica recargar a una sola persona de trabajo y generar estrés en la persona y esto hace que el recurso humano enferme y llegar al extremo de que el recurso llegue a morir.

Según (Caraballo, Mariela, 2019) La calidad de Vida y la Salud se puede ver afectada por padecer el Síndrome de Burnout como resultado de padecer estrés crónico, involucra actitudes negativas y emociones desagradables en el ámbito laboral y con las personas de su entorno. El Síndrome de Burnout prevalece más en aquellos individuos que laboran en el área de la salud/comunitario (consejeros, sacerdotes, médicos, profesores, psicólogos etc.) e inciden a la baja productividad. De acuerdo a las exigencias a cumplir en la misión es necesario que tengan una adecuada formación humana, espiritual, comunitaria, académica y pastoral, para que puedan desempeñar en todas las funciones que se le ha encomendado. Con base a dichas ideas, se reconoce que el incremento de la productividad va ligado con las condiciones de trabajo al cual se expone un individuo; es decir, entre mejor sea el ambiente de trabajo se puede generar un incremento de productividad.

Las personas que pertenecen a este sector tanto como hombres y mujeres se les acumulan el estrés y los problemas psicológicos. Pero nos hemos enfocado en las entidades religiosas masculina ya que nos han permitido el acceso a ellas "La iglesia no solo necesita de más curas,

sino también cuidar la salud espiritual, física, y psíquica de los que ya tiene". Se genera la problemática ya que los sacerdotes no tienen hora del día y de la noche. Son personas que se sienten agotados, desmotivados, desilusionados, cansados, en una palabra "quemados". El Sacerdote necesita tener solidez personal, religiosa, mental, psicológica, para cargar siempre con los problemas de los demás. (Diario El Mundo, 2012).

Los clérigos por su exceso de carga laboral, por sus actividades pastorales, el día a día que los sacerdotes tienen muchas funciones a desempeñar, tienen que estar las 24/7 a disposición de los fieles, y se sienten estresados, desmotivados, con ansiedad y depresión. Los Clérigos presentan un cuadro de estrés crónico." La vida religiosa no da súper poderes a los sacerdotes al contrario ellos son tan frágiles como cualquiera de nosotros" Una investigación realizado en el año 2008 registraba que las labores más estresantes es el sacerdocio, que las otras ocupaciones. (Diario Aleteia, 2017).

La problemática radica donde la productividad de los Sacerdotes se ve afectada por factores que deterioran las condiciones laborales, influyendo desfavorablemente en la motivación de estos, a su vez ellos desempeñan varias funciones como servicios pastorales, Administrativas, educativas, formativas, servicios sociales y también tienen a su cargo escuelas, fundaciones, Colegios, centros de salud, personal a su cargo, sumando a la problemática ellos se encuentran laborando con condiciones físicas deterioradas, inapropiadas, espacios físicos mal distribuidos, iluminación, temperatura, ruido excesivo y/o ventilación inadecuada también influyendo desfavorablemente en la motivación laboral de estos y es muy incómodo para poder ejercer con mayor comodidad las funciones encomendadas. Actualmente este sector se encuentra laborando con una jornada laboral diaria excesiva y cuenta con muy poco descanso. No cuentan con funciones delegadas adecuadamente. No tienen vacaciones. Las condiciones de salud de este sector que también es parte de las condiciones laborales los clérigos padecen de enfermedades ocasionadas por el exceso de trabajo, el estrés, ellos no se realizan valoraciones médicas y carecen de buenas relaciones con sus compañeros y Superiores de la Entidades Religiosas. No reciben ningún tipo de reconocimiento o elogios por realizar un buen desempeño de misión lo que implica que los sacerdotes no cumplen con las metas designadas según el cronograma previsto, ya que sus actividades desarrolladas son menores a las proyectadas. También no distribuye el tiempo y esfuerzo de que se consiga los objetivos

de la Entidad Religiosa por el exceso de trabajo que poseen. Lo que más tarde se traduce en bajos índices de productividad, aumento del ausentismo, no aprovechamiento de la jornada y el no cumplimiento de las metas de la organización. La poca comunicación, el ambiente laboral se ha venido deteriorando en este tipo de sector, una exclaustación continuas en este tipo de sector se ha vuelto más común en la actualidad. En este estudio nos vamos a centrar en las condiciones laborales y su relación con la productividad, este sector es muy poco investigado.

Al abordar las condiciones laborales y su relación con la productividad desde la perspectiva sacerdotal, se verifica la necesidad de estudiar más a fondo la problemática de los clérigos en una sociedad versátil, ya que este es un sector poco investigado y el conocimiento de los diferentes escenarios que se pueden presentar de las crisis en la vida de los sacerdotes puede esto a contribuir conocerlos mejor y consentir justamente un diagnóstico sobre las necesidades que solicite y el estado de salud de ellos.

1.3 Formulación del problema

¿De qué forma las condiciones laborales se relacionan con el incremento de la productividad en las Entidades Religiosas Católicas de la Ciudad de Guayaquil Parroquia Febres Cordero?

1.4 Sistematización del Problema

¿Qué teorías pueden ser aplicadas para conocer la calidad de vida de trabajo que genere productividad?

¿Cuál es la situación actual sobre condiciones laborales a las que se exponen los individuos que forman parte de las Entidades Religiosas de la ciudad de Guayaquil?

¿Qué condiciones laborales aportarían a la mejora de la productividad de los Clérigos?

1.5 Delimitación del Problema de investigación

Tabla 1 Delimitación del problema

Delimitación espacial:	-	Ciudad: Guayaquil
Sector:	-	Suroeste
Delimitación Temporal:	-	2019-2020
Delimitación del Universo:	-	Entidades Religiosas Católicas Masculina de la ciudad de Guayaquil- Zona Sur Oeste
Delimitación de Contenido en el campo amplio del conocimiento:	-	Administración
Delimitación del Contenido en el campo amplio del específico:	-	Gestión de Talento Humano, Productividad, Ambiente Laboral

Elaborado por: Suárez C. (2020)

1.6 Línea de investigación / sublínea de investigación

Línea de investigación:

El presente proyecto de investigación sigue la línea de investigación institucional "Desarrollo estratégico empresarial y emprendimiento sustentables presentada por la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, dentro de la línea de la facultad de administración "Desarrollo empresarial y del Talento Humano"

Sublínea de investigación:

Comportamiento y Cultura Organizacional.

1.7 Objetivo General

Analizar la influencia que tiene las condiciones laborales en la productividad del personal de las Entidades Religiosas masculinas ubicadas en la ciudad de Guayaquil, Zona Sur Oeste.

1.8 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual de las condiciones laborales de los individuos que forman parte de las Entidades Religiosas Masculinas de la ciudad de Guayaquil de la Zona Sur Oeste.
- Determinar las causas y situaciones de las condiciones laborales que conlleva a la baja productividad en los Clérigos Católicos de la Ciudad de Guayaquil de la Zona Sur Oeste.
- Proponer un plan de Bienestar Laboral que aporte a la mejora de la productividad en las Entidades Religiosas Masculinas de la Zona Sur Oeste de la Ciudad de Guayaquil.

1.9 Justificación de la Investigación

Los Clérigos regularmente pasan por problemas sociales, de rendimiento, apatía, conductuales, en el lugar donde desempeñan sus funciones. La desvinculación de los Sacerdotes dentro de la Congregación, está aumentando, por tal motivo se ha vuelto importante crear un mejor lugar de trabajo que influya positivamente. Siendo un factor importante para medir su productividad; por ello, la importancia por levantar el presente estudio. El análisis de la calidad de vida en el trabajo, obtenidas en las Entidades Religiosas, permitirá a los directivos encontrar formas de crear un entorno de trabajo óptimo para los Clérigos, con el fin de motivarlos para que tengan un buen desempeño.

La investigación presentada se enfoca a la aportación de nuevas estrategias que contribuirá al trabajo si se la pone en práctica, ya que si se consigue la adaptación de estas estrategias a los clérigos conllevará a la mejora de la productividad como un todo, dando solución a los problemas que existen en la actualidad y que serán extraídos de los instrumentos de investigación realizadas a los Miembros de las Entidades Religiosas, esto ayudará a analizar cómo sería el plan de bienestar laboral para la mejora de la calidad de vida de los Clérigos.

Sin embargo, debido a las funciones propias del ministerio sacerdotal, estas personas se ven obligadas a desempeñar diversos roles como son servicios pastorales, administrativos,

docentes etc. Los cuales acarrearán de mucha energía y tiempo y por tanto se ven expuestos y puede conllevar a sufrir de agotamiento y otros síntomas. Además muchos de los sacerdotes viven en condiciones en las que se dan ciertas carencias y una enorme exposición a la gente y particularmente a los problemas que las personas sufren. En definitiva, este proyecto se realizará para poder contribuir a un mejor desempeño laboral por parte de los Clérigos. Un mejor entorno físico en el lugar de trabajo aumenta la productividad.

1.10 Idea a defender

El mejoramiento de las Condiciones laborales de las Entidades Religiosas Católicas Masculinas de la zona Sur Oeste incrementaría su productividad Laboral.

1.11 Variables

- 1.- Condiciones Laborales
- 2.- Productividad

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedente del Problema (Consecuencias)

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

El cuestionario fue diseñado por Christina Maslach y Susan Jackson en 1981 para evaluar el agotamiento laboral en trabajadores de Servicios Humanos, sin embargo se han planteado otras versiones del inventario para evaluar otras profesiones (Llanesa, 2007).

El síndrome de Burnout es un tipo de estrés crónico problema que forma parte del ámbito de la salud y de la calidad de la vida laboral. Presenta síntomas tan numerosos que perjudican tanto afectos y emociones (agotamiento emocional, irritabilidad), cogniciones (baja autoestima, baja realización personal), actitudes, conductas y sistemas fisiológicos. (DYH, 2019) Se manifiesta de la siguiente manera:

A nivel Individual:

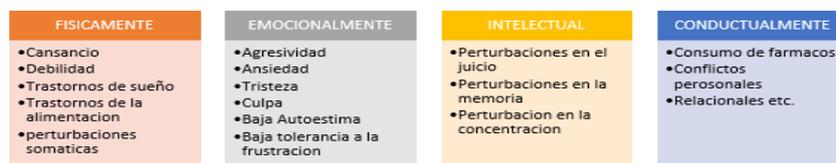


Figura 1 Síndrome de Burnout en Sacerdotes (DYH, 2019)

Elaborado: Suárez C. (2020)

Contexto Laboral:

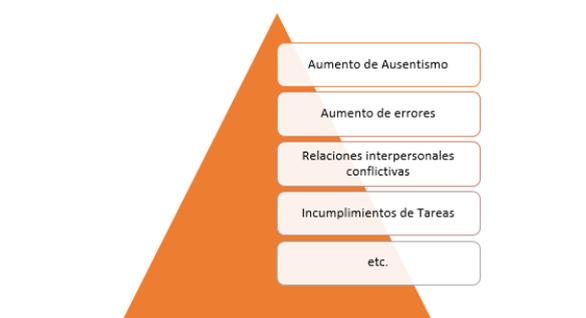


Figura 2 Síndrome de Burnout en Sacerdotes (DYH, 2019)

Elaborado: Suárez C. (2020)

El Síndrome de Burnout o el síndrome de estar quemado es una forma de estrés crónico laboral y que conlleva secuelas graves para los afectados. El síndrome de Burnout es un problema de salud y de calidad de vida laboral. En algunas ocasiones el síndrome del quemado se presenta con una sensación de no poder más., de estar al límite de las fuerzas, y llegar al punto de venirse abajo. (Bosqued M, 2008).

La sobrecarga laboral, la pérdida de la relevancia social y la mala imagen de muchos de ellos son unas de las causas principales que 1 de cada 3 sacerdotes por las causas antes detalladas sufren de estrés crónico o depresión según un estudio. El estudio reveló que 1 de cada 3 viven estresados o deprimidos debido a unas series de factores. Muchos terminan sufriendo el síndrome de burnout: se siente agotados, desmotivados, desilusionados, cansados. (Diario Peru 21, 2012).

La salud Mental representa al estado de equilibrio entre una persona y su medio ambiente, de modo que su experiencia emocional, social y laboral le permite bienestar y calidad de vida. Cuando el estrés es habitual que se vuelve crónico, ocasiona problemas. Puede acarrear problemas como reacciones complejas a nivel orgánico, emocional, cognitivo y social, y los síntomas puede ser tensión muscular, palpitaciones, temblores, dolores de cabeza, dolores de espalda, dolores de cuello, dificultades para respirar, náuseas, sudoración, sequedad de boca, mareo, trastornos en el sueño, falta de apetito etc. También en lo emocional puede tener las siguientes características como apatía, aburrimiento, depresión, ansiedad, agresividad.

2.1.1 El estrés en la vida sacerdotal

El estudio de las situaciones que experimentan los sacerdotes en la actual demanda da un conocimiento de las causas y las secuelas del estrés que ellos sienten en la vida clerical. Este sector es muy vulnerable al síndrome de burnout o síndrome de desgaste.

Las personas más expuestas a padecer este tipo de síndrome de desgaste son aquellas: ambiciosas, obsesivas, entusiastas, y muy adictas al trabajo. Son aquellas que tiene mucha carga de trabajo y se comprometen a múltiples funciones. El trabajo puede ser origen de estrés, esencialmente en las personas que trabajan con gente. (Lopez Helena , 2011)

2.1.2 Las causas del estrés en los sacerdotes.

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

El Clérigo también está expuesto a escenarios estresantes, siendo visible el riesgo que tienen los sacerdotes de mostrar los efectos negativos asociados de un estrés crónico, una de las causas externas e internas que produce estrés según (Guindon J, 1990) son:



Figura 3 Causas externas e internas que produce el estrés. (Guindon J, 1990)

Elaborado: Suárez C. (2020)

2.2 Marco Teórico

2.2.1 Cultura organizacional, clima laboral y la productiva

Conforme lo mencionado por los autores (Ramos Tejera, 2017) en el cual definen la cultura organizacional y el clima laboral:

La cultura organizacional se define como el conjunto de símbolos, valores, creencias, comportamientos que comparten todos los miembros de una organización, mientras que, el Clima laboral está dado por las percepciones que los trabajadores tienen sobre este comportamiento y cómo les afecta. (p. 227)

La cultura organizacional es asumida como un estándar social que una organización aplica a su equipo de colaboradores, esto implica el uso y comportamiento en base a estos lineamientos, es decir, desde un saludo que muestra cierto afecto y educación, hasta una opinión participativa que aporte a la productividad de la empresa; estos estándares sociales son lo que se puede considerar como la aplicación de la cultura organizacional, no obstante a ello, es importante que todos los colaboradores sigan una misma línea cultural para no crear incomodidad ni inseguridades que al final pueden ser causante de la improductividad. Seguir una misma línea no implica un mismo comportamiento de los colaboradores sino más bien, seguir un mismo esquema social de cultura organizacional.

Por otra parte los autores (Rodríguez, Quijije, & Montilla, 2018) mencionan “El clima y cultura organizacional son componentes esenciales para comprender el comportamiento y la productividad laboral empresarial, son causa y consecuencia de la adaptabilidad al contexto producido por cambios gerenciales u organizacionales” (p. 132). Referente a ello, se puede mencionar que, el clima laboral va estar estrictamente relacionado con la cultura que aplique la empresa, por esta razón la cultura debe perfilarse bajo valores y principios que promuevan un correcto desempeño laboral, y con ello el clima sea físicamente agradable para trabajar.

2.2.2 Ergonomía

La Ergonomía en un puesto de trabajo es muy importante ya que tiene un origen multidisciplinar y su metodología está configurada por sus relaciones externas con las perspectivas del conocimiento. Se alimenta del aporte de las Ciencias de la Vida y las Ciencias Humanas. (Llanesa, 2007)

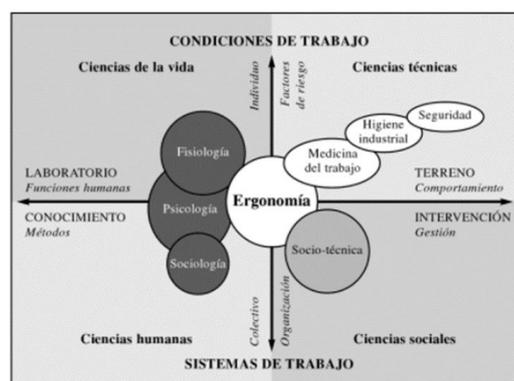


Figura 4 Ergonomía (Llanesa, 2007)

2.2.3 La teoría de los dos factores de Herzberg

La teoría de los dos factores fue avanzada por Frederick Herzberg en 1959.

Este estudio se basa en esta teoría que ha sido explorada por varios. Los académicos explicarán la relación entre el entorno laboral y el desempeño de los empleados. Herzberg definió dos conjuntos de factores para decidir las actitudes de trabajo de los empleados y los niveles de desempeño, así como los factores de motivación e higiene.

Afirmó que los factores de motivación son factores intrínsecos que aumentarán la satisfacción laboral de los colaboradores; Todos los factores de higiene son factores extrínsecos para evitar la insatisfacción de los empleados. La teoría señaló que mejorar el entorno en el que se realiza el trabajo motiva a los empleados a desempeñarse mejor. La teoría de Herzberg se concentra en la importancia de los factores internos del trabajo como fuerzas motivadoras para los empleados. Quería crear la oportunidad para que los empleados participen en la planificación, el desempeño y la evaluación de su trabajo.

El contenido de la teoría ha sido ampliamente aceptado como relevante para motivar. A los colaboradores a entregar lo mejor de sí en las organizaciones. Investigaciones posteriores han demostrado que el empleado está más motivado por los factores intrínsecos, según lo capturado por las necesidades motivadoras de Herzberg que por cualquier otra cosa.

Por otro lado, a conocida teoría de los dos factores de Frederick Herzberg se diseñó en el año 1959. Basada en doscientos comentarios de ingenieros y contables recopilados en los EE. UU. Con respecto a sus sentimientos personales hacia sus entornos de trabajo, Herzberg definió dos conjuntos de factores para decidir las actitudes de trabajo y el nivel de desempeño de los empleados, llamado Motivación y Factores de Higiene (Jahromi, 2018). Los factores de motivación son factores intrínsecos que aumentarán la satisfacción laboral de los empleados; mientras que los factores de higiene son factores extrínsecos para evitar la insatisfacción de los empleados.

Herzberg agregó que el suministro completo de factores de higiene no necesariamente resultará en la satisfacción laboral de los empleados. Para aumentar el rendimiento o la productividad de los empleados, deben abordarse los factores de motivación. La teoría de los dos factores está estrechamente relacionada con la jerarquía de necesidades de Maslow, pero introdujo más factores para medir cómo las personas están motivadas en el lugar de trabajo (Parra, 2018).

Esta teoría argumentaba que satisfacer las necesidades de nivel inferior (factores extrínsecos o de higiene) de los individuos no los motivaría a hacer un esfuerzo, sino que solo evitaría

que se sintieran insatisfechos. Para motivar a los empleados, deben proporcionarse necesidades de nivel superior (factores intrínsecos o de motivación).

Para las organizaciones, la implicación de usar esta teoría es que cumplir con los factores extrínsecos o de higiene de los empleados solo evitará que los empleados se sientan insatisfechos activamente, pero no los motivará a contribuir con un esfuerzo adicional hacia un mejor desempeño. Para motivar a los empleados, las organizaciones deben centrarse en el suministro de factores intrínsecos o de motivación.

Según el contexto de la teoría, los factores extrínsecos contribuyen menos a la necesidad de motivación de los empleados. La presencia de estos factores fue solo para evitar que surgiera cualquier insatisfacción en sus lugares de trabajo. Los factores extrínsecos también son conocidos como factores de contexto laboral; son satisfacciones extrínsecas otorgadas por otras personas para los empleados (Robbins, 2009). Estos factores sirven como guía para los empleadores en la creación de un entorno laboral favorable donde los empleados se sientan cómodos trabajando dentro.

Se le conoce ampliamente como factores de contenido del trabajo que tienen como objetivo proporcionar a los empleados trabajos significativos que puedan satisfacerse intrínsecamente a sí mismos por los resultados de sus trabajos, las responsabilidades de la experiencia delegada aprendida y los logros obtenidos (Robbins, 2009). Los factores intrínsecos son muy efectivos para crear y mantener efectos positivos más duraderos en el desempeño de los empleados en sus trabajos, ya que estos son necesidades humanas básicas para el crecimiento psicológico.

Por otro lado, un suministro suficiente en Factor Intrínseco cultivará el crecimiento y desarrollo interno de los empleados que llevará a una mayor productividad y rendimiento; sin embargo, la ausencia de este factor solo neutralizará sus sentimientos ni satisfará ni descontentará su trabajo. Los factores extrínsecos solo permiten que los empleados estén dispuestos a trabajar, mientras que los factores intrínsecos decidirán su calidad de trabajo.

Mediante la aplicación de la metodología de Herzberg se busca relacionar los factores del entorno mencionado en comparación con el desempeño de las personas en sus puestos de trabajo.

2.2.4 Teoría de los eventos afectivos

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

Una teoría importante relacionada con las emociones en el lugar de trabajo es la Teoría de los eventos afectivos (AET por sus siglas en inglés). AET intenta describir cómo ciertos tipos de eventos dan lugar a un efecto, un proceso que puede estar influenciado por la disposición individual y que a su vez influye en las actitudes y conductas de los individuos. (Hernández Deysi, 2018) Lo explica como el papel de la emoción y el juicio evaluativo en la relación entre las experiencias de un individuo y sus comportamientos.

En el corazón de AET se encuentra la premisa de que la respuesta afectiva a los eventos en el lugar de trabajo determina en gran medida las actitudes y comportamientos subsiguientes. AET enfatiza el papel de la respuesta afectiva en la formación de actitudes laborales. Mientras que el afecto se refiere al estado de ánimo y las emociones de los empleados, una actitud es un juicio evaluativo y cognitivo basado en el afecto. La investigación empírica ha apoyado los principios básicos de AET, ya que los estudios han demostrado que las experiencias emocionales explican cómo una serie de eventos en el lugar de trabajo influyen en la satisfacción laboral de los empleados (Vera, 2019).

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

Sin embargo, las personas en un estado de ánimo negativo tienden a tener una actitud más negativa hacia las situaciones actuales, consideran esos eventos como amenazas o inconvenientes, tienen más impresiones negativas de las personas y tienen una mayor posibilidad de adoptar una actitud negativa o una toma de decisiones. Por ejemplo, cuando un empleado recibe una retroalimentación positiva del desempeño por parte de su gerente, el empleado puede sentirse más apasionado y tener motivaciones más fuertes para trabajar; por otro lado, si el empleado recibe una evaluación de desempeño negativa, él o ella puede tener una sensación de decepción y resistencia, lo que resultará en una actitud de trabajo pesimista y un mal desempeño.

Generalmente, un ambiente de trabajo estable influye en la ocurrencia de eventos afectivos positivos o negativos, y la experiencia de estos eventos causará los estados afectivos correspondientes, un proceso que puede ser afectado por la personalidad. Los estados afectivos pueden a su vez conducir directamente a comportamientos conducidos por el afecto y luego formar un tipo específico de actitudes laborales; este último también podría verse afectado por el entorno laboral estable.

Los comportamientos impulsados por el juicio también están influenciados por las actitudes laborales. Una asignación estresante (característica del entorno) puede hacer que un empleado sea criticado por su líder (evento negativo) (Verduzco, 2018). Esto puede producir enojo, tristeza o frustración (estados afectivos) que pueden contribuir a la insatisfacción (actitud) en el trabajo y también puede llevar a una discusión entre el empleado y el líder (comportamiento dirigido por el afecto). Finalmente, la insatisfacción laboral debilita la disposición del empleado a permanecer en la empresa (comportamiento basado en el juicio).

La teoría de los eventos afectivos es un modelo que sugiere que los eventos en el lugar de trabajo ocasionan reacciones emocionales en los empleados, que después influyen en sus actitudes y comportamiento.

2.2.5 La teoría X y Y

Según McGregor (1960), la gerencia tradicional creía implícitamente en la Teoría X, que postula que los empleados son inherentemente perezosos, indiferente a las necesidades de la organización, y sin interés en hacer un buen trabajo. No se debe esperar que los empleados hagan más de lo absolutamente necesario. Como consecuencia, la gerencia tiene que dirigir, motivar y controlar las fuerzas laborales como si fueran niños inmaduros. Los sistemas de control son esenciales y las tareas deben ser específicas. El monitoreo y la corrección del desempeño por parte de los supervisores es esencial. El pensamiento debe dejarse a los superiores. La disciplina y el miedo al castigo deberían usarse para mantener los estándares de desempeño. Los empleados deben estar motivados principalmente para un buen desempeño y tener un llamado de atención por un mal desempeño.

Frente a la creencia en la Teoría X se encuentra la Teoría Y, que postula que los empleados esencialmente quieren hacer un buen trabajo. Tienen necesidades de ego y necesidades de beneficios materiales. Responden positivamente a ser tratados como adultos y se les otorgan responsabilidades proporcionales a sus capacidades. Su participación, lealtad y compromiso con la organización son motivadores importantes de su desempeño. Siempre que sea posible, deberían poder participar en las decisiones que afectan su desempeño.

Las dos teorías se basan en supuestos distintivos sobre el comportamiento humano. La teoría X supone que los trabajadores deben ser persuadidos, recompensados, castigados, controlados y dirigidos si se quiere lograr la coordinación del esfuerzo. De hecho, no se realizará ningún trabajo a menos que haya una intervención activa de la gerencia. Esto se debe a que los empleados son naturalmente flojos y trabajarán lo menos posible. Carecen de ambición, no les gusta aceptar la responsabilidad y prefieren ser guiados. Solo se preocupan por sus propias necesidades y no por los objetivos de su organización. Resisten el cambio. No son buenos tomadores de decisiones. En la medida de lo posible, todas las decisiones dentro de la organización deben ser rutinarias para que, en todas las circunstancias, el individuo requiera un mínimo de pensamiento sin alternativas. De hecho, se les debe decir en detalle qué hacer o no podrán hacer su trabajo. Deben ser estimulados con incentivos externos y vigilancia estrecha. Si bien la gerencia es responsable de organizar los elementos de la empresa

productiva (dinero, materiales, equipos y personas) en interés de fines económicos, los empleados desarrollan pasividad y resistencia a las necesidades de la organización como resultado de su experiencia en las organizaciones.

La teoría Y dice que los trabajadores tienen el potencial de desarrollo, la capacidad de asumir la responsabilidad y la disposición a trabajar para conseguir los objetivos de la Entidad. La administración hace posible que los trabajadores reconozcan y desarrollen estos rasgos. Por lo tanto, la administración es responsable de organizar los procesos y las condiciones de la organización para que los empleados puedan alcanzar sus propias metas dirigiendo sus esfuerzos hacia los objetivos de la organización. La administración crea oportunidades, libera potencial, elimina obstáculos, fomenta el crecimiento y brinda orientación. La creencia en la teoría Y promueve la descentralización, delegación, ampliación de empleo, empoderamiento, participación, y equipos de autogestión.

2.2.6 Teoría Z

Las ideas de la Teoría Z de Ouchi aparecieron en la revista Time como una explicación del éxito económico de Japón. Business Week publicó un artículo promocionando a Ouchi como padre fundador de la gestión participativa junto con Mayo, Maslow, McGregor y Argyris (Daft, 2004). La idea general de la participación de los empleados era familiar para los profesores de comportamiento organizacional, pero la idea no había sido parte de la conciencia corporativa de los Estados Unidos, y mucho menos una prioridad. Ahora los gerentes corporativos estaban tomando nota. La teoría Z recibió varias críticas positivas como un libro importante. Ouchi fue inundado con solicitudes de compañías para hablar y consultar. La teoría Z proporcionó la esperanza de que las compañías estadounidenses pudieran responder a la frustración prevaleciente e incluso al temor de que las corporaciones japonesas superen a sus contrapartes estadounidenses.

La teoría Z es un enfoque de gestión basado en una combinación de filosofías de gestión estadounidenses y japonesas y caracterizado por, entre otras cosas, seguridad laboral a largo plazo, toma de decisiones consensuadas, procedimientos lentos de evaluación y promoción, y responsabilidad individual dentro de un contexto grupal. Los defensores de la Teoría Z

sugieren que conduce a mejoras en el desempeño organizacional. Las siguientes secciones destacan el desarrollo de la Teoría Z, la Teoría Z como un enfoque de gestión que incluye cada una de las características mencionadas anteriormente, y una evaluación de la Teoría Z. Darse cuenta del contexto histórico en el que surgió la Teoría Z es útil para comprender sus principios subyacentes. La siguiente sección proporciona este contexto.

La teoría Z representa un enfoque humanista de la gestión. Aunque se basa en principios de gestión japoneses, no es una forma pura de gestión japonesa. En cambio, Theory Z es un enfoque de gestión híbrido que combina las filosofías de gestión japonesas con la cultura estadounidense. Además, la Teoría Z se separa de la Teoría Y de McGregor. La Teoría Y es una perspectiva psicológica centrada en díadas individuales de las relaciones entre empleadores y empleados, mientras que la Teoría Z cambia el nivel de análisis a toda la organización.

Según el profesor Ouchi y Cuchi (1981), las organizaciones de la Teoría Z exhiben un conjunto fuerte y homogéneo de valores culturales que son similares a las culturas de clanes. La cultura del clan se caracteriza por la homogeneidad de valores, creencias y objetivos. Las culturas de clanes enfatizan la socialización completa de los miembros para lograr la congruencia de los objetivos individuales y grupales. Aunque las organizaciones de la Teoría Z exhiben características de las culturas de clanes, conservan algunos elementos de las jerarquías burocráticas, como las relaciones formales de autoridad, la evaluación del desempeño y cierta especialización laboral. Los defensores de la Teoría Z proponen que los valores culturales frecuentes comprometerían promover un mayor compromiso organizacional entre los empleados. Las características principales de la Teoría Z se resumen en los párrafos que siguen.

2.2.7 Teoría de necesidades de Maslow

El autor Abraham Maslow en 1943 expuso la teoría de la jerarquía de las necesidades humanas, también conocida como la pirámide de Maslow, básicamente esta se enfoca en la clasificación por niveles de las necesidades fisiológicas (respiración, descanso, satisfacción

carnal, etc.), esta teoría considera que a medida que se cubren las necesidades más básicas, el ser humano tiene más posibilidades de alcanzar la autorrealización, este nivel se concibe como una situación de estabilidad y seguridad para el individuo con relación a su vida (Palomino, 2017).



Figura 5 Pirámide de Maslow (Estefania, Mosquera 2019)

Como se observa en la imagen la pirámide de Maslow, está dividida en cinco niveles, los primeros cuatro niveles obedecen a las necesidades primordiales, mientras que al nivel superior se denominó autorrealización; bajo una explicación básica la jerarquización de las necesidades de alto nivel, llaman la atención del ser humano, solo cuando las inferiores están cubiertas. Para una mayor comprensión de esta teoría se procede al desglose y explicación de sus niveles:

Necesidades básicas: se conceptualizan como las necesidades fisiológicas en relación con la salud del individuo, bajo este contexto, entre las más destacadas se encuentran:

- Necesidad de dormir.
- Necesidad de satisfacer el deseo carnal.
- Necesidad de respirar.
- Necesidad de beber agua.
- Necesidad de alimentarse.

Necesidades de seguridad y protección: cuando las necesidades fisiológicas se mantienen establemente cubiertas, el individuo se centra en las necesidades de seguridad y protección, entre las cuales se encuentran:

- Seguridad de empleo e ingresos.
- Seguridad física y mental.
- Seguridad familiar.
- Seguridad de propiedad.

Necesidades sociales: estas solo se cubren mediante la realización de actividades tanto deportivas como culturales y recreativas; dado que, el ser humano por naturaleza es un ser social, por lo cual tiene la necesidad de relacionarse con los individuos que habitan en el mismo entorno, satisfaciendo las necesidades de:

- Participación
- Asociación
- Aceptación

Necesidades de estima: se identifica dos clases de estima dentro de la pirámide de Maslow, una de nivel alto y otro bajo:

- La estima alta hace referencia a aquellas necesidades que fomentan los sentimientos de respeto propio y confianza, en este sentido dichas competencias se asocian a los logros, maestrías, la sensación libertad y la independencia que un individuo pueda obtener, para sentirse bien con el mismo.

- La estima baja se conceptualiza como el respeto que un individuo brinda a las personas que habitan en el mismo entorno, en este sentido dichas necesidades obedecen al estatus, fama, dignidad, reconocimiento, y en ciertos casos hasta el dominio de otra persona.

Se enfatiza que gran parte de la necesidad que tiene un individuo por cubrir estas necesidades, es para ser reconocido profesionalmente por los demás individuos, avanzando hacia el nivel de autorrealización.

Autorrealización: para este último nivel Maslow utilizó varios términos para referirse a él, por tanto, no es de extrañar encontrarla descripción de este nivel como “necesidad del ser”, “motivación de crecimiento” y/o “autorrealización”.

Se concibe a este nivel como la cobertura de una de las necesidades psicológicas más elevadas del ser humano, debido a que el sentido de vivir se justifica a través de la realización de las actividades, y solo se llega esta satisfacción, si los primeros cuatro niveles se completan.

Bajo estas premisas, en su teoría Maslow destaca que la forma en la cual el ser humano puede llegar más rápido a la autorrealización es ejerciendo la actividad laboral que desea, y poder llevarla a cabo del modo deseado. En este sentido, para poder alcanzar el nivel de autorrealización es de suma importancia que la persona tenga la libertad de elegir el trabajo que desea bajo las condiciones adecuadas. Por tanto, no es de extrañar que en los empleos actuales hallan su motivación en el nivel más alto de la pirámide de Maslow (Araya & Pedreros, 2018).

2.2.8 Teoría general de la administración de Chiavenato

Para empezar, es necesario definir la administración como el conjunto de áreas que posee una organización para la gestión y funcionamiento de la misma, visto de una manera más simple, la administración es la acción de prestar un servicio a otro individuo. La administración existe desde el origen del hombre, ya que, para sobrevivir este debía cooperar con otras personas. Es tal la importancia de la administración, que incluso las actividades más sencillas, debían estar sistematizadas con la intención de realizarse de forma eficiente y sencilla. Es así como la administración de tareas facilitó la resolución de problemas que podían manifestarse en el desarrollo de las actividades productivas (Almanza, Calderón, & Vargas, 2018).

A medida que el tiempo pasaba la necesidad de especificar el rol de un colaborador para realizar una actividad determinada se volvió imperativo, en la actualidad la administración se visualiza bajo la división de áreas específicas dentro de una empresa con una persona al mando para asegurarse de que los procesos sean respetados (Capa, Benítez, & Capa, 2017). La administración al ser observada como un proceso mecánico se compone por varios elementos que pueden ser explicados en tres etapas:

Primera etapa, previsión: en esta etapa se especifica lo que el departamento debe lograr (metas, objetivos, etc.).

Segunda etapa, planeación: se selecciona la dirección a seguir para alcanzar los objetivos plasmados.

Tercera etapa, cuerpo: la institución estructura técnicas que muestran a los colaboradores cuáles son sus funciones y responsabilidades dentro de la organización.

Por lo expuesto anteriormente, la teoría general de la administración de Chiavenato permite dividir las funciones que se realizan dentro de una empresa, por tanto, considera el rubro con el que cuenta y las necesidades que tiene:

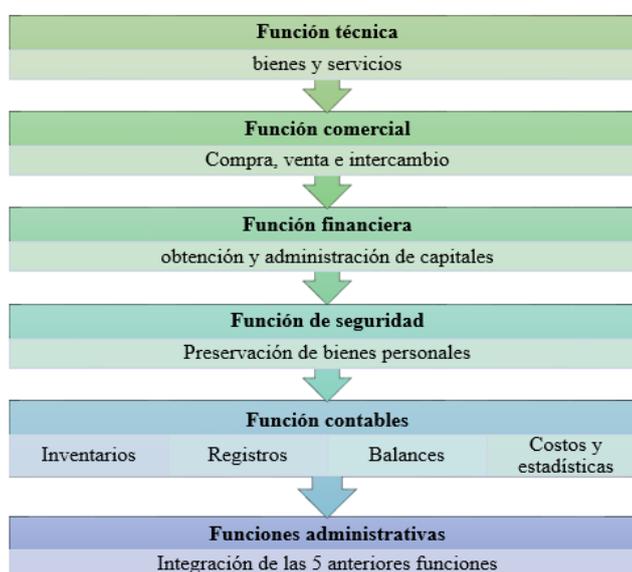


Figura 6 Teoría general de la administración de Chiavenato

Fuente: Gonzalez (2018)

Para terminar, el cumplimiento de las funciones administrativas presentadas permite el alcance de los objetivos de una empresa. De esta manera la división y asignación de funciones permite tener el control de una organización ya sea pública o privada, y mantenerla equilibrada en el desarrollo de sus tareas.

2.2.9 Teoría de equidad (Adams)

Se considera Stacy Adams el pionero en la aplicación de los principios de equidad en los entes laborales, dado que, este autor consideraba al desempeño de los trabajadores y la satisfacción

laboral para medir el nivel de equidad que un individuo percibe de su actividad laboral. En pocas palabras los colaboradores de una empresa tienen su propio pensamiento sobre la equidad y equilibrio de su puesto en relación con sus funciones, comparándolo con el esfuerzo que realizan otros individuos que desempeñan la misma función (Veytia & Contreras, 2019). Para Carrasco (Carrasco, Carla 2017) existen cuatro puntos a destacar sobre esta teoría:

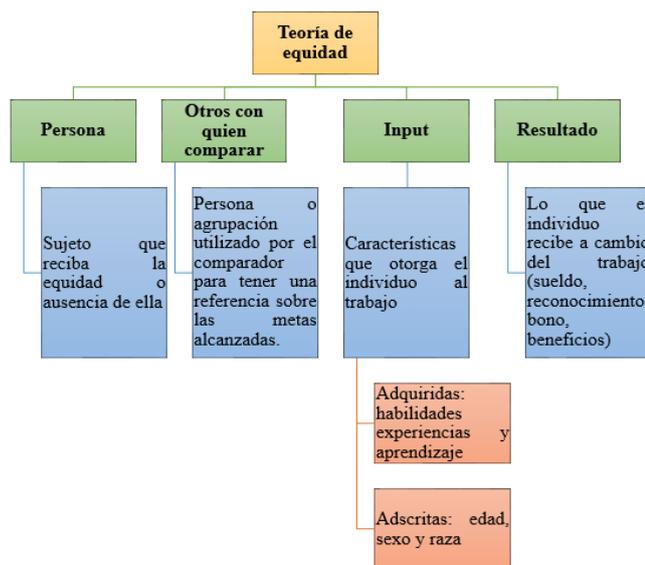


Figura 7 Teoría de equidad (Carrasco, Carla 2017)

Como consecuencias de la desigualdad evidenciada entre individuos, el que se haya en desventaja puede tener una respuesta de comportamiento acorde con al nivel de inequidad. Con relación a la problemática propuesta, la teoría de la equidad destaca que el equilibrio existente entre un colaborar en relación con el trabajo duro, carisma, habilidad, tolerancia, entre otras; tiene una relación directa con la paga recibida, igualdad de oportunidad, reconocimiento, trato igualitario, beneficios, etc.; y el equilibrio que existe entre estos factores, es lo que garantizara la productividad de la organización (López, Daniel; Alarcón, Pedro; Rodríguez, Manuel; Casado, María, 2015). En pocas palabras, la equidad que existe entre las funciones que ejerce un empleado en comparación con otro es lo que mantendrá a los colaboradores motivados, mientras que, la ausencia de equidad solo generará desmotivación y por ende un déficit de productividad.

2.2.10 Organizaciones sin fines de lucro

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

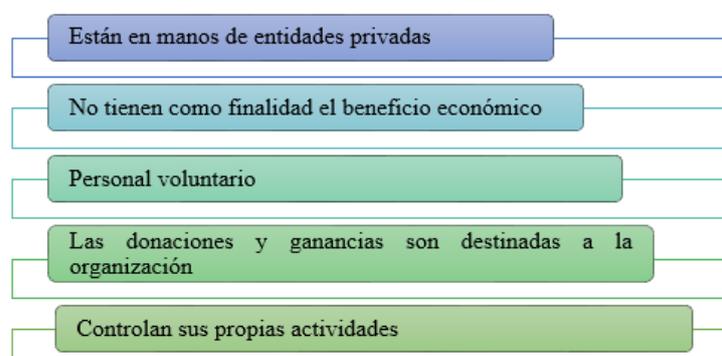


Figura 8 Características de las organizaciones sin ánimo de lucro (**Enciclopedia Económica 2019**)

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



Figura 9 Tipos de organizaciones sin fines de lucro (**Enciclopedia Económica 2019**)

La misión de las organizaciones sin ánimo de lucro responde a tres temáticas, la primera sirve para determinar el entorno social en el que trabaja; la segunda se define caracterizando lo que la entidad pretende hacer; y la última, es la finalidad que tiene la institución al realizar estas

acciones. Por su parte, las visiones de las entidades sin fines de lucro están estructuradas por ideas que proveen una dirección de lo que la institución espera conseguir y/o alcanzar con las actividades desarrolladas. La visión en una institución es importante, dado que, a través de ella se sabe cómo debe alcanzarse la misión u objetivo de la misma (Guia OSC, 2018).

2.2.11 Organizaciones religiosas

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

Entre las funciones principales de las organizaciones religiosas se pueden encontrar el pago de sueldos a los líderes religiosos, limpieza y mantenimiento de la entidad religiosa, formación de los seguidores con respecto a las normativas que rigen en la entidad dogmática, entre otras funciones (Jiménez, 2018). En las instituciones religiosas los creyentes deben pasar por etapas de la visión celular, entre las cuales se encuentran:

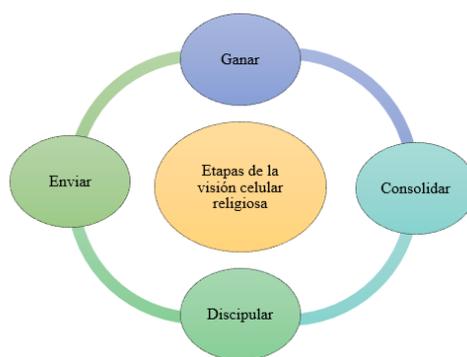


Figura 10 Etapas de la visión celular religiosa (Arancibia, Maribel 2017)

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

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

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

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

2.2.12 Organizaciones religiosas en Guayaquil

Las organizaciones sociales con fines religiosos en la ciudad de Guayaquil legalmente constituidas son 19:

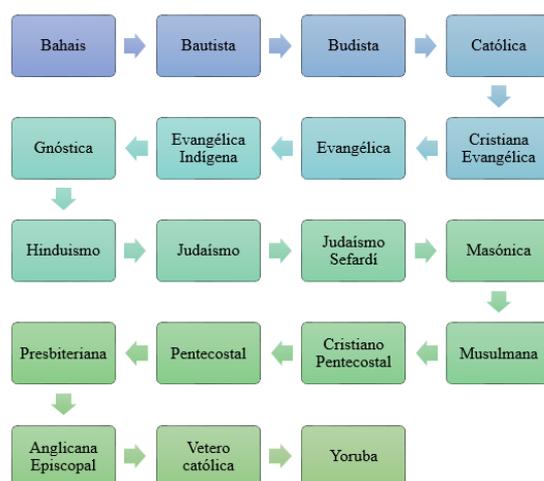


Figura 11 Organizaciones religiosas en Guayaquil (El Universo 2019)

Las entidades de estas 19 organizaciones religiosas a nivel nacional suman un total de 1.036; sin embargo, se destaca que el 90% pertenecen a la religión católica, es decir que, de cada 10 ecuatoriano 8 son católicos.

2.2.13 Factores ambientales en el lugar de trabajo físico

Las condiciones del entorno físico del lugar de trabajo influyen en las funciones de los empleados y determinarán el bienestar de las organizaciones. Añaden que el entorno de trabajo físico incluye el diseño interno y externo de la oficina, la temperatura, la zona de confort y también la configuración o disposición del trabajo. Los factores del entorno físico del lugar de trabajo también incluyen la iluminación (tanto artificial como natural), el ruido, los muebles y los diseños espaciales en los lugares de trabajo. El entorno físico del lugar de trabajo incluye nivel de confort, ventilación y calefacción, iluminación. Estas características ayudan en el aspecto funcional y estético, la decoración y el diseño del entorno laboral que,

en última instancia, ayudan a mejorar la experiencia de los empleados y requieren un mejor rendimiento (Verduzco, 2018). Como el autor lo indica el lugar de trabajo es importante ya que también tener un lugar de trabajo adecuado ayuda a la productividad de los colaboradores y así un mejor desempeño.

2.2.14 Fundamentos de la estructura organizacional

Dentro del concepto de estructura organizacional, esta se define como, la manera en que se organizan los diversos puestos en un trabajo, como se agrupan, como delegan funciones, como se coordinan con otros departamentos. Para el desarrollo eficiente de la estructura de una organización, Robbins, Judge y Brito (2013), manifiestan que se deben considerar 6 elementos fundamentales.

- **Especialización en el trabajo:** Este término es aplicado para determinar el grado en que una actividad en el trabajo debe subdividirse en diversos puestos de trabajo. Su funcionamiento consiste en dividir un puesto en una serie de pasos, en donde cada paso estará bajo el cargo de un empleado distinto, generando experticia y por ende especializarse en dicha función, puesto que lo hacen en una sola actividad en vez de realizar el proceso completo.
- **Departamentalización:** La departamentalización según Ahmed (2017), divide los trabajos en diferentes unidades en función de la naturaleza y la responsabilidad se confía a los gerentes departamentales. Y los gerentes departamentales son responsables del trabajo realizado por el personal de sus departamentos interesados y también facilita que el gerente superior dirija y supervise el trabajo realizado por los gerentes subordinados. Tal división del trabajo, por lo tanto, es útil para la expansión de negocio. La departamentalización ayuda a desarrollar nuevos gerentes al brindarles la oportunidad de tomar decisiones e iniciativas independientes. En consecuencia, un gerente de nivel subordinado altamente calificado puede tener la oportunidad de ascender al nivel superior.
- **Cadena de mando:** La responsabilidad en las organizaciones, es un caso especial de asignación de responsabilidad a los actores. Esta asignación puede describirse como una regla contra la cual se evalúan los hechos del individuo que se juzga y las expectativas sociales de

lo que los actores deberían haber hecho bajo las circunstancias (Hamilton, 1978). Cuando los actores se agrupan en una cadena de mando, la responsabilidad se convierte en un problema más difícil que cuando los individuos solteros cometen actos en roles. Es difícil porque las obligaciones de roles y la causalidad física se distribuyen de manera diferencial en dicha cadena.

- **Extensión de control:** Consiste en el número de subordinados que se asigna a cada puesto de trabajo, en caso de presentar un cambio en la cantidad de subordinados esto generara un efecto directamente proporcional en los niveles de jerarquía (Córdova M. , 2010).
- **Centralización y Descentralización:** Es el nivel en que la toma de decisiones se concreta en la organización, bajo este contexto una empresa centralizada es aquella en que la toma de decisiones es realizada por la alta gerencia y estas son ejecutadas por los gerentes de nivel inferior. Por otro lado, una organización descentralizada es más flexible y sensible frente a la toma de decisiones, esto, debido a que el personal que se encuentra en el área en cuestión, para la toma de decisiones puede participar en este acto, dado que por cercanía a los problemas tienen mayor detalle (Robbins, Judge, & Brito, 2013).
- **Formalización:** El grado en que los trabajos dentro de la organización están estandarizados y la medida en que el comportamiento de los empleados se rige por las normas y procedimientos.

Los autores antes mencionados indican la manera en que se establecen los varios sitios en un trabajo, como se concentran, como encomiendan funciones, como se coordinan con otros departamentos.

2.2.15 Psicología industrial

La psicología industrial se originó a partir de teorías psicológicas dispares e intentos multidisciplinarios para resolver problemas relacionados con la satisfacción y la productividad de los empleados. De estos desarrollos, surgieron dos grupos nacionales de competencias para representar la Psicología del Personal y la Psicología Organizacional. La

enseñanza de la psicología industrial, sin embargo, incluye teorías psicológicas conflictivas que potencialmente pueden crear algo similar a una crisis de identidad entre académicos y profesionales. Las estrategias educativas y el papel del psicólogo industrial en la industria, por lo tanto, deben revisarse.

La psicología industrial nace por trabajos realizados por psicólogos, sociólogos, antropólogos e investigadores de otras disciplinas en ciencias del comportamiento. Aquí el foco está en resolver problemas relacionados con la satisfacción de los empleados, la productividad y el cambio organizacional. La importancia de aplicar principios psicológicos a la industria se reconoció en 1923 cuando Oliver Sheldon dijo: "La industria no puede volverse eficiente mientras no se reconozca que el factor básico es principalmente humano. No es una masa de máquinas, es un cuerpo de hombres" (Sheldon, 1923). Esto inspiró a muchos investigadores aplicados, como Hugo Monsterberg, el padre de la psicología industrial, a encontrar métodos para seleccionar empleados, diseñar entornos de trabajo motivadores y mejorar el rendimiento de los empleados (George, 1972)

El mandato de la psicología industrial ha sido tradicionalmente la correspondencia de la fuerza laboral con el lugar de trabajo al explicar e influir en el comportamiento humano en las organizaciones (Van Vuuren, 2010). Sin embargo, aquí se puede plantear la cuestión de si los límites de la práctica de la psicología industrial se limitan a los límites de la organización. Este confinamiento percibido puede, a su vez, plantear la cuestión si la investigación y la práctica de la psicología industrial se limitan a satisfacer las necesidades a menudo estrechamente definidas de los propietarios, accionistas y líderes de las organizaciones.

2.2.16 Desempeño laboral

De acuerdo a lo mencionado por el autor Vilema (2018) "El desempeño laboral están vinculados a la personalidad de un trabajador y que a su vez estas personalidades pueden influir de manera positiva o negativa en las actividades de trabajo" (p. 21). Partiendo de esta premisa se puede aludir al uso de las diferentes personalidades que pueden tener los colaboradores, es decir, conociendo que cada persona es un concepto y que las mismas pueden ser utilizadas en el ámbito laboral, puede ser motivo de diferencias o desempeños no

relacionados que provocan la no comprensión de las funciones y discrepancia entre sus colaboradores.

La comprensión de las funciones es muy importante en toda organización y si esta no es alcanzada puede afectar a la productividad, debido a que este dominio en las funciones aporta al buen desempeño laboral, logrando obtener buenos resultados, en todas las áreas.

2.2.17 Principales factores que determinan la Calidad Vida Trabajo

“Los factores que determinan la calidad de vida en el trabajo asimilan dos posiciones antagónicas” (Chiavenato, 2007)

- a) Reivindicaciones de los empleados en cuanto al bienestar y satisfacción laboral.
- b) Interés de las organizaciones en cuanto al afecto potencial de la productividad y calidad.

La calidad de vida en el trabajo es un tema importante y necesario en toda organización para poder alcanzar la motivación de los colaboradores, y que a su vez esta motivación se vea reflejada en la productividad, un colaborador debidamente motivado se convierte en un recurso altamente productivo y entregado a su labor, por el cual también se convierte en un apoyo organizacional, ya que tiene la confianza para poder emitir opiniones, sugerencias e ideas de aporte organizacional.

Conforme lo mencionado por Chiavenato los dos factores son importante a medida del buen uso, por una parte el enfoque motivacional a los colaboradores es el recurso principal para alcanzar el segundo enfoque que sería la productividad, por el cual, el bienestar y la satisfacción laboral promueven las emociones motivacionales que a su vez genera fidelización y entrega de los colaboradores en sus funciones.

2.2.18 Recompensa en el trabajo

Las recompensas pueden ser financieras y no financieras y pueden utilizarse positivamente para mejorar el desempeño de los empleados. Las recompensas también pueden ser intrínsecas o extrínsecas. Las recompensas intrínsecas son inherentes al trabajo en sí, junto con lo que el empleado disfruta como resultado de completar con éxito una tarea o lograr sus proyectos. Las recompensas extrínsecas, por otro lado, son externas a la tarea del trabajo, como pago, condición de trabajo, beneficios complementarios, seguridad y contrato de servicio.

Un paquete de recompensa puede influir en el rendimiento del empleado; puede ayudar a aumentar el rendimiento de los empleados al mejorar las habilidades, el conocimiento y las habilidades de los empleados para lograr los objetivos de la organización (Toro, 2018). Los estudios han revelado que si una organización no recompensa a los empleados, disminuirá el rendimiento de los empleados y que un sistema de recompensas eficiente puede ser un buen motivador, pero un sistema de recompensas ineficiente puede llevar a la desmotivación de los empleados en términos de bajo rendimiento, conflictos internos, ausentismo, alta rotación, falta de compromiso, lealtad y retraso. Por lo tanto, las organizaciones deben configurar sistemas de recompensa eficientes que mejoren el desempeño de los empleados y alcancen los objetivos de la organización.

2.2.19 Gestión / Estilo de Liderazgo

Los desarrollos y cambios realizados por individuos y grupos están asociados con la presencia de un líder. Cada gerente usa un estilo de liderazgo particular que tiene un impacto significativo en la moral de los empleados. En consecuencia, la moral del empleado afectará su desempeño. El estilo de liderazgo transformacional que está compuesto por ideales, influencia, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada es uno de los estilos de liderazgo más efectivos. Estos componentes del liderazgo transformacional proporcionan un alto rendimiento y un alto impacto en la satisfacción de los empleados (Muriel, 2019).

También hay un liderazgo orientado a la pragmática que hace hincapié en el liderazgo de la igualdad entre los líderes y los subordinados. Todos los miembros de la organización tienen

la misma ley, información y perspectiva, y el rol del líder es facilitar la formación de la organización. Este tipo de liderazgo es el más exitoso. El liderazgo exitoso es, por lo tanto, muy vital para la efectividad de cualquier organización y desempeño de los empleados. El estilo de liderazgo afecta a una serie de factores como la satisfacción laboral, la intención de cambio de rendimiento y el estrés, lo que tanto contribuye al éxito de la organización. Por lo tanto, los gerentes deben adoptar un comportamiento de liderazgo adecuado para mejorar el desempeño de los empleados.

2.2.20 Formación y desarrollo

Vera (2019) afirma que el desarrollo es un proceso, que permite a las personas pasar de un estado actual de comprensión y capacidad a un estado futuro en el que se requieren habilidades, conocimientos y competencias de nivel superior. Toma la forma de actividades de aprendizaje que preparan a las personas para ejercer responsabilidades más amplias o mayores. El objetivo del entrenamiento es lograr un cambio en el comportamiento de los entrenados. Esto significa que los aprendices adquirirán nuevas habilidades de manipulación, conocimiento técnico y habilidades en el trabajo de tal manera que ayuden al logro de los objetivos de la organización.

2.2.21 Productividad laboral

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2015) La productividad laboral o productividad de trabajo es considerada como la relación obtenida entre el resultado de una función o actividad y los recursos que han sido utilizados para poder producir, por esta razón, la productividad es de gran relevancia porque gracias a un buen manejo que genera suficiente productividad es posible obtener riqueza en una sociedad. Por su parte, es denominada como una medida de productividad laboral que puede llevarse a cabo tomando en cuenta dos elementos, la producción obtenida que es lo mismo a la producción que ha sido vendida y que ha generado ingresos, y la cantidad de trabajo que se ha necesitado para poder generar dicha productividad.

Cabe recalcar que, para poder establecer o medir la productividad se lo puede realizar tomando en cuenta dos variables, las horas trabajadas o número de trabajadores y las unidades producidas o ventas realizadas en un periodo determinado, para dar una claridad sobre cómo aplicar estas variables, se adopta la siguiente formula:

$$Productividad\ laboral = \frac{unidades\ Producidas}{Horas\ Trabajadas}$$

$$Productividad\ laboral = \frac{Ventas}{Horas\ Trabajadas}$$

$$Productividad\ laboral = \frac{Producción}{Número\ de\ Trabajadores}$$

$$Productividad\ laboral = \frac{Ventas}{Número\ de\ Trabajadas}$$

La productividad laboral puede ser interpretada por sus unidades producidas o ventas en base a sus horas de trabajo, interpretándolo como la productividad obtenida por hora invertida. Mientras que, las unidades producidas o ventas en base al número de trabajadores pueden ser interpretadas como la productividad obtenida por cada número de trabajadores. Por su parte, para poder obtener un aumento en la productividad laboral se puede presentar ciertas variaciones en las que hay que tomar en cuenta ambas variables, es decir la producción o ventas puede aumentar sin afectar su otra variable y esto puede ocasionar un aumento en su productividad laboral, en sentido contrario, si se obtiene una disminución en la producción o ventas sin afectar su otra variable, se obtendrá una disminución en la productividad laboral.

2.2.22 Medición de la productividad laboral

La medición de la productividad también se lo puede medir a través, de una “estrategia mínima”, según Morales y Masis (2014) esta estrategia consiste en “Desarrollar una etapa de sensibilización dentro de la organización como origen para iniciar un cambio cultural que involucra el nuevo significado de productividad integrada” (p. 43). Una manera más completa de medir la productividad es tomando en consideración el análisis profundo de las inconvenientes visibles y no visibles de la organización, para ello, es necesario aplicar una medición donde es posible integrar las teorías del justo a tiempo y control de calidad total.

La medición de la productividad laboral es importante en toda organización, debido al aporte que puede alcanzar si se lo aplica de manera responsable e interesada en mejorar el rendimiento de la empresa. La salud de la empresa es de gran relevancia porque de ello, dependen algunos empresarios y colaboradores, por esta razón, se la mide de forma cuantitativa y cualitativa, siguiendo una serie de pasos que permitirá alcanzar los objetivos requeridos. Conforme lo establecido por los autores Morales & Masis (2014) en su estudio empírico sobre la medición productividad del valor agregado menciona:

Del éxito en el mejoramiento de la productividad en las industrias japonesas y otros Países, se origina del significado de valor agregado, el cual manifiesta cómo conseguir que las ganancias en el rendimiento estén mayores mediante la contribución entre los cuadros directivos y los trabajadores. “La productividad es la clave para el fortalecimiento de la competitividad en el mercado...debe mantener un balance con la rentabilidad”. (p. 43)

La productividad laboral permite conocer el desempeño que tienen los colaboradores en función de sus actividades, y como estas benefician o afectan a la organización, sin embargo, al considerar de manera más completa esta medición, es decir, calculando y analizando algunos indicadores de productividad de valor agregado se podrá determinar el estado real de la empresa y de esta manera tomar decisiones que permitan el desarrollo y mantenimiento de la organización en el mercado. Para poder calcular el valor agregado o riqueza creada en un producto o servicio se sigue un sinnúmero de procesos dentro de la organización, es por ello, que se requiere tomar en cuenta algunas variables, mediante la siguiente formula “VA: Ventas Netas-Compras + Cambios en el inventario” se podrá calcular el valor agregado. Por otra parte, para poder medir la productividad del valor agregado se aplican las siguientes formulas:

Tabla 2 Indicadores de productividad del VA

Indicador	Fórmula	Función
Índice de valor agregado	$Ind.VA = \frac{VA}{Ingresos\ operacionales}$	Mide la eficiencia de la producción para obtener un bien o servicio

Participación del capital	$Ind. PC = \frac{Utilidad\ del\ periodo}{VA}$	Es representada por la utilidad antes de impuesto, muestra la distribución del VA entre su capital propio
Contribución de los costos del personal en el valor agregado	$Prod. Lab. = \frac{VA}{Costo\ de\ personal}$	Representa el número de veces que el VA es generado en relación con el costo personal
Productividad laboral	$Prod. Lab. = \frac{VA}{N^{\circ}\ empleados}$	Distribuye el VA entre el número de empleados, muestra que cantidad del VA es generada por el trabajador
Índice de distribución laboral o participación relativa del trabajo	$Prod. Lab. = \frac{Costo\ de\ personal}{VA}$	Mide el porcentaje de los costos del personal al VA
Productividad del capital en equipo y maquinaria	$Prod. Cap. = \frac{Ingreso\ total}{Activos\ Fijos\ Tangibles}$	Se relaciona con la eficiencia de la inversión en equipos y maquinaria, midiendo el porcentaje del VA a través, de la inversión

<p>Índice de la utilización del equipo</p>	$Util. Eq. = \frac{Ingreso\ total}{Activos\ Fijos\ Tangibles}$	<p>Mide el grado de aporte de activos fijos con el fin de generar ingresos</p>
---	--	--

Fuente: Morales y Masis (2014) **Elaborado por:** Suárez C. (2020)

Como se puede apreciar, los indicadores establecidos están compuestos por algunas variables que miden distintas partes que generan la productividad dentro de una Organización, el cual, permite determinar resultados más precisos y aproximados al estado real de la empresa, entregando la oportunidad de tomar decisiones oportunas que mejoren la productividad laboral.

2.2.23 Condiciones laborales

Toda organización requiere de una serie de procesos y seguimientos que controlen el cumplimiento del mismo, para poder obtener la productividad laboral adecuada se requiere de una condición laboral aceptable que entregue los recursos necesarios para que sus colaboradores puedan rendir completamente. Para ello, los autores Jasso, González & Dolores (2018) indican que la satisfacción laboral es derivada de las condiciones de trabajo, la elaboración de funciones, del sentir en pertenecer a una **organización** y de alcanzar metas y objetivos profesionales. Las condiciones laborales para un colaborador deben ser consideradas por la **organización** para poder captar una entrega completa de sus colaboradores, en otras palabras si se mantienen las condiciones laborales en buen estado, entonces los colaboradores tendrán la facilidad que llevar a cabo sus funciones con mayor facilidad.

Por su parte, Chiavenato citado por los autores Jasso, González & Dolores (2018)

Las condiciones laborales son entendidas como las circunstancias físicas en las que el empleado utiliza y se encuentra laborando en un cargo específico dentro de la **organización**, circunstancias físicas que son divididas en tres grupos:

- a) Ambientales, hace referencia al estado en que se encuentran las condiciones físicas donde se realizan las funciones, destacando la iluminación, temperatura y ruido

- b) Temporales, se refiere al tiempo de jornada y otros aspectos relacionadas con el horario de trabajo, entre ellas, horas extras, vacaciones y descanso laboral.
- c) Sociales, hace referencia al trato informal y el estatus entre compañeros de trabajo, indistintamente del cargo es necesario mantener y entregar confianza en sus funciones.

Como se puede apreciar las condiciones laborales no hace referencia solamente a las condiciones físicas de una organización, sino también, a la parte incorpórea, y es importante contar con ambas para alcanzar la productividad. Es cierto que, las condiciones físicas facilitan el trabajo, sin embargo una buena cultura organizacional y clima laboral complementan su satisfacción, generando mejores ideas, aportes y sugerencias que benefician a la entidad.

2.2.24 Condiciones laborales dirigidas a una mayor productividad

Como se mencionó anteriormente, las condiciones laborales en todos sus aspectos, tangibles o intangibles son necesarios dentro de una **organización** que tiene por objetivo ser líder en el mercado en función de la productividad del mismo. Para ello, los autores Mileman & Sibanda (2016) la productividad radica de la eficiencia por la cual, se atribuye la necesidad de hacer bien las cosas y optimizando recursos, es decir, trabajar de manera inteligente que implica trabajar de forma segura. La eficacia es trabajar bajo los estándares establecidos por la empresa, mientras que la eficiencia lo complementa, a través del sentido común o razonamiento propio sin olvidar los estándares o políticas establecidas por la empresa. Para poder adquirir una mayor productividad se debe considerar los siguientes puntos:

1. Describir el flujograma o procesos a seguir
2. Optimizar recursos en el lugar de trabajo
3. Almacenar y manejar responsablemente los materiales
4. Utilizar el equipo o maquinaria correspondiente para la producción
5. Diseñar estrategias de trabajo que mejoren la productividad

2.2.25 Clasificación de las condiciones laborales

Las condiciones laborales pueden ser aplicadas y analizadas en tres perspectivas, según el autor Coello (2014) estas perspectivas pueden ser aplicadas por condiciones ambientales, temporales y sociales, como se mencionó anteriormente. Por su parte estas condiciones abarcan ciertos elementos que completan su función.

2.2.26 Condiciones ambientales

Las condiciones ambientales están compuestas por la iluminación, que hace referencia a la luz que transmite el sitio o área específica, siendo de gran utilidad para poder facilitar el trabajo de los colaboradores y a su vez, entregando la productividad deseada por la organización. La iluminación puede ser distribuida de la siguiente manera:

- Iluminación directa
- Iluminación indirecta
- Iluminación semi-indirecta
- Iluminación semi-directa

La iluminación directa significa que va a caer específicamente en el puesto de trabajo, la iluminación indirecta rebota sobre la superficie que va a reflejar en los alrededores del puesto de trabajo. Mientras que la iluminación semi-directa cae la mayor parte de la iluminación en el puesto de trabajo y la iluminación semi-indirecta complementa la iluminación directa e indirecta, por su parte esta condición ambiental debe ser colocada de manera que no afecta la productividad, en este caso hay que tener cuidado con las vistas. Otro elemento de las condiciones ambientales es el ruido, de la misma manera debe ser aplicado en función de la frecuencia y la intensidad, aunque no es considerado como un factor detonante del bajo desempeño laboral puede provocar daños en la salud de los trabajadores y cualquier que este en constante apreciación del ruido. Un último elemento es la temperatura, que es reconocido por el nivel de acondicionamiento climático dentro de un área específica (Coello, 2014).

2.2.27 Condiciones sociales

En las cuales intervienen la Organización informal, las cuales surgen de las relaciones sociales e interacciones espontáneas entre los individuos ubicados en ciertos enfoques de la organización; estas se forman a partir de las relaciones de afecto o del surgimiento de grupos informales que no constan en el organigrama (Coello, 2014).

2.3 Marco conceptual

- **Desempeño laboral:** El desempeño laboral es un aspecto que se encuentra influenciado por diferentes aspectos que no solo se encuentran vinculados con la personalidad del empleado, sino que además responde a otros elementos, tales como la relación de jefes y el personal, las relaciones entre compañeros, el ambiente de trabajo y el sistema de remuneración y valoración del Talento Humano. (Vilema , 2018, p. 28)

- **Cultura organizacional:** La cultura organizacional se basa en los supuestos compartidos, valores, creencias, idioma, símbolos y significados de los sistemas de una organización y observa que este enfoque considera a las organizaciones como un conjunto de símbolos poco estructurado que es creado y mantenido por un patrón de factores psicológicos individuales y de interacción tales como el lenguaje y el comportamiento. (Dr. Hernández & Dr. Méndez, 2012)

- **Clima laboral:** Son las percepciones que los trabajadores tienen sobre este comportamiento y cómo les afecta. Sin embargo, las mediciones de clima laboral se han basado en la percepción de los trabajadores sobre aspectos culturales, más que en la percepción del propio estado de ánimo de las personas sobre cómo se sienten en su organización. (Ramos&Tejera, 2017).

- **Productividad:** la productividad es una cuestión de organización social: la mayor productividad no proviene de un trabajo más arduo, sino de una visión cooperativa asociada a la confianza. (Chiavenato, 2007).

- **CVT:** Calidad de vida en el trabajo

- **Factores motivacionales:** Se refiere al contenido mismo del puesto, a las tareas y a las responsabilidades del mismo y producen un efecto de satisfacción permanente e incremento de la productividad por sobre los niveles normales. Por ejemplo, la delegación de responsabilidades, libertad para decidir cómo realizar una tarea u auto formulación de objetivos y contribución en la elaboración de planes y metas de la empresa. (Iturralde, 2017)

- **Condiciones laborales:** Es el grado que representa los miembros de la organización puedan satisfacer las necesidades personales acompañadas con las actividades que realiza en la empresa. La calidad de vida en el trabajo involucra varios factores como la satisfacción en el trabajo, el salario percibido, las relaciones humana dentro del grupo de trabajo, etc. (Chiavenato, 2007).

- **Productividad del personal:** Es una medida de valor que aporta el trabajador a las funciones que desempeña dentro de la empresa, para ayudar alcanzar los objetivos de la empresa. Es el rendimiento laboral que es la relación entre objetivos, metas o tareas alcanzadas.

- **Mano de obra emocional:** Se refiere a los sentimientos y pensamientos del personal y los que debe expresar durante la jornada laboral, y en particular al momento de atender a un cliente interno o externo. (Iturralde, 2017)

- **Bienhechor:** Se dice bienhechor o benefactor es al tipo de persona que ayuda que hace el bien tanto en lo material como en los Espiritual. Persona que ayuda sin obtener nada a cambio. (Diccionario Enciclopedico de Biblia y Teología)

2.4 Marco legal

2.4.1 Reglamentos de Cultos Religiosos

Art. 13.- Se reconoce y garantiza a estas entidades a las que se refiere el presente Reglamento, sus actividades de culto, difusión de doctrina, educación, cultura, servicios asistenciales, beneficios o caritativos, deportivos y similares.

Art. 20.- Las entidades religiosas que contraten servicios de trabajadores, sean empleados u obreros, están sometidas en todo a las prescripciones del Código del Trabajo y a las obligaciones hacia el IESS, pero, por no ser empresas de carácter lucrativo, no estarán obligadas al reparto de utilidades entre sus trabajadores.

Art. 21.- Fuera de los casos contemplados en el artículo 20, no existe relación laboral alguna, entre una entidad religiosa y sus miembros que desempeñen una actividad religiosa, como entre una diócesis y sus sacerdotes, o entre una orden o congregación religiosa y los miembros de la misma, que realicen actividades de culto, educación, promoción social, etc.

Art. 23.- Dado su carácter no lucrativo, las entidades religiosas no están obligadas a presentar cuentas o balances de su movimiento económico a las autoridades del Estado.

2.4.2 Derecho Canónico

Art. 280.- Se aconseja vivamente a los clérigos una cierta vida en común, que en la medida de lo posible, ha de conservarse allí donde esté en vigor.

Art. 282.- Se ha de cuidar igualmente de que gocen de asistencia social, mediante la que se provea adecuadamente a sus necesidades en caso de enfermedad, invalidez o vejez.

Art. 283.2.- Corresponde también a los clérigos tener todos los años un debido y suficiente tiempo de vacaciones, determinado por el derecho universal o particular.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1 Enfoque Metodológico de la investigación

El proyecto de investigación a estudiar tendrá un enfoque Mixto ya que se van a utilizar ficha de observación, encuesta y test del Maslach Burnout Inventory.

3.2 Diseño de investigación

El presente proyecto de investigación tiene un diseño de investigación: No experimental-Transversal.ya que se van analizar datos reales, y como ha ocurrido en su contexto natural, tiene un diseño de investigación transversal: Implica Se va a obtener una sola vez la información.

3.3 Tipo de Investigación

En el presente proyecto se va utilizar investigación exploratoria ya que es un sector poco estudiado.

3.3.1 Investigación descriptiva

La información descriptiva admite examinar de forma detallada y precisa cada indagación que se adquiera sobre las condiciones laborales, la calidad de trabajo en las Entidades Religiosas en el caso los clérigos.se han manejado libros, bibliografías.

3.3.2 Investigación bibliográfica documental

La investigación de documentos bibliográficos se realiza a través de consultas documentales como libros, revistas y periódicos. Es aquella que ayuda a construir el marco teórico de cualquier tipo de investigación que se presente. Los documentos son portadores de información son evidencias que puede ser pertinentes a un problema.

3.3.3 Investigación de campo

Este tipo de investigación es una recopilación de datos obtenidos directamente de la realidad en la que se presentó el fenómeno, es decir, en las congregaciones religiosas ubicadas en el suroeste de la Ciudad de Guayaquil.

3.3.4 Método de Investigación

Inductivo: Se aplica este método de investigación, que va de lo particular a lo general, obtiene conclusiones generales a partir de primicias particulares. Este método se basa en la observación, el estudio y la experimentación de diferente escenarios reales para poder obtener una conclusión que involucre a todos los escenarios.

He estado en las parroquias religiosas Católicas masculinas del sector suroeste de la Ciudad de Guayaquil he presenciado las condiciones laborales:

- ✓ Exceso de Trabajo, múltiples y pesadas tareas
- ✓ Se observa Stress, Ansiedad, Depresión, Cansancio
- ✓ Bajo compromiso con las labores delegadas
- ✓ Falta de comunicación efectiva
- ✓ Falta de Comunicación interna
- ✓ Falta de empatía
- ✓ Presentan problemas de alimentación
- ✓ Conflictos entre ellos
- ✓ Infraestructura deterioradas o dañadas

Se evidencia que existen estas falencias ya que hay clérigos que debido a las condiciones que están pasando se desvinculan de la Congregación en la cual pertenece para irse a otra

Comunidad, Congregación, Diócesis donde estén un poco mejor y llegan hasta el extremo de irse del País.

Conforme las encuestas realizadas a los clérigos de este sector se puede determinar que realmente las condiciones laborales no son óptimas, se encuentra más detalladas en la ficha de observación

3.4 Población

Las Entidades Religiosas Masculina de la Zona Sur Oeste de la Ciudad de Guayaquil son 36 Iglesias.



Figura 12 Ubicación de la Población, Obtenido de Google Maps (2020)

3.5 Muestra

No probabilística Se eligieron a las Entidades Religiosas a las que se obtuvo mayor acceso a una información confiable. A conveniencia. Se ha seleccionado a seis Entidades Religiosas. No se pretende generalización de resultados. Se eligió a las 32 Parroquias y se realizó el estudio a 40 sacerdotes ya que hay Iglesias que tienen 2 Sacerdotes, Párroco y Vicario.

3.6 Instrumento y Técnica de investigación

Para la recolección de la información se usaron instrumentos, como Ficha de Observación, encuesta sociodemográfica y el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI).

A todos los participantes se les garantizara el anonimato y se les ofrecerá las explicaciones pertinentes. Se le manifestara que será de carácter privada, anónima y voluntaria.

Los instrumentos a utilizar se validaron por dos expertos en área de Talento.

3.7. Análisis, interpretación y discusión de resultados.

3.7.1 Observación

En la presente investigación se aplicó la técnica de observación en este caso se utilizó fichas de observación, esto aporta de manera muy importante al estudio que se está realizando permitiendo conocer las falencias relacionadas con las condiciones laborales.

Todo el proceso de observación se lo llevó a cabo en las instalaciones de las parroquias que permitieron el acceso para el desarrollo del estudio, en estos lugares los clérigos realizan las jornadas de trabajo. Los sacerdotes tienen un horario de 24/7, tienen muy pocas horas de descanso. No tienen horario de entrada y salida.

3.7.1.1 Ficha de Observación

A continuación en las siguientes tablas se observan las fichas de observación realizadas en las instalaciones de las parroquias que han permitido el acceso al estudio de investigación.

Tabla 3 Ficha de Observación- Instalación del Santuario

Ficha de Observación	
Fecha: 2 de Febrero del 2020	Instalación: Santuario Sur Oeste
Lugar: Guayaquil-Febres Cordero	Observador: Ing. Angélica Suarez C.
Hora inicio: 08h00 A.M.	Hora Final: 21h00 P.M
A.- Temas Principales	
1.- Dentro de las Instalaciones del Santuario se pudo observar infraestructura deterioradas o dañadas	
2.- Relación del personal de los clérigos con los feligreses	
3.- Contacto con los feligreses	
4.- Investigación de necesidades	

5.- Se pudo visualizar tablas colocadas como soporte de piso cuando se están haciendo trabajos de obra en las instalaciones de la parroquia.

6.- Se observa varias plantas en el patio de las instalaciones de la parroquia donde se evidencia que hay plagas de mosco u otros insectos.

7.- Se observó que existe la respectiva fumigación para el patio de la comunidad.

8.- Se evidencia piezas de construcción en las instalaciones de la parroquia

Ambiente Laboral (Área Administrativa)

Ambiente positivo neutro negativo

Relación entre personal administrativos con el cliente interno

La relación entre los sacerdotes y los demás colaboradores es la adecuada

La comunicación entre compañero de trabajo es adecuada

Se dan órdenes de manera clara y concisa

1.-Investigación de necesidades

2.-Empatía con la feligresía

B.- Explicación de los acontecimientos

1) En el momento de la observación de las instalaciones dentro del Santuario fue muy complicado ya que existe parte del techo en mal estado, las escaleras no tiene pasamano, la parte del Santuario las paredes se encuentran cuarteadas sin un correcto mantenimiento, generando una condición laboral y poco adecuada y peligro para las personas que se encuentra en las instalaciones del Santuario.

2) A pesar de que existe la comunicación con los feligreses, con los clérigos se evidencia que si falta empatía por parte de los clérigos hacia los feligreses que tienen contacto con los sacerdotes. Se visualizaba que carecía de percibir sentimientos, pensamientos y emociones de los demás. Se observó a su vez que si necesitan por parte de los clérigos la investigación de las necesidades que carecen, la falta comprensión, solidaridad, empatía, comunicación, paciencia. Etc.

3) Se evidencia que hay trabajadores que están realizando trabajos de mantenimiento, que son personas mayores, están adecuados a trabajar de manera empírica, sin tener o medir las consecuencias futuras por accidentes laborales que se pueden provocar, sumando la falta de concientización por parte de ellos por laborar de la manera adecuada y apropiada.

4) Al momento de verificar la parte del patio, donde fue bastante incomodo ya que se sintió, se visualizó que existía plaga de mosco u otros insectos, donde a los feligreses y demás personas que

<p>colaboran les genera momentos incomodo en el momento de participar de la Eucaristía, que les puede provocar dengue, paludismo u otras enfermedades.</p> <p>5) En el momento que se realizó la ficha de observación no se evidenció que hubiera fumigación en las instalaciones del Santuario.</p> <p>6) Si se pudo observar que en las instalaciones existen arena, piedra, piezas de construcción. En los baños si faltaban mantenimientos y mejor condiciones para poderlo utilizar. No cuenta con lugar de confesión privado donde esto genera un incómodo momento para la confesión.</p>
<p>B.- Explicaciones Alternativas</p> <p>El párroco y las personas que colaboran manifiestan, que no estando en un lugar adecuado no pueden ejercer con mayor agilidad, no hay baño para la feligresía, tampoco camerino, el lugar de confesión no es el adecuado, el estado de salud no es el óptimo para el párroco que desempeña sus actividades en el lugar. Se pudo presenciar que el ambiente no es tan positivo para crear un ambiente laboral adecuado.</p> <p>Falta más colaboración entre ellos, se evidencia que falta dar órdenes más claras un feedback adecuado, se evidencia que falta por parte de los sacerdotes la investigación de las necesidades, investigar más profundamente a los feligreses, existe la falta de empatía por parte de los clérigos, más amabilidad, paciencia, solidaridad, comprensión. Etc.</p>
<p>C.- Siguiete pasos en la recolección de datos</p> <p>Encuesta y Test a los Clérigos</p>

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Tabla 4 Ficha de Observación- Instalación del Santuario

Ficha de Observación	
Fecha: 1 de Febrero del 2020	Instalación: Parroquia Sur Oeste
Lugar: Guayaquil-Febres Cordero	Observador: Ing. Angélica Suarez C.
Hora inicio: 08h00 A.M.	Hora Final: 19h00 P.M
A.- Temas Principales	
1) Dentro de las Instalaciones del Santuario se pudo observar infraestructura deterioradas o dañadas	
2) Relación del personal de los clérigos con los feligreses	

- Contacto con los feligreses
 - Investigación de necesidades
- 3) Se pudo visualizar tablas colocadas como soporte de piso cuando se están haciendo trabajos de obra en las instalaciones de la parroquia.
 - 4) Se observa varias plantas en el patio de las instalaciones de la parroquia donde se observa que existen plagas de mosco u otros insectos.
 - 5) Se observó que existe la respectiva fumigación para el patio de la comunidad.
 - 6) Se evidencia piezas de construcción en las instalaciones de la parroquia
- Ambiente Laboral (Área Administrativa)**
- 7) Ambiente positivo neutro negativo
 - 8) Relación entre personal administrativos con el cliente interno
 - 9) La relación entre los sacerdotes y los demás colaboradores es la adecuada
 - 10) La comunicación entre compañero de trabajo es adecuada
 - 11) Se dan órdenes de manera clara y concisa
 - 12) Investigación de necesidades
 - 13) Empatía con la feligresía

B.- Explicación de los acontecimientos

- 1) En el momento de la observación de las instalaciones dentro de la Parroquia existe parte del techo en mal estado, las escaleras en mal estado, las paredes se encuentran cuarteadas sin un correcto mantenimiento, El espacio es muy pequeño. Las bancas en muy mal estado generando una condición laboral y poco adecuada y peligro para las personas que se encuentra en las instalaciones de la Iglesia.
- 2) A pesar de que existe comunicación entre los feligreses con los clérigos, se evidencia que si falta empatía por parte del sacerdote que hace como párroco. Se observó a la vez que si necesitan por parte de los clérigos la investigación de las necesidades. Como falta de comprensión, solidaridad, empatía, comunicación. Etc.
- 3) Se evidencia que hay trabajadores que están realizando trabajos de mantenimiento, estando adecuados a trabajar de manera empírica, sin tener o medir las consecuencias como accidentes laborales y sumando que existe un espacio muy reducido
- 4) Al momento de verificar la parte del camerino y baño, donde fue bastante incomodo ya que se sintió, se visualizó que no existe un camerino donde puedan cambiarse los sacerdotes y donde

cuenta con un lugar adecuado para que ellos puedan desarrollar mejor su trabajo, y se pudo evidenciar la presencia de moscos donde a los feligreses y demás personas que colaboran les generan momentos incómodos en el momento de participar de la Eucaristía, lo que puede provocar enfermedades como el dengue, paludismo u otros malestares

5) En el momento que se realizó la ficha de observación no se evidenció que hubiera fumigación en las instalaciones del Santuario.

6) Si se pudo observar que la iglesia cuenta con muy poco espacio, que tienen algunas veces que hacer las misas exteriores de la iglesia. Tampoco cuenta con lugar de confesión.

B.- Explicaciones Alternativas

Los clérigos, mencionan que no estando en un lugar adecuado no puede ejercer con mayor agilidad su trabajo y el estado de salud no es el óptimo. Se pudo presenciar que el ambiente no es tan positivo para crear un ambiente laboral adecuado. Falta una mejor relación entre personal, se evidencia falta de seminario de trabajo en equipo, ya que al momento de solicitar una información no se visualiza que se encuentra altamente capacitado para otorgar la información que necesita la feligresía.

Falta más colaboración entre ellos, se evidencia que falta dar órdenes más claras un feedback adecuado, se evidencia que falta por parte de los sacerdotes la investigación de las necesidades, investigar más profundamente a los feligreses, se evidencia muy claras la falta de empatía por parte de los clérigos, más amabilidad, paciencia, solidaridad, comprensión. Etc.

C.- Siguiendo pasos en la recolección de datos

Encuesta y Test a los Clérigos

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Tabla 5 Ficha de Observación- Instalación del Santuario

Ficha de Observación	
Fecha: 25 de Enero del 2020	Instalación: Parroquia Sur Oeste
Lugar: Guayaquil-Febres Cordero	Observador: Ing. Angélica Suarez C.
Hora inicio: 07h00 A.M.	Hora Final: 20h00 P.M
A.- Temas Principales	

- 1.- Dentro de las Instalaciones del Santuario se pudo observar infraestructura deterioradas o dañadas
- 2.- Relación del personal de los clérigos con los feligreses
- 3.- Contacto con los feligreses
- 4.- Investigación de necesidades
- 5.- Se pudo visualizar tablas colocadas como soporte de piso cuando se están haciendo trabajos de obra en las instalaciones de la parroquia.
- 6.- Se observa que existe lugar de confesión.
- 7.- Se observó que existe la respectiva fumigación para las instalaciones de la parroquia.
- 8.- Se evidencia piezas de construcción en las instalaciones de la parroquia

Ambiente Laboral (Área Administrativa)

- 9.- Ambiente positivo neutro negativo
- 10.- Relación entre personal administrativos con el cliente interno
- 11.- La relación entre los sacerdotes y los demás colaboradores es la adecuada
- 12.- La comunicación entre compañero de trabajo es adecuada
- 13.- Se dan órdenes de manera clara y concisa
- 14.- Investigación de necesidades
- 15.- Empatía con la feligresía

B.- Explicación de los acontecimientos

- 1) En el momento de la observación de las instalaciones dentro de la Parroquia existe que las instalaciones no son adecuados parte del techo en mal estado, falta mantenimiento las escaleras en mal estado, las paredes se encuentran cuarteadas en algunas partes, ya que esto quedó así cuando se presentó el terremoto del año 2016 sin aun tener un correcto mantenimiento. Siendo así un lugar de peligro
- 2) A pesar de que existe la comunicación con los feligreses, a los clérigos se les evidencian que sí les falta empatía, más comunicación hacia los feligreses. Se observó a su vez que si necesita por parte de los clérigos la investigación de las necesidades a los feligreses. Falta más comprensión, solidaridad, empatía, comunicación. Etc.
- 3) Se evidencia que hay trabajadores que están realizando trabajos dentro de la parroquia de estudio, estando adecuados a trabajar de manera empírica, sin tener o medir las consecuencias como accidentes laborales.
- 4) Al momento de estar en las parroquia si se evidencio que en el momento de observación el clérigo en la parte de afuera de la iglesia estaba sentado con un feligrés y lo estaba confesando de una manera no adecuada ya que había muchas personas en la iglesia, y por este tiempo de pandemia estaba muy cerca donde podrían generar un posible contagio.

5) En el momento que se realizó la ficha de observación no se evidencio que hubiera fumigación en las instalaciones del Santuario.

6) Tampoco cuenta con lugar de confesión, y los baños y camerino no estaba adecuados para el desarrollo de las actividades.

B.- Explicaciones Alternativas

El Clérigo, menciona que no estando en un lugar adecuado no puede ejercer con mayor comodidad sus labores, y también el estado de salud no es el óptimo, y en el momento que se dialogó, manifestó que algunas veces no almuerzan no comen. Me indicaba que por solidaridad un algún feligrés les pasaba la comida a veces, o ellos tenían que comer un atún o lo que encontraban, ya que los ingresos económicos no eran bueno. Se pudo presenciar que el ambiente no es tan positivo para crear un ambiente laboral adecuado. Falta una mejor relación entre personal, se evidencia falta de seminario, trabajo en equipo, ya que al momento de solicitar una información no se visualiza que se encuentra altamente capacitado para otorgar la información que necesita la feligresía.

Falta más colaboración entre ellos, se evidencia que falta dar órdenes más claras un feedback adecuado, se evidencia que falta por parte de los sacerdotes la investigación de las necesidades, investigar más profundamente a los feligreses, se evidencia muy claras la falta de empatía por parte de los clérigos, más amabilidad, paciencia, solidaridad, comprensión. Etc.

C.- Siguiete pasos en la recolección de datos

Encuesta y Test a los Clérigos

Elaborado por: Suárez C. (2020)

3.7.1.2 Análisis de Observación

Luego de concluir con la técnica de la observación realizada en las instalaciones de los Santuarios o Parroquias que permitieron el acceso, se visualiza que existen muchas irregularidades en cuestión del ambiente laboral, la falta de empatía, cabe recalcar que en esta época es muy difícil acceder por el temor de la pandemia mundial que se vive. Se observó que ellos carecen de alimentos, de un lugar adecuado, a la vez se visualiza que carecen de seminarios, inducción, cursos que permiten conocer los diferentes caracteres de las personas que se traten en la comunidad, y otras consecuencias que se pudieron detectar y esto incide que haya la baja productividad.

Luego de terminar con la técnica de la observación realizada en las instalaciones de los Santuarios o Parroquias del suroeste de la Ciudad de Guayaquil, se ha determinado que existe muchas irregularidades en cuestión del ambiente laboral, clima del trabajo,, la falta de empatía que existe en las 3 fichas de observación realizada en el período de tiempo y adjuntada en el presente trabajo de investigación.

La información recolectada será analizada a través de encuestas, entrevista y test donde se podrá observar las condiciones laborales, se conocerá los factores que influye para la baja productividad en este caso del sector a investigar. Los instrumentos a utilizar se validaron por dos expertos en área de Talento.

3.8 Encuesta y Test

La presente encuesta y test es con el fin de obtener información que conlleve aportar las condiciones laborales dentro de las Entidades Religiosas Católica Masculina de la Ciudad de Guayaquil en el Sector de la misma Ciudad antes mencionada a la vez esto sustente los datos obtenido mediante la ficha de observación. La encuesta y el test se proceden para poder conocer la parte subjetiva de la problemática y medir la presencia del síndrome de burnout en este tipo de sector que es muy poco investigado. La siguiente encuesta y test de medición del síndrome de burnout está dirigida a todos los clérigos de la Parroquia Febres Cordero de la Ciudad de Guayaquil.

La actividad sacerdotal cada vez se ha vuelto en un escenario complejo. La carga laboral, las exigencias de los feligreses que son aún mayores, la tensión, las actividades pastorales, la jornadas laborales sin horarios que algunas veces se extiende que los clérigos tienen que afrontar día a día, celebración de Eucaristía, confesiones y otras actividades más que realizan.

Los ítems del MBI han sido escritos en forma directa para que las personas encuestadas logren expresar su sentimiento y actitudes personales. El test está conformado por 22 preguntas en una escala de frecuencia que va desde "Nunca" a "Todos los día"

Tabla 6 MBI Puntuaciones de los Ítems

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi siempre	Siempre
Ninguna vez	Pocas veces del año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

Elaborado por: Suarez C. (2020)

En los Niveles del Síndrome de Burnout con respecto a la clasificación se trabajó bajo las medidas señaladas por (Lopez Helena, 2012) en las cuales se detallan las siguientes categorías:

No desgastados, Desgastados Intermedios y Desgastados

En relación a los niveles bajo, medio y alto que cada Clérigo logró en la escala de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal o Autoestima Profesional ,de acuerdo con las variables que conforman al Síndrome de Burnout.

Los Resultados obtenidos del siguiente test se obtuvieron con la hoja revisión de la Escala MBI y se colocó la puntuación directa en cada ítem que corresponde al área Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal o Autoestima Profesional

Tabla 7 MBI Rango subes cala del Área Agotamiento Emocional

Categorías	PT**
Alto	>27
Moderado	17-26
Bajo	0-16

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Tabla 8 Despersonalización

Categorías	PT**
Alto	>13
Moderado	7-12
Bajo	0-6

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Tabla 9 Realización personal o Autoestima Profesional

Categorías	PT**
Alto	>39
Moderado	32-38
Bajo	0-31

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Pregunta 1: ¿Edad?

Tabla 10 ¿Edad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Menos de 30	2	5,00%	5%	5,00%
B	De 31 a 40	10	25,00%	25%	30,00%
C	De 41 a 50	18	45,00%	45%	75,00%
D	De 51 a 60	7	17,50%	18%	92,50%
E	Más de 60	3	7,50%	8%	100,00%
	Total	40	100%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

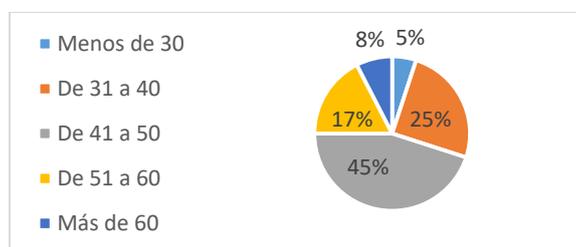


Figura 13 ¿Edad en años?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 45% tiene una edad entre los 41 a 50 años respectivamente. El 25% de 31 a 40 años. El 17% de 51 a 60 años. El 8% sacerdotes más de 60 años y solo un 5% tiene menos de 30 años.

Pregunta 2: ¿Nivel Académico?

Tabla 11 ¿Nivel Académico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Bachillerato	27	67,50%	67,50%	67,50%
B	Universitario	6	15,00%	15,00%	82,50%
C	Licenciatura	5	12,50%	12,50%	95,00%
D	Maestría	2	5,00%	5,00%	100,00%
E	Doctorado	0	0,00%	0%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

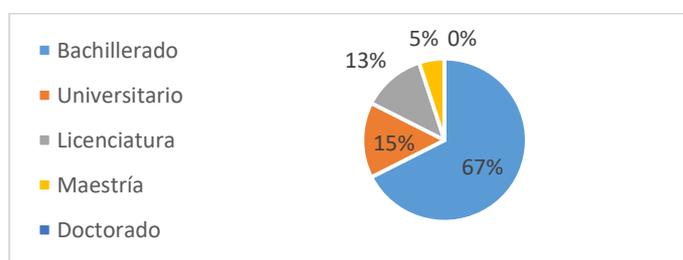


Figura 14 ¿Nivel Académico?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 67% tienen Bachillerato, el 15% Universitario, el 13% Licenciatura, tan solo el 5% Maestría y el 0% no posee doctorado.

Pregunta 3: De cuantas horas está compuesta su jornada laboral diaria?

Tabla 12 ¿Jornada Laboral Diaria?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	5 a 7 horas	2	5,00%	5,00%	5,00%
B	8 a 12 horas	2	5,00%	5,00%	10,00%
C	13 a 16 horas	11	27,50%	27,50%	37,50%
D	16 a 20 horas	25	62,50%	62,50%	100,00%
E	más de 20 horas	0	0,00%	0,00%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

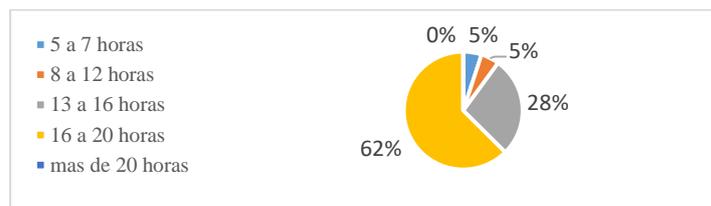


Figura 15 ¿Jornada Laboral Diaria?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 62% de los sacerdotes trabajan más de 16 a 20 horas, el 28% trabajan 13 a 16 horas diarias, el 5% indican que labora de 8 hasta 12 horas y un 5% de 5 a 7 horas que es un porcentaje bajo.

Pregunta 4: ¿Tipos de funciones que usted desempeña?

Tabla 13 ¿Funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Pastorales	6	15,00%	15,00%	15,00%
B	Pastorales y Administrativas	15	37,50%	37,50%	52,50%
C	Pastorales Administrativas y Docentes	10	25,00%	25,00%	77,50%
D	Pastorales ,Administrativas, Docentes y Formativas	7	17,50%	17,50%	95,00%
E	Otras	2	5,00%	5,00%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

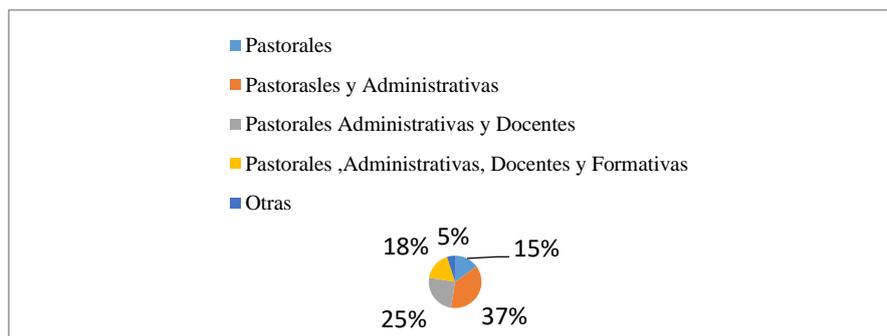


Figura 16 ¿Funciones?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 37% corresponde que los clérigos realizan las funciones de pastorales y Administrativas, el 25% realizan las funciones de pastorales, administrativas y Docentes.

Pregunta 5: ¿Años de Sacerdocio?

Tabla 14 ¿Años de Sacerdocio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	De 0 a 5 Años	2	5,00%	5,00%	5,00%
B	De 6 a 10 Años	8	20,00%	20,00%	25,00%
C	De 11 a 20 Años	15	37,50%	37,50%	62,50%
D	De 21 a 30 Años	12	30,00%	30,00%	92,50%
E	Más de 30 Años	3	7,50%	7,50%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

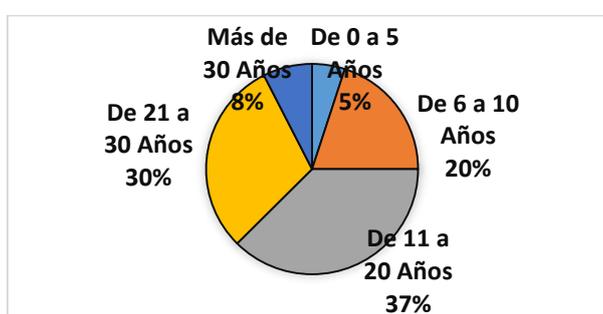


Figura 17 ¿Años de Sacerdocio?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 5% llevan menos de 5 años de sacerdocio, un 8% llevan más de 30 años de sacerdocio, un 20% lleve de 6 a 10 años, 30% de 21 a 30 años y con un 37% de 11 a 20 años.

Pregunta 6: ¿Con cuantas personas vive en la Iglesia en la cual desempeña su misión?

Tabla 15 ¿Cuantas personas viven con usted?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Solo	4	10,00%	10,00%	10%
B	1 persona	10	25,00%	25,00%	35,00%
C	2 personas	12	30,00%	30,00%	65,00%
C	3 personas	8	20,00%	20,00%	85,00%
E	4 personas	3	7,50%	7,50%	92,50%
F	5 personas	2	5,00%	5,00%	97,50%
G	Más Personas	1	2,50%	2,50%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

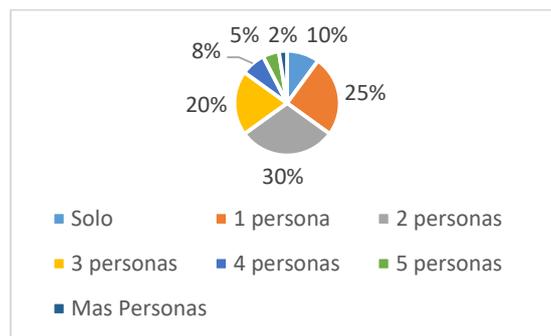


Figura 18 ¿Personas que viven con usted?
Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: Los resultados revelan que el 30% de los sacerdotes vive con 2 personas, el 25% con 1 persona, el 20% con 3 personas, el 10% indican vivir solo, con un 8% dicen vivir con 4 personas, el 5% con 5 personas y solo el 2% viven con más de 6 personas que es un porcentaje muy bajo.

Pregunta 7: ¿Tiene persona a su cargo?

Tabla 16 ¿Tiene persona a su cargo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Sí	38	95,00%	95%	95,00%
B	No	2	5,00%	5%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

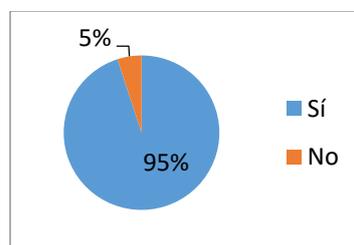


Figura 19 ¿Tiene persona a su cargo?
Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: Un 95% como puede ser religiosos, empleados, profesores etc. y tan solo el 5% indican no tener personas a su cargo.

Pregunta 8: ¿A cuántas reuniones de clero, retiros o jornadas de formación asiste en promedio anualmente?

Tabla 17 ¿Cuántas reuniones de clero?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	De 0 a 5	28	70,00%	70,00%	70,00%
B	De 6 a 10	10	25,00%	25,00%	95,00%
C	De 11 a 15	1	2,50%	3%	97,50%
D	Más de 15	1	2,50%	2,50%	100,00%
E	Otro	0	0,00%	0,00%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

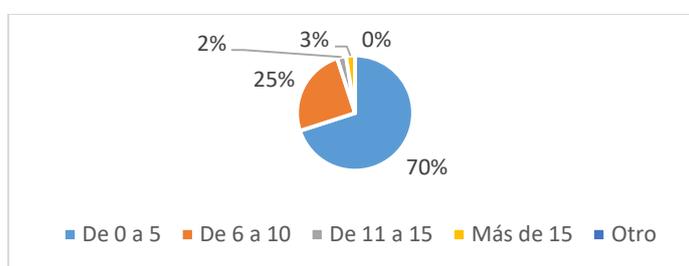


Figura 20 ¿Cuántas reuniones de clero?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 70% asisten solo de 0-5 reuniones, retiros o jornadas de formación al año, mientras el 25% asiste de 6 a 10, en un porcentaje pequeño el 2% de 11 a 15 reuniones y el 3% asisten más de 15 reuniones.

Pregunta 9: ¿Tabaquismo?

Tabla 18 ¿Tabaquismo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	No (ninguno)	39	98%	98%	97,50%
B	De 1 a 5 cigarrillos al día	1	3%	3%	100,00%
C	De 6 a 10 cigarrillos al día	0	0%	0%	
D	De 11 a 20 cigarrillos al día	0	0%	0%	
E	Más de 20	0	0%	0%	
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

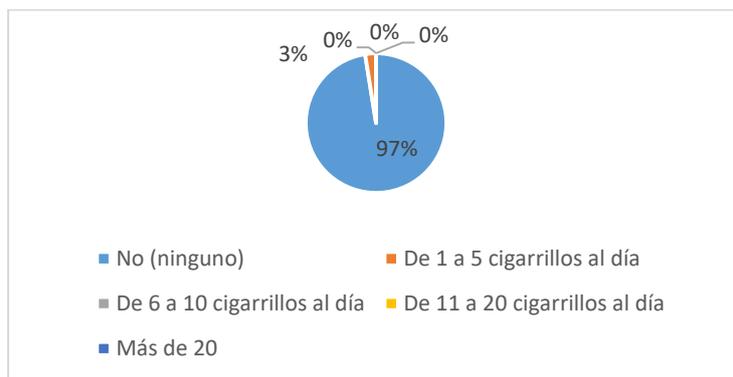


Figura 21 ¿Tabaquismo?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: La gran parte no son fumadores el 97%. Solo un 3% fuman de 1 a 5 cigarrillos al día.

Pregunta 10: ¿Alcohol?

Tabla 19 ¿Alcohol?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Nunca bebo alcohol	29	72,50%	72,50%	72,50%
B	Bebo alcohol ocasionalmente	8	20,00%	20,00%	92,50%
C	Bebo alcohol algunas veces	3	7,50%	7,50%	100,00%
D	Bebo alcohol casi todos los días	0	0,00%	0,00%	
E	Otro	0	0,00%	0,00%	
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

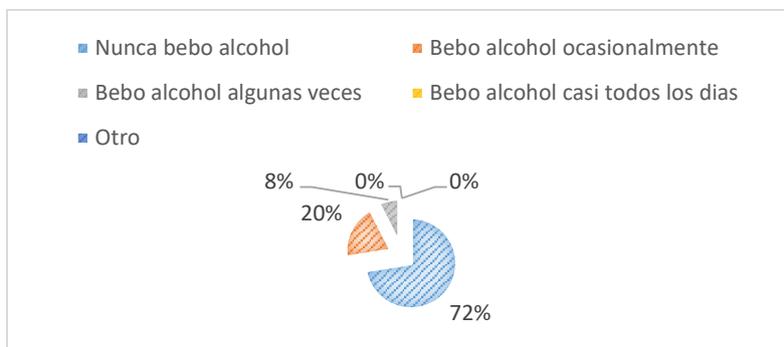


Figura 22 ¿Alcohol?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: Del total de la muestra un 72% indican que no consumen alcohol, mientras que el 20% lo hacen ocasionalmente y el 8% lo hacen algunas veces.

Pregunta 11: ¿Horas de Ocio?

Tabla 20 ¿Horas de Ocio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Menos de 1 hora	30	75,00%	75,00%	75,00%
B	Menos de 2 horas	7	17,50%	17,50%	92,50%
C	De 2 a 4	2	5,00%	5,00%	97,50%
D	Más de 4 horas	1	2,50%	2,50%	100,00%
E	Otro	0	0,00%	0,00%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

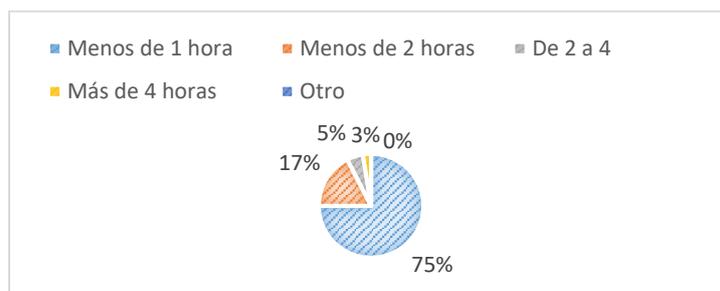


Figura 23 ¿Horas de Ocio?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 75% disponen de muy poco tiempo libre para descansar menos de 1 hora, mientras que el 17% menos de 2 horas, el 5% de 2 a 4 horas y tan solo el 3% más de 4 horas.

Pregunta 12: ¿Horas de sueño diario?

Tabla 21 ¿Horas de sueño diario?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Menos de 4 horas	0	0,00%	0,00%	0,00%
B	De 4 a 6 horas	25	62,50%	62,50%	62,50%
C	De 6 a 8	11	27,50%	27,50%	90,00%
D	Más de 8	2	5,00%	5,00%	95,00%
E	Otro	2	5,00%	5,00%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

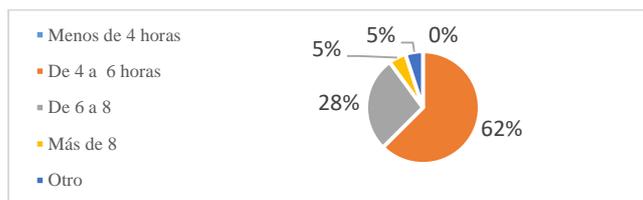


Figura 24 ¿Horas de sueño diario?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: el 50% duermen solo de 4 a 6 horas diarias, el 30% de 6 a 8 horas y el 20% menos de 4 horas. Por lo que implica que la gran mayoría no duermen las horas debidas.

Pregunta 13: ¿Usted toma vacaciones?

Tabla 22 ¿Usted toma vacaciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Sí	13	32,50%	32,50%	32,50%
B	No	27	67,50%	67,50%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

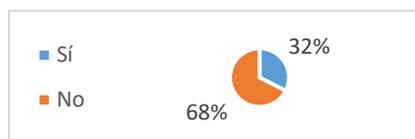


Figura 25 ¿Usted toma vacaciones?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 68% no tienen vacaciones, y el 32% indican que sí.

Tabla 23 ¿Número de días?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
	Ninguno	27	68%	68%	68%
A	2-4 Días	6	15,00%	15%	82,50%
B	5-7 Días	4	10,00%	10%	92,50%
C	8-12 Días	2	5,00%	5%	97,50%
D	13-15 Días	1	2,50%	3%	100,00%
E	Varios	0	0,00%	0%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

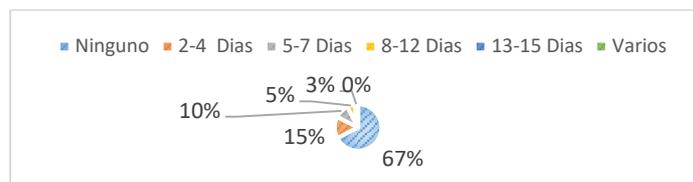


Figura 26 ¿Número de Días?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: De la muestra tomada lo hace pocos días, 2 a 4 días corresponden a un 15%, el 10% lo hace solo por 5 a 7 días, el 5% de 8 a 12 días y el 3% de 13 a 15 días y ninguno el 68%.

Pregunta 14: ¿Actualmente padece alguna enfermedad?

Tabla 24 ¿Actualmente padece alguna enfermedad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Sí	33	82,50%	83%	82,50%
B	No	7	17,50%	18%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

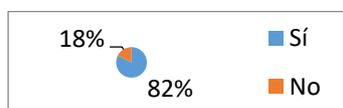


Figura 27 ¿Actualmente padece alguna enfermedad?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Tabla 25 ¿Tipos de enfermedades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
	Ninguna	7	18%	18%	18%
A	Presión arterial alta	3	8%	8%	25,00%
B	Diabetes	4	10%	10%	35,00%
C	Gastritis	8	20%	20%	55,00%
D	Dolores de Cabeza	2	5%	5%	60,00%
E	Lupus	0	0%	0%	60,00%
F	Artritis	2	5%	5%	65,00%
G	Problemas gastrointestinales	0	0%	0%	65,00%
H	Problemas Cardiovasculares	1	3%	3%	67,50%
I	Alteración en la piel	0	0%	0%	67,50%
J	Obesidad	1	3%	3%	70,00%
K	Cáncer	1	3%	3%	72,50%
L	Artrosis	1	3%	3%	75,00%
M	Calculo a los riñones	2	5%	5%	80,00%
N	Anemia	1	3%	3%	82,50%
Ñ	Varios	7	18%	18%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

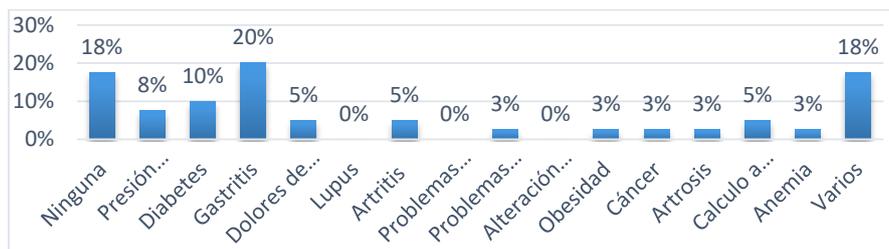


Figura 28 ¿Tipos de enfermedades?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El estilo de vida que lleva a los eclesiásticos puede llevarlos a desarrollar enfermedades o padecer patologías, como es la muestra tomada de los sacerdotes, es así que el 82% indican que si padecen una enfermedad y tan solo el 18% dicen que no padecen, el 18% indica padecer de varias enfermedades, presión arterial el 8%, Diabetes el 10%, Gastritis el 20%.

Pregunta 15: ¿Con qué frecuencia te haces una valoración médica?

Tabla 26 ¿Con qué frecuencia te haces una valoración médica?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Una vez cada 3 meses	2	5,00%	5,00%	5,00%
B	Una vez cada 6 meses	3	7,50%	7,50%	12,50%
C	Una vez al año	1	2,50%	2,50%	15,00%
D	Solo cuando es necesario	9	22,50%	22,50%	37,50%
E	Nunca lo hago	25	62,50%	62,50%	100,00%
F	Otros	0	0,00%	0,00%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

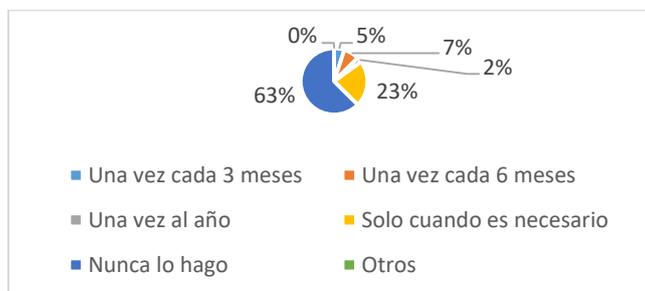


Figura 29 ¿Con qué Frecuencia médica?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: En el estudio realizado se pudo comprobar que el 63% nunca lo hacen, el 23% de los sacerdotes de este sector se lo realizan solo cuando es necesario, el 7% una vez cada 6 meses, el 5% Una vez cada 3 meses, y tan solo el 2% lo hacen una vez al año.

Pregunta 16: ¿Considera usted que el ambiente laboral en su área de trabajo es adecuado para realizar sus tareas?

Tabla 27 ¿El ambiente laboral en su área de trabajo es adecuado para realizar sus tareas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Totalmente desacuerdo	9	22,50%	23%	22,50%
B	En Desacuerdo	16	40,00%	40%	62,50%
C	Ni de acuerdo-Ni en desacuerdo	7	17,50%	18%	80,00%
D	De Acuerdo	5	12,50%	13%	92,50%
E	Totalmente de Acuerdo	3	8%	8%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

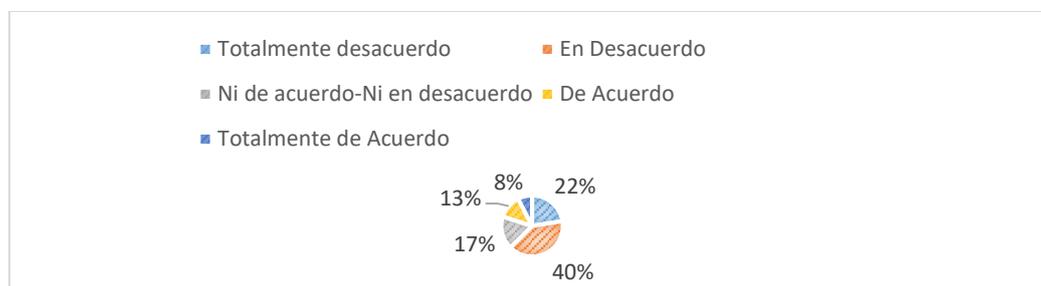


Figura 30 ¿Considera usted que el ambiente laboral en su área de trabajo es adecuado para realizar sus tareas?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 40% el ambiente laboral su área de trabajo no es adecuado, el 22% está en totalmente en desacuerdo, el 17% ni de acuerdo – ni en desacuerdo.

Pregunta 17: ¿Considera Usted que las relaciones personales que mantienen con sus compañeros de la Congregación motivan a que usted mantenga un mejor desempeño para realizar los trabajos colaborativos?

Tabla 28 ¿Las relaciones personales motivan mantener un mejor desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Totalmente desacuerdo	2	5,00%	5,00%	5,00%
B	En Desacuerdo	4	10%	10,00%	15,00%
C	Ni de acuerdo-Ni en desacuerdo	3	8%	7,50%	23%
D	De Acuerdo	13	33%	32,50%	55%
E	Totalmente de Acuerdo	18	45%	45,00%	100%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

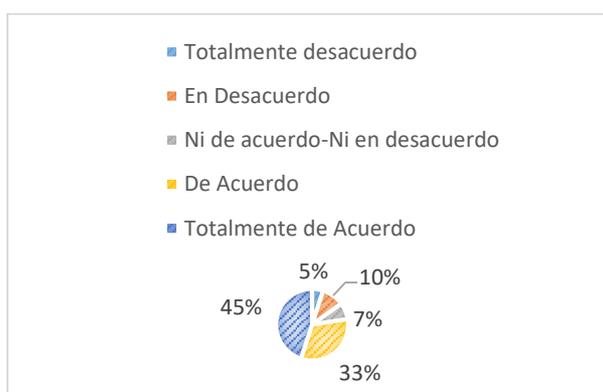


Figura 31 ¿Las relaciones personales motivan mantener un mejor desempeño?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 45% están totalmente de acuerdo. El 33% están de acuerdo, el 10% en desacuerdo, el 7% ni de acuerdo – ni desacuerdo, el 5% están total desacuerdo.

Pregunta 18: Usted considera que las condiciones físicas de su lugar de misión que se encuentra laborando (iluminación, temperatura, ventilación. Espacio, ruidos etc.) son las adecuadas para su desempeño laboral

Tabla 29 ¿Considera que las condiciones físicas de su lugar de misión se encuentra laborando son las adecuadas para su desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Muy deficiente	4	10%	10%	10,00%
B	Deficiente	12	30%	30%	40,00%
C	Regular	16	40%	40%	80,00%
D	Bien	6	15%	15%	95,00%
E	Excelente	2	5%	5%	100,00%
	Total	40	100%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

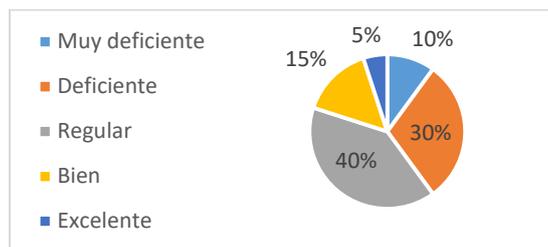


Figura 32 ¿Considera que las condiciones físicas de su lugar de misión se encuentra laborando son las adecuadas para su desempeño laboral?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 40% indican que las condiciones físicas son regulares, el 30% son deficientes, el 15% se encuentran bien, el 10% son muy deficientes y el 5% indican excelente.

Pregunta 19: ¿De la escala del 1 al 5 considerando que el 1 es el más bajo y el 5 el más alto indique como considera Usted que influye el comportamiento de su superior en su desempeño laboral?

Tabla 30 ¿De la escala del 1 al 5 influye el comportamiento de su superior en su desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	1	3	7,50%	7,50%	8%
B	2	13	32,50%	32,50%	40%
C	3	15	37,50%	37,50%	78%
D	4	6	15,00%	15,00%	93%
E	5	3	7,50%	7,50%	100%
	Total	40	100%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

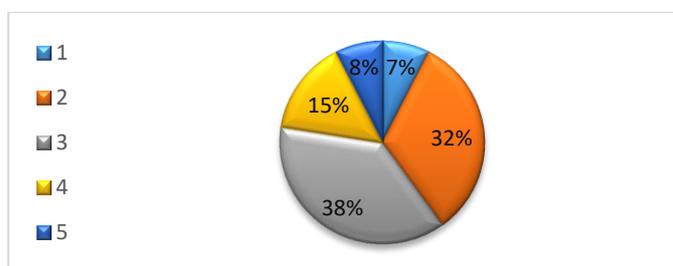


Figura 33 ¿De la escala del 1 al 5 considerando que el 1 es el más bajo y el 5 el más alto indique como considera Usted que influye el comportamiento de su superior en su desempeño laboral?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 38% e un nivel 3 indican que si influye, el 32% en un nivel 2, el 15% en un nivel 4, el 8% nivel 5 y tan solo 7% en un nivel 1.

Pregunta 20: ¿Cómo considera usted la relación entre usted y su Superiores?

Tabla 31 ¿Cómo considera usted la relación entre usted y su Superiores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Muy deficiente	7	17,50%	18%	17,50%
B	Deficiente	12	30,00%	30%	47,50%
C	Regular	14	35%	35%	83%
D	Bien	5	13%	13%	95%
E	Excelente	2	5%	5%	100%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

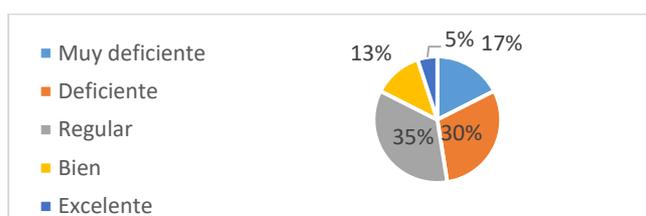


Figura 34 ¿Cómo considera usted la relación entre usted y su Superiores?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 35% indican se encuentra en un término regular la relación con sus superiores, el 30% deficiente, el 17% muy deficiente y tan solo el 5% excelente.

Pregunta 21: ¿Tiene usted problemas con algunos de sus compañeros de la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal?

Tabla 32 ¿Problemas con algunos de sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	No aplica	2	5,00%	5,00%	5,00%
B	Nunca	3	8%	7,50%	12,50%
C	Casi Nunca	6	15%	15,00%	28%
D	Algunas veces	18	45%	45,00%	73%
E	Casi siempre	8	20%	20,00%	93%
F	Siempre	3	8%	7,50%	100%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

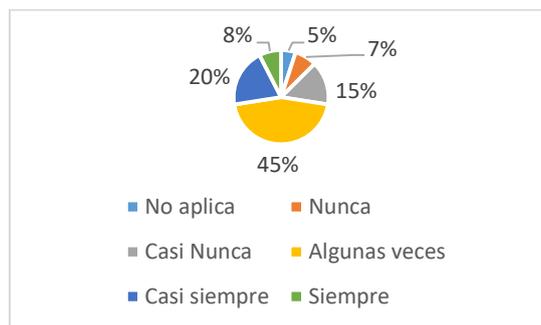


Figura 35 ¿Indiferencia compañeros de la Congregación que usted pertenece?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 45% indican que algunas veces, el 20% casi siempre, el 15% casi nunca, el 7% dicen que nunca, el 8% dice que siempre, el 5% dicen que no aplica.

Pregunta 22: ¿En el último trimestre he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo de misión?

Tabla 33 ¿En el último trimestre he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo de misión?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Sí	8	20,00%	20%	20,00%
B	No	32	80,00%	80%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

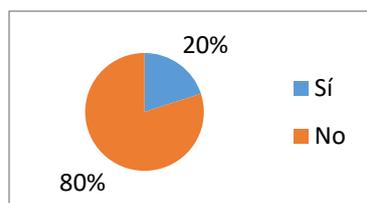


Figura 36 ¿En el último trimestre he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo de misión?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 80% dice no haber recibido y el 20% indican que si han recibido.

Cuestionario parte 2

Pregunta 1: ¿Usted entrega de manera puntual las labores asignadas según el cronograma de trabajo?

Tabla 34 ¿Usted entrega de manera puntual las labores asignadas según el cronograma de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Sí	11	27,50%	27,50%	27,50%
B	No	17	43%	42,50%	70,00%
C	A Veces	12	30%	30,00%	100,00%
	Total	40	100,00%	70,00%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

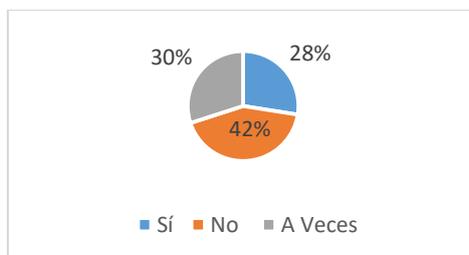


Figura 37 ¿Usted entrega de manera puntual las labores asignadas según el cronograma de trabajo?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 42% dicen que no entregan de manera puntual, el 30% dicen que a veces, y el 28% dice que sí.

Pregunta 2: ¿Usted distribuye su tiempo y esfuerzo de manera que consigue los objetivos que se proponga?

Tabla 35 ¿Usted distribuye su tiempo y esfuerzo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Sí	9	22,50%	22,50%	22,50%
B	No	13	32,50%	32,50%	55,00%
C	A Veces	18	45,00%	45,00%	
	Total	40	100,00%	55,00%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

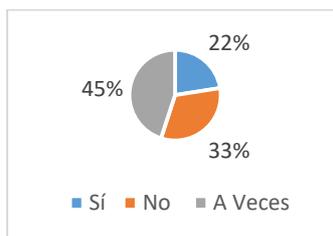


Figura 38 ¿Usted distribuye su tiempo y esfuerzo de manera que consigue los objetivos que se proponga?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 45% respondieron que a veces, el 33% indicaron que no y el 22% dice que sí.

Pregunta 3: ¿Usted hace un buen uso de los instrumentos o equipos de trabajo?

Tabla 36 ¿Usted hace un buen uso de los instrumentos o equipos de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Sí	24	60,00%	60,00%	60,00%
B	No	16	40,00%	40,00%	100,00%
	Total	40	100,00%	100,00%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)



Figura 39 ¿Usted hace un buen uso de los instrumentos o equipos de trabajo?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 60% indican que si hacen un buen uso de los instrumentos o equipos de trabajo y el 40% dicen que no.

Pregunta 4: ¿Usted recibe algún tipo de seminario, taller para su superación personal?

Tabla 37 ¿Usted recibe algún tipo de seminario, taller para su superación personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Sí	7	17,50%	17,50%	17,50%
B	No	33	82,50%	82,50%	100,00%
	Total	40	100,00%	100,00%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

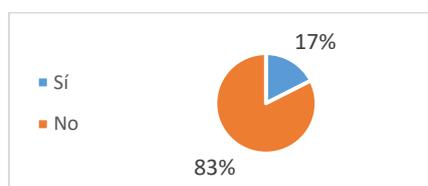


Figura 40 ¿Usted recibe algún tipo de seminario, taller para su superación personal?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 83% indican que no y el 17% dicen que si reciben.

Pregunta 5: ¿Usted se preocupa por superarse académicamente, acudiendo a cursos de seminarios, talleres, capacitación?

Tabla 38 ¿Usted se preocupa por superarse académicamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Escasamente	9	22,50%	22,50%	22,50%
B	A veces	17	42,50%	42,50%	65,00%
C	Generalmente	8	20,00%	20,00%	85,00%
D	Siempre	6	15,00%	15,00%	100,00%
	Total	40	100,00%	100,00%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

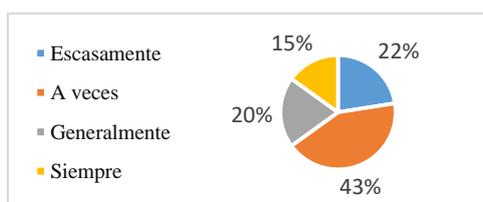


Figura 41 ¿Usted se preocupa por superarse académicamente, acudiendo a cursos de seminarios, talleres, capacitación?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 43% revelan a veces, el 22% escasamente, 20% Generalmente, y el 15% siempre.

Pregunta 6: ¿Usted recibe quejas de los feligreses, benefactores, laicos, compañeros, superiores por su calidad de trabajo?

Tabla 39 ¿Recibe quejas de los feligreses por su calidad de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Escasamente	2	5,00%	5,00%	5,00%
B	A veces	12	30,00%	30,00%	35,00%
C	Generalmente	22	55,00%	55,00%	90,00%
D	Siempre	4	10,00%	10,00%	100,00%
	Total	40	100,00%	100,00%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

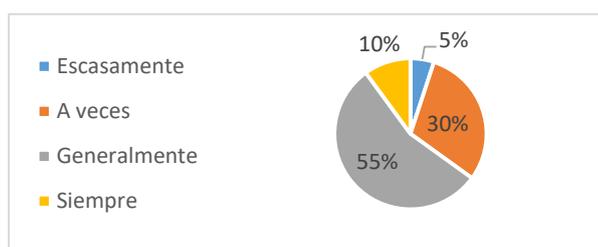


Figura 42 ¿Usted recibe quejas de los feligreses, benefactores, laicos, compañeros, superiores por su calidad de trabajo?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 55% generalmente recibe quejas, 30% a veces, 10% siempre y el 5% escasamente.

Pregunta 7: ¿En una escala del 1 al 5 considerando que el 1 es el más bajo y el 5 el más alto escribe la meta cumplida?

Tabla 40 ¿En una escala del 1 al 5 considerando que el 1 es el más bajo y el 5 el más alto escribe la meta cumplida?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	1	2	5%	5,00%	5,00%
B	2	4	10%	10,00%	15,00%
C	3	18	45%	45,00%	60,00%
D	4	9	23%	22,50%	82,50%
E	5	7	18%	17,50%	100,00%
	Total	40	100%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

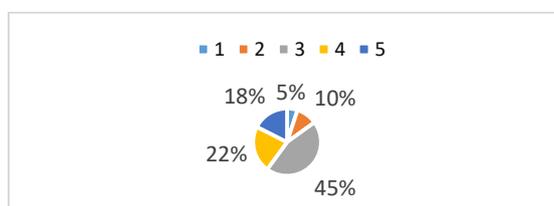


Figura 43 ¿En una escala del 1 al 5 considerando que el 1 es el más bajo y el 5 el más alto escribe la meta cumplida?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 45% en nivel 3 intermedio, el 22% en el nivel 4, en el nivel 5 con un porcentaje de 18%, el 10% en el nivel 2 y el 5% nivel 1.

Pregunta 8: ¿Te gustaría que haya un plan de bienestar laboral?

Tabla 41 ¿Te gustaría que haya un plan de bienestar laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Sí	40	100,00%	100,00%	100,00%
B	No	0	0,00%	0,00%	100,00%
	Total	40	100,00%	100,00%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

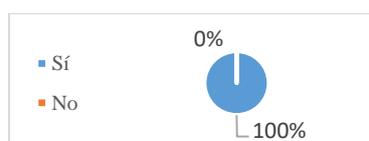


Figura 44 ¿Te gustaría que haya un plan de bienestar laboral?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: De las personas encuestadas, el 100% le gustaría que haya un plan de bienestar laboral.

Pregunta 9: ¿Usted sigue alguna rutina personal de ejercicios o entrenamiento?

Tabla 42 ¿Usted sigue alguna rutina personal de ejercicios o entrenamiento?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Sí	6	15,00%	15,00%	15,00%
B	No	34	85,00%	85,00%	100,00%
	Total	40	100,00%	100,00%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)



Figura 45 ¿Usted sigue alguna rutina personal de ejercicios o entrenamiento?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 85% indican que no el 15% indicaron que no tienen ninguna rutina de ejercicios.

Pregunta 10: ¿Usted cuenta con un plan de seguro médico adicional?

Tabla 43 ¿Cuenta con un plan de usted seguro médico adicional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Sí	11	27,50%	27,50%	27,50%
B	No	29	72,50%	72,50%	100,00%
	Total	40	100,00%	100,00%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

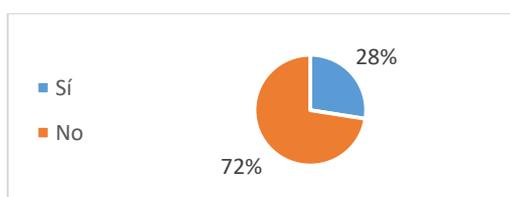


Figura 46 ¿Usted Cuenta con un plan de seguro médico adicional?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 72% no cuentan y el 28% dicen que si cuenta con un plan de seguro

Pregunta 11: ¿Consideras que es conveniente recibir capacitaciones constantemente para mejorar la productividad?

Tabla 44 ¿Es conveniente recibir capacitaciones constantemente para mejorar la productividad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Totalmente desacuerdo	1	2,50%	3%	2,50%
B	En Desacuerdo	1	3%	3%	5,00%
C	Ni de acuerdo-Ni en desacuerdo	1	3%	3%	7,50%
D	De Acuerdo	11	28%	28%	35%
E	Totalmente de Acuerdo	26	65%	65%	100%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

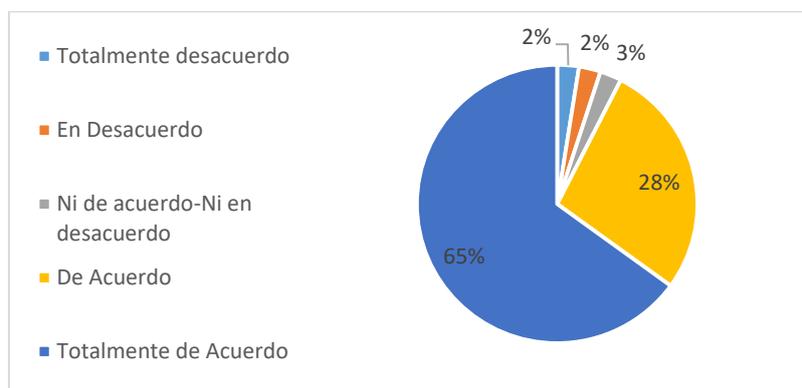


Figura 47 ¿Consideras que es conveniente recibir capacitaciones constantemente para mejorar la productividad?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 65% indican que si están totalmente de acuerdo, el 28% están de acuerdo, el 3% ni de acuerdo –Ni en desacuerdo y con un 2% en Desacuerdo y Totalmente desacuerdo.

Pregunta 12: ¿Considera que usted es importante para la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal que usted pertenece?

Tabla 45 ¿Considera que usted es importante para la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal que usted pertenece?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	No aplica	0	0,00%	0%	0%
B	Nunca	0	0,00%	0%	0%
C	Casi nunca	1	2,50%	3%	3%
D	Algunas veces	12	30,00%	30%	33%
E	Casi siempre	19	47,50%	48%	80%
F	Siempre	8	20%	20%	100%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

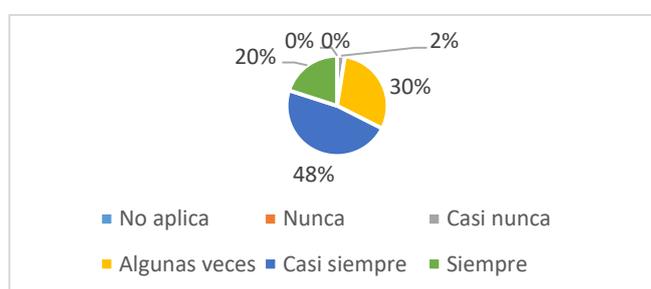


Figura 48 ¿Considera que usted es importante para la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal que usted pertenece?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: Un 48% indica que casi siempre, un 30% Algunas veces, un 20% dice siempre

Pregunta 13: ¿En la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal que usted pertenece le han dado oportunidades de obtener una profesión de tercer nivel?

Tabla 46 ¿En la Congregación, le han dado oportunidades de obtener una profesión?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	No aplica	0	0,00%	0%	0%
B	Nunca	8	20,00%	20%	20%
C	Casi nunca	18	45,00%	45%	65%
D	Algunas veces	7	17,50%	18%	83%
E	Casi siempre	5	13%	13%	95%
F	Siempre	2	5%	5%	100%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

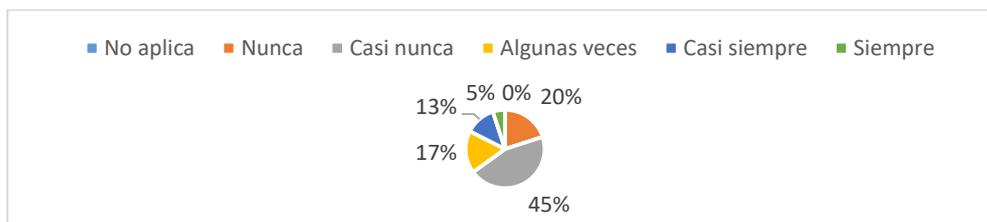


Figura 49 ¿En la Congregación, le han dado oportunidades de obtener una profesión?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: el 45% indican que casi nunca le han dado la oportunidad, el 20% dice que nunca, el 17% algunas veces, el 13% casi siempre y el 5% dicen siempre.

Pregunta 14: ¿En la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal le proporcionan la dotación necesaria para desarrollar su labor?

Tabla 47 ¿En la Congregación, le proporcionan la dotación necesaria para desarrollar su labor?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	No aplica	1	2,50%	2,50%	3%
B	Nunca	7	17,50%	17,50%	20%
C	Casi nunca	21	52,50%	52,50%	73%
D	Algunas veces	8	20,00%	20,00%	93%
E	Casi siempre	1	2,50%	2,50%	95%
F	Siempre	2	5,00%	5,00%	100%
	Total	40	100%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

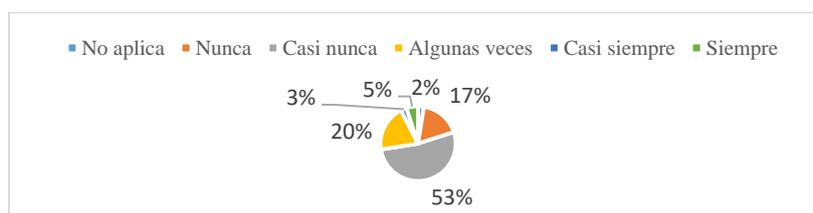


Figura 50 ¿En la Congregación, le proporcionan la dotación necesaria para desarrollar su labor?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: Un 53% dicen casi nunca, un 20% algunas veces, 17% nunca, 5% siempre, 3% casi siempre y tan solo un 2% no aplica.

Pregunta 15: ¿Las actividades que realizan la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal integran a su familia?

Tabla 48 ¿Las actividades que realiza la Congregación, integra a su familia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	No aplica	1	2,50%	2,50%	3%
B	Nunca	39	97,50%	97,50%	100%
C	Casi Nunca	0	0,00%	0,00%	100%
D	Algunas veces	0	0,00%	0,00%	100%
E	Casi siempre	0	0	0,00%	100%
F	Siempre	0	0	0,00%	100%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)



Figura 51 ¿Las actividades que realiza la Congregación, integra a su familia?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: Un 97,5% dicen que nunca, 2,50% no aplica tan solo 1 sacerdote

Pregunta 16: ¿Considera usted en la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal se realizan jornadas, charlas de promoción de salud?

Tabla 49 ¿Considera que la Congregación, se realizan jornadas, charlas de promoción de salud?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	No aplica	0	0%	0,00%	0%
B	Nunca	40	100%	100,00%	100%
C	Casi Nunca	0	0%	0,00%	100%
D	Algunas veces	0	0%	0,00%	100%
E	Casi siempre	0	0%	0,00%	100%
F	Siempre	0	0%	0,00%	100%
	Total	40	100%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

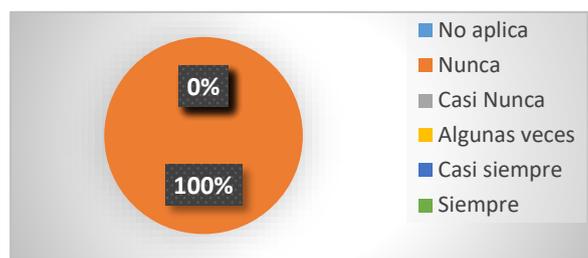


Figura 52 ¿Considera que la Congregación, se realizan charlas de salud?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 100% indican no recibir charlas de promoción de salud.

Pregunta 17: ¿Considera usted en la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal se realizan actividades deportivas y recreativas?

Tabla 50 ¿Considera usted en la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal se realizan actividades deportivas y recreativas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	No aplica	0	0%	0%	0%
B	Nunca	3	8%	7,50%	8%
C	Casi Nunca	35	88%	88%	95%
D	Algunas veces	2	5%	5%	100%
E	Casi siempre	0	0%	0%	100%
F	Siempre	0	0%	0%	100%
	Total	40	100%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

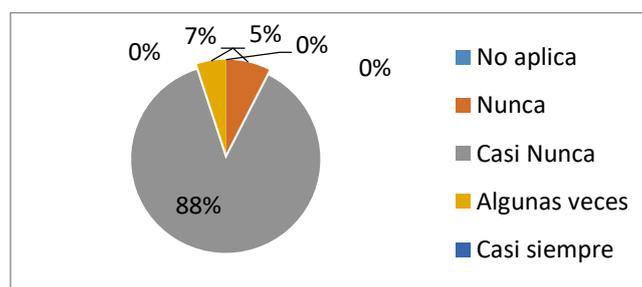


Figura 53 ¿Considera usted en la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal se realizan actividades deportivas y recreativas?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: Un 88% casi nunca, un 7% nunca, un 5% algunas veces.

Pregunta 18: ¿Considera usted en la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal reconocen sus logros?

Tabla 51 ¿La Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal reconocen sus logros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	No aplica	0	0%	0,00%	0%
B	Nunca	12	30%	30,00%	30%
C	Casi Nunca	16	40%	40,00%	70%
D	Algunas veces	8	20%	20,00%	90%
E	Casi siempre	3	8%	7,50%	98%
F	Siempre	1	3%	2,50%	100%
	Total	40	100%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

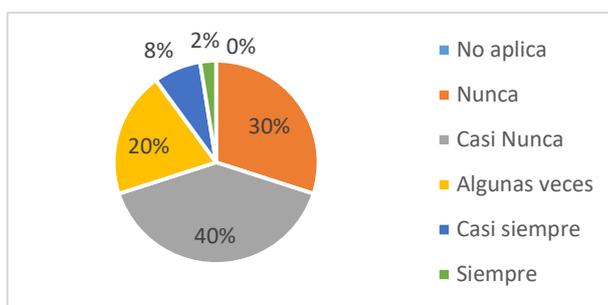


Figura 54 ¿La Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal reconocen sus logros?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 40% casi nunca, 30% nunca, 20% algunas veces, el 8% casi siempre y 2% siempre.

Pregunta 19: ¿Entre las siguientes opciones seleccione usted, los que considera deberían ser los programas que tenga la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal en la cual usted pertenece?

Tabla 52 ¿Entre las siguientes opciones seleccione usted, los que considera deberían ser los programas que tenga la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal en la cual usted pertenece?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Programas de deportes	0	0%	0%	0%
B	Programas de arte	10	25%	25%	25%
C	Programas de formación académica (cursos diplomados, seminarios, talleres)	12	30%	30%	55%
D	Todas las anteriores	18	45%	45%	100%
E	Otros	0	0%	0%	100%
	Total	40	100%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

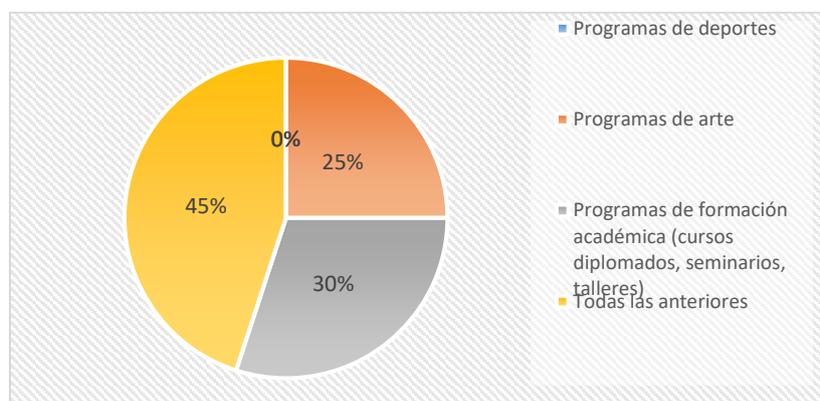


Figura 55 ¿Los que considera usted que deberían ser los programas que tengan la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal en la cual usted pertenece?

Elaborado por: Suarez C. (2020)

Análisis: El 25% programas de arte, 30% programas de formación académica, 45% todas las anteriores

Pregunta 20: ¿Actualmente la Entidad Religiosa cuenta con un plan de Bienestar laboral?

Tabla 53 ¿Actualmente la Entidad Religiosa cuenta con un plan de Bienestar laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	Sí	0	0,00%	0,00%	0,00%
B	No	40	100,00%	100,00%	100,00%
	Total	40	100,00%	100,00%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

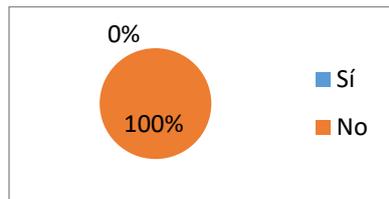


Figura 56 ¿Actualmente la Entidad Religiosa cuenta con un plan de Bienestar laboral?

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: El 100% indica que no cuenta con un plan de bienestar laboral actualmente.

3.8.1 Análisis de la Encuesta

Las encuestas fueron realizadas previo consentimiento, por confiabilidad son anónimas no se da a conocer los nombres de los encuestados. Luego del análisis realizado a todos los clérigos de este sector, se ha concluido que el 100% indican que no cuentan con un plan de bienestar laboral actualmente. Por toda la carga laboral que tienen diariamente, las pocas horas que descansan, es la causa que ellos padezcan de Síndrome de Burnout donde implica que se enferme y aparezcan más enfermedades, donde todos estos factores hacen que no exista una buena productividad y cada vez exista personas enfermas, desanimadas, aún más si se puede mencionar en este tipo de sector.

3.9 Test del MBI

Es un instrumento creado por Maslach y Jackson en 1981 sirve para medir el síndrome de burnout es uno de los causantes de la baja productividad en este tipo de sector. La factorización de los 22 ítems lanza en la mayoría de las labores tres factores que son denominados Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal en el trabajo.

3.9.1 Escala Agotamiento Emocional

En este tipo de definición de la Escala MBI la alternativa 0 representa ausencia (nunca/ninguna vez), la alternativa 1 representa casi nunca/ pocas veces del año. En la alternativa 2 es

apreciada con regularidad una vez al mes, A partir de la alternativa 3 indican que el problema es percibido de manera frecuente o muy frecuente o de manera de siempre.

Se puede visualizar, en la figura 53 que la frecuencia que corresponde a la opción cero se encuentra disminuido en la mayoría de las preguntas, por lo que se puede apreciar que los sacerdotes del sur oeste de la Ciudad de Guayaquil en estudio perciben sensación de agotamiento en medio y mayor grado.

En el ítem 1 ("Debido a mis labores diarias me siento emocionalmente agotado") el 27,50% expresaron sentirse cansados Bastante veces, el 20% indicaron que casi siempre se siente cansado, el 17,50% regularmente, el 12,50% algunas veces, el 10% siempre, el 7,50% casi nunca, solo el 5% expresaron que ninguna vez.

En relación con el ítem 2 (Al final de la jornada de trabajo me siento agotado) Con el 25% de encuestados indican que casi siempre se sienten cansados al final de la jornada. El 20% dicen que se sienten cansados bastantes veces, el 17,50% Regularmente, el 12,50% dicen que algunas veces y todos los días, el 7,50% casi nunca, el 12,50 siempre y solo el 5% indican que nunca se siente cansados.

Con respecto al grafico ítem 3 (Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo) las opciones 1 y 2 (casi nunca/algunas veces) representa las respuestas más optadas de los clérigos.

En el ítem 6 (Trabajar todo el día con muchos feligreses o con demasiados documentos es una tensión para mí.) el 25% indicaron que regularmente sienten tensión trabajar todo el día con muchos feligreses y con demasiados documentos, el 20% algunas veces, el 17,50% bastantes veces, el 12,50% casi nunca, casi siempre 7,50, ninguna vez 7,50 y el 10% siempre.

Referente al ítem 8 (Siento que mi labor me está desgastando) (Algunas veces/Regularmente) las opciones 2 y 3 son las respuestas más elegidas de los sacerdotes.

En el ítem 13 (Me siento frustrado con mi trabajo) la opción 2 y 3 (Algunas Veces/Regularmente) son las respuestas más elegidas por los clérigos.

Respecto al ítem 14 (Considero que estoy trabajando demasiado) la opción 5 con el 25 % indican que casi siempre trabajan demasiado, el 20% bastante veces, el 17,50% regularmente, el 15% algunas veces, el 12,50% siempre y la opción 0 y 1 con tan solo el 5% casi nunca y 5% nunca.

En el ítem 16 (Trabajar directamente con las personas, feligresía, benefactores, laicos, compañeros de la congregación me produce estrés) la opción 5, 4 y 3 (Casi siempre/Bastante veces y Regularmente) son las respuestas más seleccionadas de los sacerdotes en estudio.

En el ítem 20 (En mis labores siento que he llegado al límite de mis posibilidades) las opciones 2 y 3 (algunas veces/regularmente) son las repuestas mayormente seleccionada por el sector a investigar.

Gráficos correspondientes subescala de Agotamiento Emocional

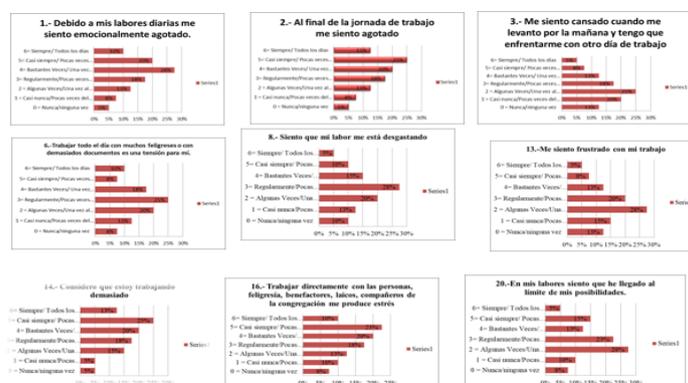


Figura 57 Diagramas de barras correspondientes a las preguntas a la subescala Agotamiento Emocional.

Elaborado por: Suárez C. (2020)

3.9.2 Escala Realización Personal

Cuando se habla de la falta de Realización personal en el trabajo se hace referencia a la falta de logros o una baja autoestima. En escenarios severos se puede presentar con depresión del sistema inmunológico y emocional. En conjunto con frustración, culpabilidad y negativismo.

En el ítem 4 ("Fácilmente comprendo cómo se siente las personas que trato.") se visualiza como mayor respuestas afirmativa en la opción Regularmente/Pocas veces al mes con un 28%, el 23% algunas veces, el 15% siempre, con el 10% Casi siempre, Bastantes veces y casi nunca y tan solo el 5 % ninguna vez.

Con relación al ítem 7 ("Trato con mucha eficacia los problemas de las personas.") con el 25% la respuesta más seleccionada los clérigos en estudios indicaron Regularmente/Pocas veces al mes tratan con mucha eficacia los problemas de las personas, el 23% Algunas veces. El 18% Bastante veces.

En el ítem 9 (Considero que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los demás.) las opciones 5 y 6 (Casi siempre/Siempre) son las repuestas mayormente seleccionadas por el sector a investigar.

En el ítem 12 (Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo.) la opciones 2, 3 y 4 (Algunas Veces/ Regularmente/ Bastantes Veces) son las respuestas más seleccionadas de los sacerdotes en estudio con los porcentajes 20%,25% y 18%.

En el ítem 17 (Fácilmente puedo crear un clima agradable con las personas, feligresía, benefactores, laicos, compañeros de la congregación.) la opción 2, 3 y 5 (Algunas Veces/ Regularmente/ Casi siempre) son las respuestas más optadas por los sacerdotes en estudio con el porcentaje de 18%,20% y 33%.

En el ítem 18 (Me siento estimulado después de trabajar con los con las personas, feligresía, benefactores, laicos, compañeros de la congregación.) las opciones 2, 3 y 4 (Algunas Veces/ Regularmente/ Bastantes Veces) son las repuestas mayormente seleccionada por el sector a investigar.

En el ítem 19 (He conseguido muchas cosas útiles en mi Apostolado Sacerdotal.) las opciones 3, 4 y 5 (Regularmente/ Bastantes Veces/ Casi siempre) son las repuestas mayormente seleccionada por el sector a investigar.

En el ítem 21 (En mis labores pastorales trato los problemas que se me presentan con mucha calma.) las opciones 3, 4 y 5 (Regularmente/ Bastantes Veces/ Casi siempre) son las repuestas mayormente elegidas por lo sacerdotes encuestados con los porcentajes 20%, 28% y 18%.

Gráficos correspondientes subescala de Realización Personal

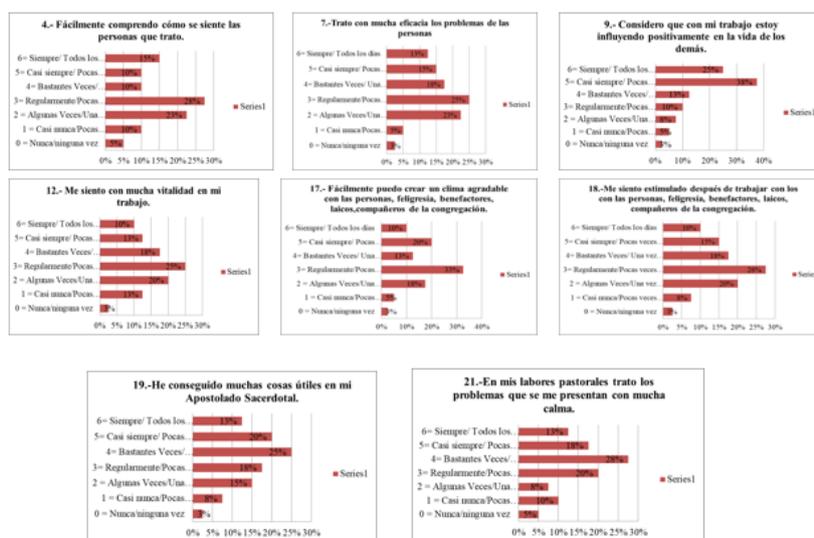


Figura 58 Diagramas de barras correspondientes a las preguntas a la sub escala Realización Personal.

Elaborado por: Suárez C. (2020)

3.9.3 Escala Despersonalización

Lo que significa que la persona ya no es como antes, sabe tener crisis y tratar a las personas de forma inadecuada.

En el ítem 5 (“Creo que trato a las personas, feligreses y compañeros de la Congregación con indiferencia.”) se visualiza que existe una mayor concentración en la opción algunas veces con el 30%.

Con relación al ítem 10 (“Considero que me he vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo mi apostolado.”) se visualiza que la persona ya es consciente de la situación el 30% han experimentado ese sentimiento algunas veces.

En el ítem 11 (“Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.”) la opción más elegidas fue la opción Pocas veces del año han sentido este tipo de sentimiento el 30% de los sacerdotes en estudio.

En el ítem 15 (“No me preocupa lo que le ocurra a las personas, feligresía, benefactores, laicos, compañeros de trabajo”). El 25% han tenido este tipo de sentimiento que no les preocupa lo que les ocurran a las personas de su entorno. El 23% algunas veces.

Para el ítem 22 (“Considero que los feligreses, personas, laicos, benefactores, compañeros de la congregación me culpan de algunos de sus problemas”). En este ítem se refleja cuando el sacerdote ha percibido que los feligreses, benefactores o sus propios compañeros de congregación son responsables de sus problemas. El 25% de los sacerdotes indican haber tenido ese sentimiento bastantes veces, y el 23% algunas veces.

Gráficos correspondientes subescala de Despersonalización



Figura 59 Diagramas de barras correspondientes a las preguntas a la sub escala Despersonalización.

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Tabla 54 Cansancio Emocional (CE)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	BAJO	8	20,00%	20%	20,00%
B	MEDIO	13	32,50%	32,5%	52,50%
C	ALTO	19	47,50%	48%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

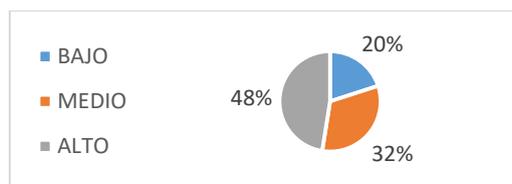


Figura 60 Cansancio Emocional

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: En la sub escala de cansancio emocional se puede observar que el 48% de los sacerdotes encuestados se encuentra en un nivel alto, el 32% en un nivel medio y un 20% en nivel bajo. Lo que significa que existes un alto porcentaje en el nivel de cansancio emocional.

Tabla 55 Despersonalización (DP)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	BAJO	4	10,00%	10%	10,00%
B	MEDIO	19	47,50%	48%	57,50%
C	ALTO	17	42,50%	42,5%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suarez C. (2020)

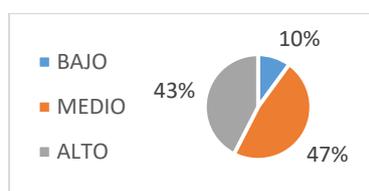


Figura 61 Despersonalización

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: En la subescala de despersonalización se visualiza que el 47% se encuentra en un nivel medio de los sacerdotes del sur oeste de la Ciudad de Guayaquil sufren de despersonalización, es aún preocupante tiene situaciones de crisis puede tratar de forma

inadecuada a los feligreses o compañeros de congregación. El 43% en un nivel alto y el 10% en un nivel bajo.

Tabla 56 Realización Personal (RP)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulados
A	BAJO	17	42,50%	42,50%	42,50%
B	MEDIO	15	37,50%	38%	80,00%
C	ALTO	8	20,00%	20%	100,00%
	Total	40	100,00%	100%	

Elaborado por: Suárez C. (2020)

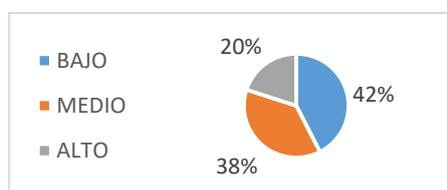


Figura 62 Realización Personal

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Análisis: En la sub escala de realización Personal se visualiza que un 42% sufren de baja de realización personal, tiene una baja autoestima, el 38% se encuentran en el nivel medio y el 20% tienen alto la realización personal

3.9.4 Análisis Encuestas del Síndrome de Burnout (MBI)

De acuerdo a los resultados que se han obtenido de las encuestas sobre el MBI se puede observar la necesidad que tienen las Congregaciones de implementar un plan de Bienestar Laboral ya que como se pudo analizar dentro de este sector los sacerdotes padecen de este Síndrome de Burnout también llamado síndrome del quemado. Estos datos afirman que existe un nivel alto de Agotamiento Emocional, a su vez un nivel alto en despersonalización y un bajo nivel de realización personal.

Los resultados obtenidos permitirán analizar con un mayor detalle cual sería el diseño del plan de Bienestar Laboral para la Congregaciones Católicas Masculina de la Ciudad de Guayaquil. Y así dar respuesta al objetivo de la investigación.

CAPITULO 4: PROPUESTA

4.1 Tema de la propuesta

Propuesta de un Plan de Bienestar laboral para Entidades Religiosas Católicas Masculina de la Ciudad de Guayaquil

4.2 Objetivos

- Mejorar la productividad mediante el nuevo sistema a implementar.
- Establecer un ambiente laboral adecuado para los clérigos.
- Elaborar un plan de comunicación y del correcto manejo de estrés mediante talleres.
- Definir las actividades con nuevos horarios laborales que permitirán mejorar las Condiciones laborales de los clérigos.

4.3 Justificación

La presente investigación ratifica las necesidades de los clérigos de la parte sur Oeste de la Ciudad de Guayaquil. El diseñar una propuesta de bienestar laboral, con el propósito de mejorar las condiciones laborales, mejorar la calidad de vida de los clérigos, y así exista un incremento de la productividad.

Dentro de este estudio se encuentran de una forma más específica los comentarios sobre la información recolectada a diferentes clérigos perteneciente a las diferentes Congregaciones masculina que conforma la Vicaria del Sur Oeste de la Ciudad de Guayaquil, también se puede agregar la opinión de los Superiores de estas Congregaciones, Comunidad Religiosa u Orden Sacerdotal y de expertos escogidos a conveniencia. La información que se ha recopilado se la ha triangulado y se obtuvo una dimensión final. Y si al aplicar el plan de bienestar laboral se visualizará en la disminución del Síndrome de burnout o síndrome del quemado Agotamiento Emocional, estrés, despersonalización, y esto ayude a un incremento de la productividad.

A la vez al aplicarse este tipo de plan se verá una gran satisfacción laboral pero es recomendable mejorarla a través de una comunicación asertiva entre los clérigos, ya que un

seguimiento inadecuado y la falta de estrategias pueden generar rupturas entre algunos de sus integrantes. Esta propuesta tiene como objetivo fortalecer las áreas donde los integrantes se encuentran en el medio y ayudar a lograr un equipo de trabajo con bases sólidas que permitan una comunicación satisfactoria y una vivencia diaria.

Por lo tanto, en este estudio se sugieren estrategias de comunicación asertiva para mejorar las relaciones de comunicación entre sacerdotes, lo que afectará la satisfacción de los clérigos. Con este diseño de plan laboral se pretende mejorar la calidad de vida laboral de los clérigos y con ende conlleva a incrementar la productividad y así exista una disminución del síndrome de burnout en este tipo de sector.

4.4 Descripción de la propuesta

Los Institutos Religioso católico son aquellos que se encuentra aprobado por la Iglesia católica, y ellos tienen que hacer el voto de castidad, obediencia y pobreza. Las entidades Religiosa pueden ser mayores o entidades menores. Entre las principales pueden ser la Conferencia Episcopal Ecuatoriana, Arquidiócesis y Diócesis, Vicariatos Apostólicos, Prefecturas Apostólicas, Prelaturas Apostólicas y Congregaciones y otras Instituciones religiosas de nivel nacional.

“La Iglesia debe desarrollar nuevas y mejores estrategias para el cuidado pastoral de sus sacerdotes, desde la misma formación inicial hasta la formación permanente, así como ofrecerles un acompañamiento más apropiado durante el desempeño de su misión presbiteral” (Lopez Helena, 2012)

Es muy importante contar con una adecuada formación inicial en los seminarios y noviciados, en la inclusión de los laicos en el trabajo pastoral de la iglesia, y a su vez también crear estrategias pastorales apropiadas para el cuidado de los clérigos y así obtener un mejor manejo de la vida ministerial. (Lopez Helena, 2012)

Un equipo bien integrado que utiliza las fortalezas de las diferencias de cada individuo crea sinergias que les permiten enfrentar los desafíos de cada día de trabajo. Loitegui (2018)

menciona esto; el mundo depende de grandes individuos, nunca ha sido reemplazado por máquinas.

4.4.1. Propuesta

Incluir nuevos beneficios que aumente la calidad de trabajo y a su vez permita obtener mayores niveles de satisfacción, mejorando así las condiciones laborales y generando mayor productividad.

Bajo el contexto de desarrollo del presente acápite se presentará una descripción de las estrategias que integraran el programa de bienestar laboral para la obtención de las condiciones laborales óptimas en las funciones que se llevan a cabo en las congregaciones religiosas en la ciudad de Guayaquil.

1.- Organigrama

A continuación se detallara un organigrama que se propone dentro de esta Entidad Religiosa Católica Masculina con el fin de delegar funciones y obtener mejores resultado de productividad, que de esta manera se busca reducir el exceso de trabajo que es uno de las causas de la baja productividad y se detalla como un nuevo sistema implementar en este tipo de Sector.

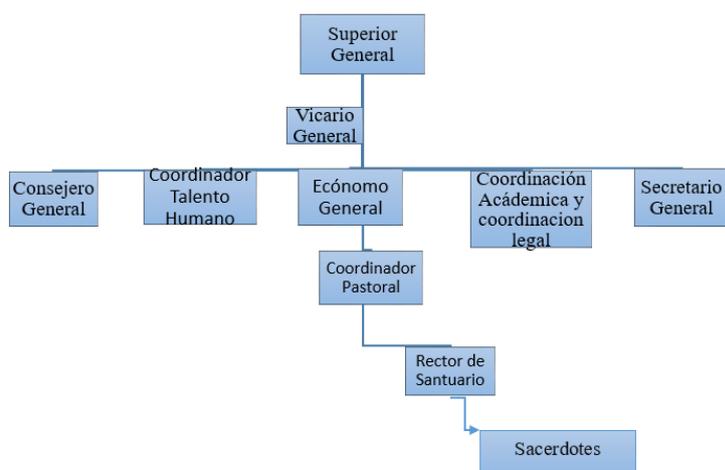


Figura 63 Organigrama

Elaborado por: Suárez C. (2020)

2.- Perfiles al cargo

A Continuación se detalla perfiles de los cargos las personas que se encuentra idóneas para los cargos mencionados en el organigrama.

SUPERIOR GENERAL

Formación Académica: Estudios Superiores de tercer nivel o cuarto nivel, carreras empresariales o carreras afines. Doctor o Licenciado en derecho Canónico o teología o expertos en la materia.

Experiencia Previa: 2 años en cargos similares, haber pertenecido en el área ejecutivo de la Congregación. Ejecución de un proyecto social.

Responsabilidades:

- Formular estrategias general y Establecer Objetivos
- Inspeccionar la operativa Diaria
- Establecer política
- Tomar decisiones apropiadas

Competencias:

- Compromiso
- Liderazgo
- Habilidad Analítica
- Competitividad para resolver conflicto

VICARIO GENERAL: Auxiliar del Superior General

Formación Académica: Doctor o Licenciado en derecho Canónico o teología o expertos en la materia. Estudios Superiores de tercer nivel o cuarto nivel, carreras empresariales o carreras afines.

Experiencia Previa: 2 años en cargos similares

Responsabilidades:

- Informar al Superior sobre asuntos que se encuentra resueltos o por resolver
- Gestionar al personal

Competencias:

- Trabajo en equipo
- Compromiso
- Delegación de Funciones
- Responsabilidad
- Manejo de Conflictos

CONSEJERO GENERAL

Formación Académica: Doctor o Licenciado en derecho Canónico o teología o expertos en la materia; Estudios en Psicología, o carreras afines.

Experiencia Previa: 4 años de Rector de Santuario, 1 Año de Animador Vocacional

Responsabilidades:

- Orientador parroquial
- Velar por el cumplimiento de los objetivos
- Supervisar a las parroquias y el cumplimiento de los objetivos proyectados
- Estar a cargo de los Animadores vocacionales.

Competencias:

- Trabajo en equipo
- Compromiso
- Responsabilidad
- Honestidad
- Discreción
- Confidencialidad
- Manejo de Conflictos
- Buena Comunicación

Coordinador de Bienestar Laboral:

Formación Académica: Estudios en Psicología, Recursos Humano, Administración o carreras a fines

Experiencia Previa: 2 años como Director de Fundación, 3 años de Director de Santuario

Responsabilidades:

- Planear, diseñar y coordinar el plan periódico de formación y mejora de los clérigos.
- Velar por el bienestar de los sacerdotes y Seguimiento de los dispensarios médicos
- Coordinar y dar seguimiento a capacitaciones y desarrollo de los clérigos
- Coordinar la asignación y traslados junto con el conocimiento y aprobación del Superior General de los sacerdotes a sus respectivos lugares de misión.
- Supervisar e Inspeccionar en el tiempo que se encuentra en misión.
- Diseñar el perfil de los sacerdotes Idóneos para los respectivos cargos.
- Coordinar las acciones respectivas de las inducciones a los sacerdotes en misión
- Diseñar el formato de evaluación de desempeño que se realiza anualmente.

Competencias:

- Trabajo en equipo
- Compromiso
- Responsabilidad
- Honestidad
- Discreción
- Confidencialidad
- Manejo de Conflictos

ECÓNOMO GENERAL: Supervisa la parte financiera y la contable

Formación Académica: Estudios en Finanzas o carreras a fines

Experiencia Previa: 2 años como Director de Fundación, 4 años de Director de Santuario

Responsabilidades:

- Supervisar la parte financieras y contables de las parroquias e informa a su vez al Superior General.
- Controla y vigilar los ingresos y gastos
- Delega al Coordinador Pastoral y a su vez se encarga de comunicarse con el Párroco o Rector de la Iglesia.

Competencias:

- Trabajo en equipo
- Compromiso
- Responsabilidad
- Honestidad

COORDINACIÓN ACADÉMICA Y COORDINACIÓN LEGAL

Formación Académica: Estudios en Derecho Canónico, Filosofía o carreras a fines

Experiencia Previa: 3 años Rector Parroquial, 6 años de Director de Unidades Educativas

Responsabilidades:

- Supervisar y dar seguimiento a las Unidades Educativas que están al cargo de la Congregación.
- Asesorar al Padre General en lo que concierne al Derecho Canónico y procesos legales

Competencias:

- Trabajo en equipo
- Compromiso
- Responsabilidad
- Honestidad
- Liderazgo

SECRETARIO GENERAL

Formación Académica: Estudios en Filosofía o carreras afines.

Experiencia Previa: 6 años de Animador Vocacional.

Responsabilidades:

- Encargado de llevar Actas y Acuerdos celebradas en secciones
- Coordinación de Comunicación y Publicidades
- Llevar la agenda del Padre General y Vicario General
- Poner en consideración al Superior General de los planes, programas

- Llevar el control de los archivos y recepción de documentación o procesos

Competencias:

- Trabajo en equipo
- Compromiso
- Responsabilidad
- Honestidad
- Liderazgo

3.- Organigrama parroquial.

A continuación se detalla un organigrama que se llevara a cabo como propuesta para delegar funciones y como resultados exista una disminución de carga laboral y se produzca un incremento de la productividad.

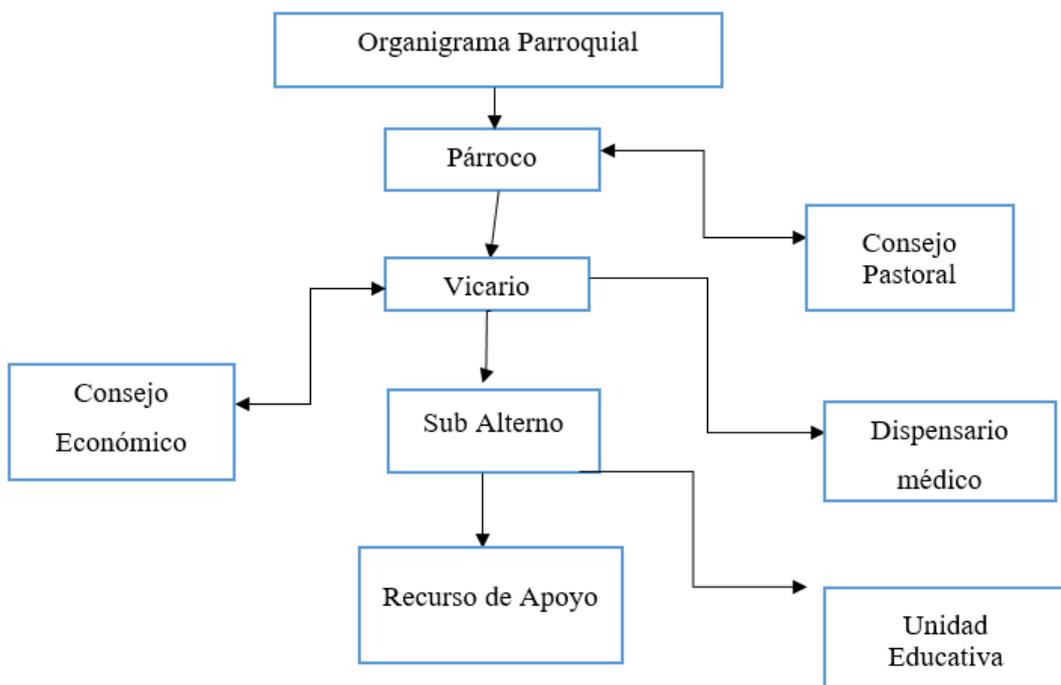


Figura 64 Organigrama Parroquial

Elaborado por: Suárez C. (2020)

El siguiente organigrama se refleja que en una parroquia existirá la delegación de funciones. En el caso del párroco elegido por Coordinación de Talento Humano, conjunto con el Ecónomo General, Coordinador Pastoral y con aprobación del Padre General. El párroco o Rector del Santuario estará encargado solo del Consejo Pastoral, el Vicario se encargara del Consejo económico y del dispensario médico y el Sacerdote que este como sub alterno se encontrara asignado para la Unidad Educativa y como un recurso de apoyo cuando sea necesario su colaboración. En esta delegación y asignación de funciones se buscara en que exista una reducción en la carga laboral.

4.- Horarios Laborales

En vista que se ha propuesto un nuevo sistema se propone establecer horarios de trabajo a este sector para reducir las horas de jornada laboral excesiva.

Tabla 57 Horarios Laborales

Funciones	Horarios	Horas de Descanso	Día de Descanso
Párroco	Martes a Domingo 8h00 a 18h00	11h00 a 13h00	Lunes
Vicario	Lunes, Miércoles, Jueves, Viernes, Sábado y Domingo 10h00 a 20h00	13h00 a 15h00	Martes

Sub-Alterno (elemento de apoyo)	Lunes a Viernes y Domingo 7h00 a 14h00 Eventos requeridos	15h00 a 17h00	Sábado
------------------------------------	---	---------------	--------

Elaborado por: Suárez C. (2020)

5.- Propuestas de intervención en los planos estructural y organizativo.

A continuación se detalla un conjunto de propuestas de intervención en los planos estructural y organizativo.

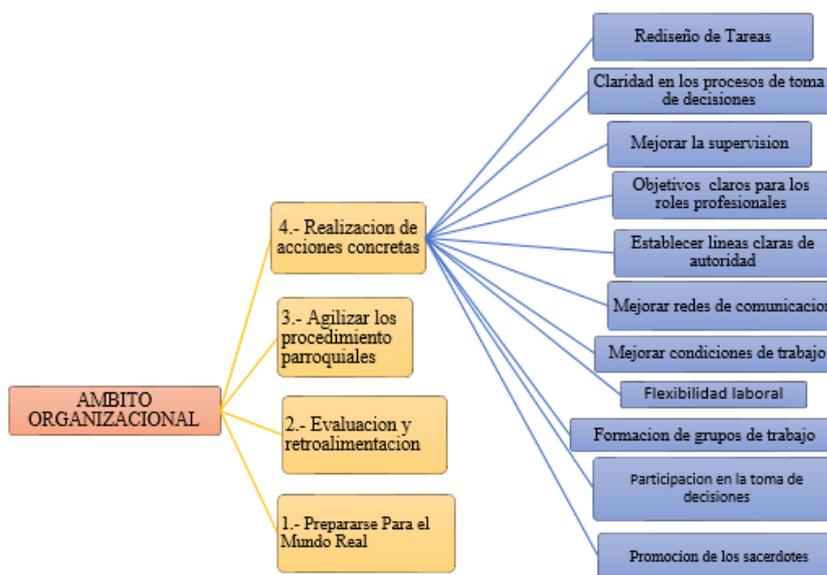


Figura 65 Propuesta de Intervención Planos estructural y organizativo

Fuente: (Lopez Helena, 2012) **Elaborado por:** Suárez C. (2020).

a) **Prepararse para el mundo real:** Se sugiere programas de socialización con anterioridad para evitar un impacto con la realidad y las posibles consecuencias que puede acarrear. Estos programas proporciona a los sacerdotes para que desarrollen estrategias constructivas que les permitan afrontar las perspectivas irreales que tienen sobre el Ministerio.

b) **Evaluación y retroalimentación:** Diseñar programas de retroalimentación es muy importante ya que la finalidad es obtener mejora en el rol sobre el rendimiento esperado del clérigo, partiendo de información valiosa de los compañeros de la Congregación, feligreses, laicos, y Monseñores. Es muy importante la retroalimentación ya que sirve para resolver escenarios de conflictos de rol y ambigüedad en determinados servicios, también para analizar procedimientos, procesos, reglas. La retroalimentación ayuda a que algunos sacerdotes cambie de percepción sobre la falta de éxito en la Misión.

c) **Agilizar los procedimientos parroquiales:** El desarrollo organizacional es una estrategia para mejorar a la organización a través de la madurez del sistema, mediante esfuerzos planificados, orientados en la cultura organizacional, en procesos sociales y humanos de cada organización, en este caso las parroquias. Con el fin de mejorar y darle solución de problemas a su vez también mejorar los procesos de renovación llevando una gestión eficaz, eficiente y colaborativa mediante equipos formales de trabajo.

d) **Realización de acciones concretas:** Para efectuar este tipo de propuesta se aconseja la realización de acciones concretas.

- Rediseño de Tareas
- Claridad en los procesos de toma de decisiones
- Mejorar la supervisión
- Objetivos claros para los roles profesionales
- Establecer líneas claras de autoridad
- Mejorar redes de comunicación
- Mejorar condiciones de trabajo
- Participación en la toma de decisiones
- Formación de grupos de trabajo-Flexibilidad laboral

6.- Plan de acción Bienestar Laboral

El siguiente plan de Bienestar Laboral es para mejorar las condiciones laborales e incidir en la productividad en este sector.

Tabla 58 Plan de Bienestar Laboral

PLAN DE BIENESTAR LABORAL					
FACTOR	PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	FECHA
CALIDAD DE VIDA LABORAL	ENTRETENIMIENTO-RECREACIÓN	El objetivo del siguiente plan es impulsar el entrenamiento la recreación en la Institución Religiosa Católica, producir espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo.	Hacer la convocatoria para que todos los miembros de la Congregación puedan participar en el día de integración que se lleve a cabo. Las actividades deben llevarse a cabo de una manera ordenada y organizada, Lugar: Complejo X. Se conformara grupos de acuerdo a los valores de la Congregación. 5 Juegos: acumulación de puntos en cada actividad y mayor puntaje se premiara.	Coordinador de Talento Humano	Junio
	LUNES ACTIVO	El objetivo de este programa es para entretener a los Clérigos con una actividad y genere también un momento de integración entre ellos.	Bailoterapia o Meditación, ya que existe la facilidad de tener la tecnología se reuniría cada lunes por vía zoom.2. Los 2 lunes de cada mes se puede, dependiendo y tomando en cuenta las épocas del año.(Media hora).Vía Online	Coordinador de Talento Humano y Personal externo (Profesional en bailoterapia). Algunos lunes Sacerdotes Alternados para los lunes activos.	12 meses- 2 primeros lunes de cada mes
	EVENTOS DEPORTIVOS	Promover y difundir la práctica deportiva en diferente categoría produciendo espacios de integración entre los compañeros de congregación y así generando una salud física y emocional adecuada.	Los juegos deportivos pueden ser lo siguiente: Ajedrez, voleibol, basquetbol, Natación entre otros. 1.- Realizar la convocatoria y las respectivas inscripciones. 2.- Identificar los espacios adecuados de la Congregación donde se realizará la respectiva jornada deportiva. 3.- Identificar los respectivos expertos de cada categoría de juegos. 4.- Gestionar la respectiva coordinación del evento 5.- Reglamentación del juego 6.- Premiación 7.- Evaluación del evento	Coordinador de Talento Humano	Octubre

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Tabla 59 Plan de Bienestar Laboral

PLAN DE BIENESTAR LABORAL					
FACTOR	PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	FECHA
CALIDAD DE VIDA LABORAL	POR NUESTRA SEGURIDAD	Supervisar, controlar y dar seguimiento para que los clérigos obtengan unas mejores condiciones laborales adecuadas para desempeñar sus funciones	Conformar un comité de seguridad y Salud por 5 sacerdotes elegidos o designados por los superiores con el objetivo de que sea el que haga cumplir el programa de seguridad y de su respectivo cumplimiento. Presidente -Vicepresidente -Secretario -Suplente 1 -Suplente 2 El comité elegido sesionará ordinariamente mensualmente y extraordinariamente cuando el caso lo amerite.	Superiores	Enero
			Observar los riesgos de tipo laboral Se elaborará registros de accidentes, incidentes ,ausentismo y la respectiva valoración de resultados	Comité de Seguridad	Febrero y Agosto
			Cada casa parroquial contará con un extintor contra incendio en óptimas condiciones de uso, por lo hay que revisar periódicamente su caducidad.	Comité de Seguridad y Coordinador de Talento Humano	Febrero
			Realizar de maneras periódicas las debidas supervisiones de seguridad.(presencial	Comité de Seguridad	Febrero
	CRECIMIENTO PROFESIONAL-ACADÉMICO	Este programa se llamara crecimiento profesional y está relacionado con un plan de carrera para los clérigos, oportunidad de ascender dentro de la Congregación	Cursos de motivación intrínseco y extrínseca para su crecimiento académicos Se contratara a la empresa X encargada de dar cursos de motivación comprendida por 8 horas	Coordinador de Talento Humano	Abril

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Tabla 60 Plan de Bienestar Laboral

PLAN DE BIENESTAR LABORAL					
FACTOR	PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	FECHA
	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SALUD	El objetivo de este programa es fomentar charlas sobre la salud para los miembros de la Congregación. Concientizar a los clérigos sobre el autocuidado física, psicológica y espiritual como medio de un estilo de vida saludable. Contar con un médico en la Congregación en una recaída de salud.	Realizar anualmente exámenes de rutina a los clérigos y así prevenir enfermedades o diagnosticarla tempranamente para el tratamiento adecuado. Se lo realizara con un laboratorio que se hará un convenio para que realice los exámenes respectivos.	Coordinador de Talento Humano	Septiembre
			Capitaciones sobre las diferentes enfermedades de fácil transmisión, información sobre el alcohol, tabaquismo, drogas, enfermedades por trasmisión sexual .(Vía online 2 horas)	Coordinador de Talento Humano	Mayo
			En cada Casa parroquial contaran con un botiquín de primeros auxilios optimizado realizando una revisión periódica de su caducidad.	Comité de Seguridad	Marzo y julio

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Tabla 61 Plan de Bienestar Laboral

PLAN DE BIENESTAR LABORAL					
FACTOR	PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	FECHA
COMUNICACION	FORTALECER EL CLIMA LABORAL	Promover la creación de una comunicación abierta entre todo el Sacerdotal.	Implantar cursos + Comunicación Asertiva. + Comunicación Efectiva Se contratara a la empresa X que brinda cursos de Comunicación Asertiva y Efectiva se llevara a cabo viernes y sábado de 8 horas y al término se otorgara un certificado de participación.	Coordinador de Talento Humano	Agosto
	PROGRAMAS TARDE DE TALENTO	Fomentar la recreación y talento con el fin de la disminución del estrés	Se realizara un evento en el mes de octubre donde se convocara a los miembros de la Congregación quienes deseen participar en tarde de talento se los premiaran con premios a los tres primeros lugares	Coordinador de Talento Humano	Noviembre

Elaborado por: Suárez C. (2020)

7.- Modelo Motivación y Mejoramiento de Clima Laboral

Como segunda instancia a desarrollarse en el contexto de la propuesta, se orienta a la mejora del clima laboral, manteniendo la objetividad de mejorar las condiciones laborales que se presentan en las congregaciones religiosas de la ciudad. Con esta propuesta se busca tener un impacto favorable bajo el contexto interno de estas instituciones, donde se beneficiará de manera holística todo el personal.

Buscando un adecuado ambiente se mejorará en la productividad, es decir en la eficacia y eficiencia con la que el personal cumpla sus actividades, manteniendo a consideración que una buena atmosfera o ambiente laboral, ayudara a que las actividades y objetivos planteados por la institución se logren cumplir, ya que un personal motivado es más eficiente.

Es de suma importancia averiguar las necesidades de los clérigos, ya que se ha detectado que si el cargo designado, el no conocer sus talentos aptitudes, actitudes para afrontar los problemas, deseos, el no escucharlo, el no creer en ellos como profesional y en sus talentos disminuye su motivación y esto conlleva a que se vea afectada directamente la productividad. Se plantea como Modelo el pensamiento sistémico, ya que este se fundamenta en los círculos de casualidad, en el cual se muestran acciones que son causa y posteriormente se convierten en efecto, y este regresa a ser causa de acciones diferentes. En este caso ser parte de una comunicación efectiva, en la que se modifica de superior- sacerdote por líder- sacerdote.

Con el nuevo concepto del líder-sacerdote se realizaría la siguiente pregunta ¿Cuál es el liderazgo efectivo para cada clérigo? Con esto llegar al cambio en la conducta del sacerdote ya que se conocen su perfil laboral y emocional y esto sería beneficioso para ambas partes ya que habría un incremento de la productividad en la misión que se le ha otorgado.

Los líderes deberían tener las capacitaciones en conocimientos y comunicación efectiva. En la comunicación efectiva se debe tener la certeza que el mensaje se comparte, recibe y comprende sin ningún tipo de alteración o distorsión. Con el fin de que la información que se receipta llega de fuente confiables y esto lleva a que no exista malos entendidos y es de suma importancia validar que esa información sea la correcta. Cuando se obtiene la información

adecuada, se puede conocer el perfil profesional y personal de cada uno de los sacerdotes, con el fin de disponer el modelo y estrategia de motivación a aplicar para cada uno de los sacerdotes. Un líder cuando se comunica de manera efectiva conoce el perfil de cada uno de los miembros de la Congregación que la integra de esta manera conociendo el perfil se podrá aplicar las técnicas de motivación adecuada a cada uno. Lo cual implica en un incremento en el esfuerzo de los sacerdotes y a su vez esto genera un aumento en la productividad, esto lleva que exista un sacerdote más satisfecho, ellos trabajaran con más empeño y existirá una mejor comunicación.



Figura 66 Modelo para Mejorar el clima laboral

Elaborado por: Suárez C. (2020)

8.- Indicadores

Tabla 62 Detalle de Indicadores

Indicador	Fórmula	Meta	Intervalo	Observaciones
Cumplimiento de Actividades	$\frac{\# \text{ De actividades desarrolladas}}{\# \text{ De actividades proyectadas}} \times 100$	83%	Mensual	Revela el nivel del cumplimiento del objetivo en actividades

Indicador	Fórmula	Meta	Intervalo	Observaciones
Horas de Capacitación por clérigo	$\frac{\text{Total de horas de capacitación}}{\text{Total de Clérigo}}$	85%	Mensual	Indica las horas de capacitación por sacerdotes

Indicador	Fórmula	Meta	Intervalo	Observaciones
Inversión en capacitación	$\frac{\text{Total de gasto (inversión capacitación)}}{\text{Total de Clérigo}}$	85%	Mensual	Indica la inversión en capacitación

Elaborado por: Suárez C. (2020)

4.5 Beneficios de la propuesta

Al obtener un clima favorable dentro de una organización, Congregación o Entidad Religiosa se obtendrían resultados óptimos como: Sacerdotes motivados y capacitados, Disminución del Síndrome de Burnout, Empatía por parte de los clérigos, relaciones laborales funcionales, mayor competitividad a través de la productividad obtenida, generando, clima laboral adecuado, crecimiento, bienestar social y económico.

4.6 Factibilidad de la aplicación (tiempo, espacio, recursos)

4.6.1. Descripción de sujetos y/o empresas

La Religión Católica es la que profesa la mayoría de los guayaquileños. Las Organizaciones Religiosas Católicas como son las Congregaciones o Comunidades Religiosas tienen personería jurídica y son reconocidas como sociedades sin fines de lucro, generan ingresos y la obligación de pagar ciertos impuestos. Las Organizaciones Religiosas Católicas se encuentran exentas del pago del impuesto a la Renta.

4.6.2. Factibilidad

El siguiente plan de Bienestar Laboral para la mejora de las condiciones laborales es para incrementar los niveles del desempeño (productividad) los Sacerdotes pertenecientes a las Congregaciones, Entidades Religiosas del Sur Oeste de la Ciudad de Guayaquil.

Factibilidad Técnica: La aplicación de este plan de Bienestar Laboral es factible para todas las Congregaciones. Comunidad Religiosa o Entidad Religiosa que disponga de los Recursos necesarios como herramientas tecnológicas, conocimientos, habilidades, aptitudes etc. que se requiere para llevar a cabo el plan de Bienestar Laboral.

Factibilidad Organizacional: Es fundamental para la factibilidad de este tipo de proyecto que las Entidades Religiosas exista una estructura funcional que apoyen y faciliten las relaciones entre superiores y sacerdotes con el fin de que aprovechen de la mejor manera los recursos especializados con mucha eficiencia, responsabilidad, coordinación. De forma inmediata que vaya creando una cultura de bienestar laboral que es clave para impulsar la motivación y la productividad.

Factibilidad Económica: La aplicación de este plan de Bienestar Laboral es factible y se va a considerar los siguientes rubros.

Tabla 63 Inversión

CANT. DE ACTIVIDADES AL AÑO	ACTIVIDADES	LUGAR	COSTO TOTAL
Junio	Entretenimiento-Recreación	Complejo x	\$700,00
24 Lunes -2 lunes de cada mes	Lunes Activo	Online	\$360,00
Octubre	Eventos deportivos	Complejo x	\$400,00
Febrero	Por nuestra seguridad	Lugar de misión	\$120,00
Abril	Crecimiento profesional-académico	Online	\$400,00
Septiembre	Exámenes Anuales	Laboratorio x	\$1.400.00

Mayo	Capacitaciones de enfermedades	Online	\$100,00
Marzo y julio	Botiquín de primeros auxilios	presencial	\$400,00
Agosto	Capacitaciones Asertiva-Efectiva	Online	\$500,00
Noviembre	Programas de tardes de talento	Casa parroquial	\$400,00
	TOTAL		\$4.780,00

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Tabla 64 Fuentes de Financiamiento

FUENTES DE FINANCIAMIENTO	
DETALLE	PORCENTAJE
INGRESOS PROPIOS DE LA CONGREGACION	60%
BIENHECHOR	40%

Elaborado por: Suárez C. (2020)

Es importante indicar que estos valores son referenciales, en razón de que ellos son organizaciones sin fines de lucro y existen profesionales, empresas, laicos dispuestos a cooperar a estos tipos de sectores.

4.6.3. Limitaciones para la aplicación de la propuesta

La propuesta puede ser aplicada en todas las entidades para el beneficio de los Sacerdotes e incrementar la productividad.

El programa puede ser aplicado a las Entidades Religiosas y que cuente financieramente con presupuesto para poder solventar el costo de los seminarios, talleres etc. de profesionales a contratar.

Se espera, que haya colaboraciones de empresas, profesionales para que exista ingresos como ayuda y se lleve a cabo el proyecto antes mencionado, pero sobre todo quienes estén a cargo de la implementación y evaluación, cuenten con parámetros para medir la calidad de los procesos, se ejecuten planes de mejora y avances para alcanzar la calidad de vida de los Sacerdotes y por ende que aumente la productividad.

4.7 Beneficiarios

El programa de Bienestar Laboral tendrá como beneficiarios a todos los Sacerdotes de la Entidad Religiosa.

La demás entidades de acuerdo a sus políticas podrán utilizar este programa para orientación a lograr un mejor desempeño y mejorar las condiciones laborales.

4.7.1 Cronograma de Actividades.

Este proyecto se llevara a cabo a partir desde el año 2022.

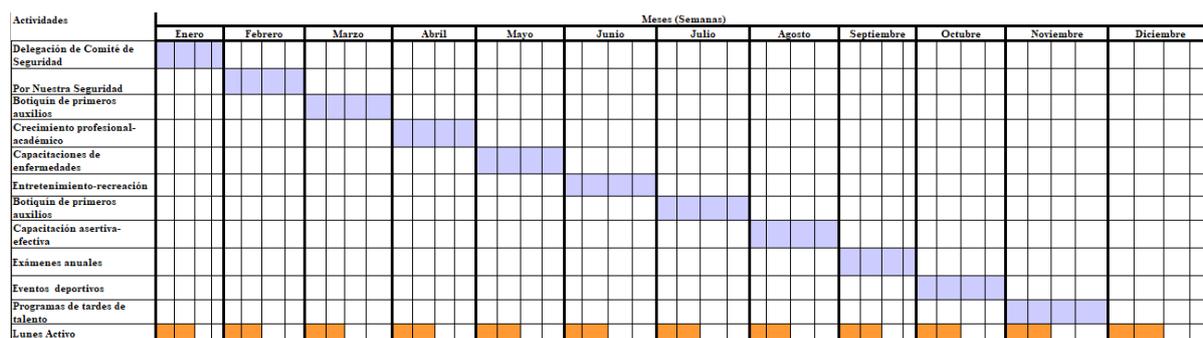


Figura 67 Cronograma de Actividades

Elaborado por: Suárez C. (2020)

4.8 Conclusiones

Existe insatisfacción entre los Sacerdotes que sienten que no se les está reconociendo por su desempeño el 80% indicaron que no. La relación con sus superiores no es la más adecuada ya que el 35% indicaron que su relación con sus superiores eran regular y el 30% deficiente lo que revela que no es óptima la relación con sus superiores. El 100% indicaron que no cuentan con un plan de bienestar laboral. Se revela agotamiento laboral en esta población investigada.

Existen desacuerdos dentro de la Congregación con las condiciones de seguridad y ambientales, lo que genera malestar entre los Sacerdotes. El 40% de los encuestados considera regular las condiciones físicas, el 30% deficiente. Esto dificulta el desarrollo de las actividades asignadas, ya que no existe suficiente equipamiento para realizar su Misión.

La productividad de la Congregación está influenciada por la insatisfacción de los Sacerdotes con el entorno laboral el 40% indican que su ambiente laboral no es adecuado. En la dimensión de cansancio emocional el 48% de los sacerdotes se encuentran es un nivel alto Esta es una clara evidencia del bajo nivel de motivación para hacer sus labores de manera eficiente.

La productividad es un factor clave para el cumplimiento de los objetivos dentro de la misión. De ahí que sea importante que esté ligado al nivel de vida de los Sacerdotes, ya que una persona es más productiva cuando trabaja en óptimas condiciones laborales.

Nos podemos dar cuenta que el sector a investigar, desempeña varias funciones el 37% realizan pastorales y administrativas y el 25% Pastorales Administrativas y docentes esto refleja que por sus, múltiples funciones que realizan las jornadas laborales sean excesiva trabajen el 62% más de 16 horas por tener a cargo muchas funciones que inciden en la productividad

La aplicación de este plan de Bienestar Laboral de las condiciones laborales aportará a la mejora de la productividad en las Entidades Religiosas.

4.9 Recomendaciones

Continuar en el sector sacerdotal, con mayor número de clérigos a nivel nacional con el fin de conseguir resultados significativos estos tipos de investigación en el estudio del proyecto.

Se recomienda a todas las Entidades Religiosas aplicar el presente plan de Bienestar laboral como mejora de las condiciones laborales de los sacerdotes.

Sería muy importante utilizar instrumentos más adaptados a las funciones sacerdotales, además construir o reorganizar lo que existe y validarlos para este sector.

Realizar continuamente encuestas para mejorar la satisfacción laboral de los clérigos.

Diseñar evaluación de desempeño anual para evaluación de los clérigos

Diseñar una plataforma Social y Cultural donde van a encontrar noticias de la Congregación, Temas Sobre Salud, Cumpleaños del mes, Cumpleaños Sacerdotal, Mensajes motivacionales, Cursos a desarrollarse próximamente, Campo de Querellas.

Deben planificarse entrevistas motivacionales para informar a los Sacerdotes sobre sus objetivos dentro de la organización y la importancia de asumir la obligación de realizar actividades dentro de la organización.

Diseñar un modelo de evaluación acorde a la Congregación y los Sacerdotes que la conforman, para realizarles evaluaciones evaluar las debilidades que tienen en el cumplimiento de las actividades asignadas y poder resolverlas en tiempo y forma.

Evaluar la efectividad del plan de seguridad y salud y asegurar el bienestar físico y mental de los Clérigos con el fin de mejorar las condiciones laborales y lograr un ambiente de trabajo seguro y estable.

Diseñar más tipos de indicadores con el cual se medirá la productividad de los clérigos.

REFERENCIAS

- Ahmed, M. A. (2017). The Importance of the Organizational Structuring and Departmentalization in Workplace. . *The Journal of Middle East and North Africa Sciences*, 10(4086), 1-9.
- Almanza, R., Calderón, P., & Vargas, J. (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 22(1), 01-12. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357959311001/357959311001.pdf>
- Arancibia, M. (Arancibia, Maribel 2017). Institución religiosa: Organización y modelo de evangelización en la ciudad de Sucre - Bolivia. *Revista La Colmena*(10), 22-35. Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/20684-Texto%20del%20art%C3%ADculo-82351-1-10-20190319.pdf
- Araya, L., & Pedreros, M. (2018). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, IV(142), 45-61.
- Bosqued M. (2008). En *Quemados, El síndrome del Burnout*. Ediciones Paidós Iberica, S.A.
- Capa, L., Benítez, R., & Capa, X. (2017). El liderazgo como fuente de ventaja competitiva para las organizaciones. *Revista Universidad y Sociedad*, 273-284.
- Caraballo, Mariela. (2019). Síndrome de Burnout en Sacerdotes de una Diócesis de Argentina. *DYH*. doi:http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512006000200001
- Carrasco, C. (Carrasco, Carla 2017). *La satisfacción laboral que tiene el personal del departamento de operaciones y el personal del departamento administrativo financiero en relación a la compensación laboral que brinda la organización Grúas Atlas*. Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10032/1/T-UCE-0007-PI004-2017.pdf>
- Chiavenato. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico.
- Coello. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Córdova, H. (2018). Estrategia de Liderazgo Sustentado en la Teoría de Frederick Herzberg, Thomas y Velthouse y Litwin y Stringer para Mejorar el Clima Laboral en los Docentes de la Institución Educativa N° 15135 del Caserío las Lomas, Pacaipampa, Ayabaca, Año 2015. *Scielo*.

- Córdova, M. (2010). *Crecimiento: Buscando la eficiencia en la estructura organizacional. Capital Humano*. Santiago: MERCER Consulting. Outsourcing.
- Daft, R. L. (2004). Theory Z: Opening the corporate door for participative management. . *Academy of Management Perspectives*, 18(4), 117–121.
- Diario Aleteia. (30 de 05 de 2017). Depresión y suicidio afectan también a sacerdotes. Obtenido de <https://es.aleteia.org/2017/05/30/depresion-y-suicidio-afectan-tambien-a-sacerdotes/>
- Diario El Mundo. (18 de 03 de 2012). *Los curas están estresados*. Obtenido de <https://www.elmundo.es/elmundo/2012/03/17/internacional/1331974559.html>
- Diario Peru 21. (18 de 03 de 2012). *Los curas, cada vez más estresados*. Obtenido de <https://peru21.pe/mundo/curas-vez-estresados-20490-noticia/?ref=p21r>
- Diccionario Enciclopédico de Biblia y Teología. (s.f.). Obtenido de <https://www.biblia.work/diccionarios/bienhechor/>
- Dr. Hernández & Dr. Méndez. (2012). *Exploración factorial del clima y la cultura organizacional en el marco del modelo de los valores en competencia*. Celaya: Universidad de Celaya.
- DYH. (2019). SÍNDROME DE BURNOUT EN SACERDOTES. Obtenido de [file:///C:/Users/Pc/Downloads/7434-Texto%20del%20art%C3%ADculo-25675-1-10-20191120%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Pc/Downloads/7434-Texto%20del%20art%C3%ADculo-25675-1-10-20191120%20(1).pdf)
- El Universo. (14 de Julio de El Universo 2019). En Guayaquil hay 1.034 centros religiosos para orar y meditar. *El Guayaquil*, págs. <https://www.eluniverso.com/guayaquil/2019/07/14/nota/7423533/guayaquil-hay-1034-centros-religiosos-orar-meditar>.
- Enciclopedia Económica. (Enciclopedia Económica 2019). *Organización sin fines de lucro*. Obtenido de Enciclopedia Económica: <https://enciclopediaeconomica.com/organizacion-sin-fines-de-lucro/>
- Estefania, M. (Estefania, Mosquera 2019). *Clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores*. Milagro: Universidad Estatal de Milagro. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4910/1/CLIMA%20LABORAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20LA%20MOTIVACION%20DE%20LOS%20TRABAJADORES.pdf>
- Feria, D. (2015). El debate de las organizaciones religiosas en las perspectivas de la secularización. *Revista Scielo*, 12(29), 52-55. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632015000300207
- George, C. (1972). *The history of management thought*. nglewood-Cliffs: Prentice-Hall.

- Gonzalez, J. (2018). *Gestión Administrativa en una Empresa Industrial y Retail, Lima 2018*. Lima: Universidad Norvert Wiener. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2448/TESIS%20Gonzalez%20Julio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guia OSC. (4 de enero de 2018). *¿Cómo se definen la misión, visión y objetivos de una organización social?* Obtenido de Guia OSC: <https://guiaosc.org/como-se-definen-mision-vision-objetivos-organizacion-social/>
- Guindon J. (1990). *Comment faire face au stress dans la vie du Pretre. Trabajo presentado en el Sinodo sobre La formacion de los Sacerdotes en la Situacion Actual*. Roma.
- Hamilton, V. L. (1978). Who is responsible? Toward asocial psychology of responsibility attribution. *gy*, 41, 3 16-328. *Social Psychology* 41, 316 - 328.
- Hernández Deysi. (2018). Una aproximación a la teoría de la valoración. *Cinzontle*, 1-25.
- Iturralde, R. (2017). *Administración para Pymes*. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- Jahromi, M. (2018). Evaluar el compromiso organizacional de los docentes de la escuela secundaria basado en la teoría de dos factores de higiene motriz de Herzberg. *Revista Amazonia Investiga* , 90-100.
- Jasso, González, & Dolores. (2018). Relación entre productividad y condiciones de bienestar laboral en mecánicos automotrices. *Revista de Educación y Desarrollo* .
- Jiménez, A. (2018). Organizaciones religiosas emergentes: la familia Malverdista. *Revista Ra Ximhai*, 14(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/461/46158062003/html/index.html>
- Lachiner Saborio Morales; Luis Hidalgo. (2015). Sidrome de Burnout . *Scielo*.
- Llanesa. (2007). *Ergonomia y psicología aplicada*. España: Lex Nova.
- Loitegui, J. (2018). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados*. México: McGrawhill.
- Lopez Helena . (2011). *Sacerdocio & burnout (el desgastes de la vida sacerdotal)*. Bogota-Colombia: San Pablo.
- Lopez Helena. (2012). *Sacerdocio & Burnout El desgastes en la vida sacerdotal*. Bogota-Colombia: San Pablo.
- López, Daniel; Alarcón, Pedro; Rodríguez, Manuel; Casado, María. (2015). Motivación en estudiantes de ingeniería: Un caso de estudio con teorías e instrumentos para su medida y desarrollo. *Revista de docencia Universitaria*, 343-376.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York.: McGraw-Hill.

- Mileman, & Sibanda. (2016). *Mejore su negocio: El recurso humano y la productividad*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Monte Gil & Peiro. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid.
- Morales, & Masis. (2014). La medición de la productividad del valor agregado: Una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de Costa Rica. *TEC Empresarial*.
- Muriel, F. (2019). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones y Saberes*, 2-14.
- News/Mundo. (22 de Marzo de 2019). "El trabajo está matando a la gente y a nadie le importa". Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-47656050>
- Ouchi, W. G., & Cuchi, W. G. (1981). *Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge (Vol. 13)*. Reading: Addison-Wesley.
- Palomino, P. (2017). *Influencia del clima laboral en la motivación de los empleados de la empresa global Business en la provincia de Lima 2015*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8433/PALOMINO%20VERA%20STEGUI%20PAOLA%20MARLEY%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parra, C. (2018). Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 25-52.
- Ramos Tejera. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Revista Acción Psicológica*.
- Ramos&Tejera. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Revista Acción Psicológica*.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Brito, J. E. (2013). *Comportamiento organizacional (Vol. 74)*. Ciudad de México: Pearson.
- Rodríguez, Quijije, & Montilla, &. (2018). Clima y cultura organizacional con el cambio gerencial de organizaciones tradicionales a organizaciones inteligentes. *Revista Ciencias Sociales y Económicas*.
- Sheldon, O. (1923). *The philosophy of management*. London: Pitman.
- Sierra, Y. (2007). *CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FACTOR DE RIESGO OCUPACIONAL*. Obtenido de CUADERNOS HISPANOAMERICANOS DE PSICOLOGÍA, Vol. 9 No. 1, 69-76: https://nanopdf.com/download/clima-organizacional-como-factor-de-riesgo-ocupacional_pdf

- SNIEG. (2015). *Cálculos de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra 2015*. México: Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica .
- Toro, F. (2018). Investigación: Diseño, construcción y validación de una escala para medir los factores psicosociales y la sintomatología orgánica en el área laboral. *Informes Psicológicos*, 95-112.
- Van Vuuren, L. J. (2010). Industrial psychology: Goodness of fit? Fit for goodness? *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), , 1-16.
- Vera, M. (2019). Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional “Carlos Alberto Seguí Escobedo”, Arequipa. *Ágora Revista Científica*.
- Verduzco, R. (2018). El estrés laboral en el entorno laboral. *Cultura Científica y Tecnológica*.
- Veytia, M., & Contreras, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educación*, 01-18. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-84.pdf>
- Vilema . (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores* . Quito : Universidad Andina Simón Bolívar .
- Zaragoza, P. (2017). Organizaciones sin fines de lucro: análisis comparativo del tratamiento fiscal y el control del estado a nivel Federal y Estatal. *Revista jurídica*(1), 168-191. Obtenido de <http://revistajuridica.uprrp.edu/wp-content/uploads/2017/07/05.-Organizaciones-sin-fines-de-lucro-86REVJURUPR168.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 Operacionalización de las Variables

Variable Independiente	Definición de la variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Condiciones Laborales	Aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.	Socio Demográficos	<ul style="list-style-type: none"> Edad Nivel Académico Horas de horas de jornada Funciones que desempeña Años de profesión 	Encuesta
		Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> Inducción Seminarios Reuniones 	Encuesta
		Grupo Social	<ul style="list-style-type: none"> Personas con quien habitan Funciones que tiene en la parroquia las personas que viven. Vive cerca de la familia, amigos. Integración con ellos Vicios: (tabaquismo; Alcohol) 	Encuesta
		Liderazgo	Delegación de Funciones adecuada Trabajo en equipo	Observación
		Disponibilidad de Recursos	Espacio adecuado Iluminación	Observación
		Motivación-Satisfacción	Reconocimiento Oportunidad del desarrollo profesional	Encuesta
		Laborales	Días de descanso Horas libres Vacaciones	Encuesta
				Bienestar Físico
		<ul style="list-style-type: none"> Cansancio Emocional Despersonalización Autoestima Profesional 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Emocionalmente cansado ✓ Me siento agotado en la final de la jornada ✓ Insensibilidad con las personas ✓ Indiferencia con los feligres y compañero de la congregación ✓ Comprensión de la personas ✓ Eficacia los problemas de las personas 	Test MBI
Variable Dependiente	Definición de la variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
Productividad	La productividad se define como la cantidad de producción de una unidad de producto o servicio por insumo de cada factor utilizado por unidad de tiempo.	Cumplimiento de objetivos	Metas Cumplidas	Encuesta
			Actividades programadas ejecutadas	Ficha de observación Observación
		Calidad de trabajo	Cantidad y tipo de quejas de clientes	Encuesta
		Cantidad de trabajo	# de asuntos resueltos por día	Encuesta,
		Eficiencia	Recursos Aplicados	Encuesta, Ficha de Observación
			Medios para logros	
	Eficacia	Objetivos programados	Encuesta	
		Metas programados		

Anexo 2 Solicitud de Aprobación para recolección de datos

Guayaquil, 16 Febrero del 2021

P. Olger Paz

Rector y Párroco Santuario San Vicente de Paul

De mis consideraciones:

Yo ANGELICA DE EL CISNE SUAREZ CAICEDO con 0927583617 por medio de la presente me dirijo a usted para solicitarle de la manera más respetuosa me permita realizar mi proyecto de tesis " **Las condiciones laborales y su relación con el incremento de la productividad**" y me permita los permisos necesarios para obtener el acceso a la información dentro de las instalaciones en el cual usted dirige, la misma que servirá para la elaboración de mi proyecto de tesis, requisito indispensable que debo cumplir para poder incorporarme.

Por lo tanto, de mi parte me comprometo a (1) no divulgar ni usar para fines personales la información otorgada, que con objeto de la relación de trabajo, me fue suministrada;(2) no proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en las instalaciones durante la duración del proyecto.

Por la atención prestada a la misma quedo a usted muy agradecida.


Atentamente,

Anexo 3 Ficha de Observación

Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

Facultad de Posgrado



El presente proyecto de investigación como requisito previo para la obtención del título de Master de Administración de Empresa. Trata de Proponer un plan de Bienestar Laboral para mejorar las condiciones laborales que aporten al incremento de la productividad en las Entidades Religiosas de la ciudad de Guayaquil.

Instrucciones Generales: Responda con sinceridad las preguntas señaladas; los resultados obtenidos servirán para solucionar una problemática.

Ficha de Observación

Fecha:	Instalación:
Lugar:	Observador:
Hora inicio:	Hora Final:
A.- Temas Principales	
B.- Explicación de los acontecimientos	
C.- Siguiendo pasos en la recolección de datos	

Anexo 4 Formato de Test. De MBI

Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil
Facultad de Posgrado



El presente proyecto de investigación como requisito previo para la obtención del título de Master de Administración de Empresa. Trata de Proponer un plan de Bienestar Laboral para mejorar las condiciones laborales que aporten al incremento de la productividad en las Entidades Religiosas de la ciudad de Guayaquil,

MASLACH BURNOUT INVENTORY (M.B.I.)

Instrucciones Generales: Responda con sinceridad las preguntas señaladas; los resultados obtenidos servirán para solucionar una problemática. Para responder encierre con un círculo en los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

0 = Nunca/ninguna vez

1 = Casi nunca/Pocas veces del año

2 = Algunas Veces/Una vez al mes o menos

3= Regularmente/Pocas veces al mes

4= Bastantes Veces/ Una vez por semana

5= Casi siempre/ Pocas veces por semana

6= Siempre/ Todos los días

1.- Debido a mis labores diarias me siento emocionalmente agotado.	0	1	2	3	4	5	6
2.- Al final de la jornada de trabajo me siento agotado.	0	1	2	3	4	5	6

3.- Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4.- Fácilmente comprendo cómo se siente las personas que trato.	0	1	2	3	4	5	6
5.- Creo que trato a las personas, feligreses y compañeros de la Congregación con indiferencia.	0	1	2	3	4	5	6
6.- Trabajar todo el día con muchos feligreses o con demasiados documentos es una tensión para mí.	0	1	2	3	4	5	6
7.- Trato con mucha eficacia los problemas de las personas.	0	1	2	3	4	5	6
8.- Siento que mi labor me está desgastando	0	1	2	3	4	5	6
9.- Considero que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los demás.	0	1	2	3	4	5	6
10.- Considero que me he vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo mi apostolado.	0	1	2	3	4	5	6
11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12.- Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
13.- Me siento frustrado con mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14.- Considero que estoy trabajando demasiado.	0	1	2	3	4	5	6
15.- No me preocupa lo que le ocurra a las personas, feligresía, benefactores, laicos, compañeros de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
16.- Trabajar directamente con las personas, feligresía, benefactores, laicos, compañeros de la congregación me produce estrés	0	1	2	3	4	5	6
17.- Fácilmente puedo crear un clima agradable con las personas, feligresía, benefactores, laicos, compañeros de la congregación.	0	1	2	3	4	5	6

18.- Me siento estimulado después de trabajar con los con las personas, feligresía, benefactores, laicos, compañeros de la congregación.	0	1	2	3	4	5	6
19.- He conseguido muchas cosas útiles en mi Apostolado Sacerdotal.	0	1	2	3	4	5	6
20.- En mis labores siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
21.- En mis labores pastorales trato los problemas que se me presentan con mucha calma.	0	1	2	3	4	5	6
22.- Considero que los feligreses, personas, laicos, benefactores, compañeros de la congregación me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

¡GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN!

Anexo 5 Formato de Encuesta Parte 1

Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

Facultad de Posgrado



El presente proyecto de investigación como requisito previo para la obtención del título de Master de Administración de Empresa. Trata de Proponer un plan de Bienestar Laboral para mejorar las condiciones laborales que aporten al incremento de la productividad en las Entidades Religiosas de la ciudad de Guayaquil.

Instrucciones Generales: Responda con sinceridad las preguntas; los resultados obtenidos servirán para solucionar una problemática. Para responder marque con una X en los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora:

1.-

Edad				
<input type="checkbox"/> Menos de 30	<input type="checkbox"/> De 31 a 40	<input type="checkbox"/> De 41 a 50	<input type="checkbox"/> De 51 a 60	<input type="checkbox"/> Más de 60

2.-

Nivel Académico				
<input type="checkbox"/> Bachillerado	<input type="checkbox"/> Universitario	<input type="checkbox"/> Licenciatura	<input type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Doctorado

3.- ¿De cuantas horas está compuesta su jornada laboral diaria?

4.-

Tipos de funciones que usted desempeña				
<input type="checkbox"/> Pastorales	<input type="checkbox"/> Administrativas	<input type="checkbox"/> Docentes	<input type="checkbox"/> Formativas	<input type="checkbox"/> Otras especifique <hr/> <hr/>

5.-

Años de sacerdocio				
<input type="checkbox"/> De 0 a 5	<input type="checkbox"/> De 6 a 10	<input type="checkbox"/> De 11 a 20	<input type="checkbox"/> De 21 a 30	<input type="checkbox"/> Más de 30

6.- ¿Grupo Social?

Con cuántas personas vive en la Iglesia en la cual desempeña su misión ? _____

7.- ¿Tiene persona a su cargo?

Sí

No

8.- ¿A cuántas reuniones de clero, retiros o jornadas de formación asiste en promedio anualmente?

Cantidad de Reuniones				
<input type="checkbox"/> De 0 a 5	<input type="checkbox"/> De 6 a 10	<input type="checkbox"/> De 11 a 15	<input type="checkbox"/> Más de 15	<input type="checkbox"/> Otro: _____

9.- ¿Tabaquismo?

Cantidad de Cigarrillos				
<input type="checkbox"/> No (ninguno)	<input type="checkbox"/> De 1 a 5 cigarrillos al día	<input type="checkbox"/> De 6 a 10 cigarrillos al día	<input type="checkbox"/> De 11 a 20 cigarrillos al día	<input type="checkbox"/> Más de 20

10.- ¿Alcohol?

Consumo				
<input type="checkbox"/> Nunca bebo alcohol	<input type="checkbox"/> Bebo alcohol ocasionalmente	<input type="checkbox"/> Bebo alcohol algunas veces	<input type="checkbox"/> Bebo alcohol casi todos los días	<input type="checkbox"/> Otro: _____

11.-

Horas de Ocio				
<input type="checkbox"/> Menos de 1 hora	<input type="checkbox"/> Menos de 2 horas	<input type="checkbox"/> De 2 a 4	<input type="checkbox"/> Más de 4 horas	<input type="checkbox"/> Otro: _____

12.-

Horas de sueño diario				
<input type="checkbox"/> Menos de 4 horas	<input type="checkbox"/> De 4 a 6 horas	<input type="checkbox"/> De 6 a 8	<input type="checkbox"/> Más de 8	<input type="checkbox"/> Otro: _____

13.- ¿Usted toma vacaciones?

Sí No ¿Cuánto tiempo? _____

14.- ¿Actualmente padece alguna enfermedad?

Sí No

- Presión arterial alta
- Diabetes
- Gastritis
- Dolores de Cabeza
- Lupus
- Artritis
- Problemas gastrointestinales
- Problemas Cardiovasculares
- Alteración en la piel
- Obesidad
- Cáncer
- Anemia

15- ¿Con qué frecuencia te haces una valoración médica?

Frecuencia					
<input type="checkbox"/>					
Una vez cada 3 meses	Una vez cada 6 meses	Una vez al año	Solo cuando es necesario	Nunca lo hago	Otros

16.- ¿Considera usted que el ambiente laboral en su área de trabajo es adecuado para realizar sus tareas?

Totalmente desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

17.- ¿Considera Usted que las relaciones personales que mantienen con sus compañeros de la Congregación motivan a que usted mantenga un mejor desempeño para realizar los trabajos colaborativos?

Totalmente desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

18.- ¿Usted considera que las condiciones físicas de su lugar de misión que se encuentra laborando (iluminación, temperatura, ventilación. Espacio, ruidos etc.) son las adecuadas para su desempeño laboral?

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bien	Excelente

19.- ¿De la escala del 1 al 5 considerando que el 1 es el más bajo y el 5 el más alto indique como considera Usted que influye el comportamiento de su superior en su desempeño laboral?

1	2	3	4	5

20.- ¿Cómo considera usted la relación entre usted y su Superiores?

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bien	Excelente

21.- ¿Tiene usted problemas con alguno de sus compañeros de la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal?

No aplica	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

22.- ¿En el último trimestre he recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo de misión?

Si

No

¡GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN!

Anexo 6 Formato de Encuesta Parte 2

Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil
Facultad de Posgrado



El presente proyecto de investigación como requisito previo para la obtención del título de Master de Administración de Empresa. Trata de Proponer un plan de Bienestar Laboral para mejorar las condiciones laborales que aporten al incremento de la productividad en las Entidades Religiosas de la ciudad de Guayaquil.

Instrucciones Generales: Responda con sinceridad las preguntas; los resultados obtenidos servirán para solucionar una problemática. Para responder marque con una X en los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora:

1.- ¿Usted entrega de manera puntual las labores asignadas según el cronograma de trabajo?

Sí No

2.- ¿Usted distribuye su tiempo y esfuerzo de manera que consigue los objetivos que se proponga?

Sí No

3.- ¿Usted hace un buen uso de los instrumentos o equipos de trabajo?

Sí No

4.- ¿Usted recibe algún tipo de seminario, taller para su superación personal?

Sí No

5.- ¿Usted se preocupa por superarse académicamente, acudiendo a cursos de seminarios, talleres, capacitación?

<input type="checkbox"/>			
Escasamente	A veces	Generalmente	Siempre

6.- ¿Usted recibe quejas de los feligreses, benefactores, laicos, compañeros, superiores por su calidad de trabajo?

Cantidad			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Escasamente	A veces	Generalmente	Siempre

7.- ¿En una escala del 1 al 5 considerando que el 1 es el más bajo y el 5 el más alto escribe la meta cumplida?

1	2	3	4	5

8.- ¿Te gustaría que haya un plan de bienestar laboral?

Sí No

9.- ¿Usted sigue alguna rutina personal de ejercicios o entrenamiento?

Sí No

10.- ¿Usted Cuenta con un plan de seguro médico adicional?

Sí No

11.- ¿Consideras que es conveniente recibir capacitaciones constantemente para mejorar la productividad?

Totalmente desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

12.- ¿Considera que usted es importante para la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal que usted pertenece?

No aplica	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

13.- ¿En la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal que usted pertenece le han dado oportunidades de obtener una profesión de tercer nivel?

No aplica	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

14.- ¿En la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal le proporcionan la dotación necesaria para desarrollar su labor?

No aplica	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

15.- ¿Las actividades que realiza la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal integra a su familia?

No aplica	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

16.- ¿Considera usted en la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal se realizan jornadas, charlas de promoción de salud?

No aplica	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

17.- ¿Considera usted en la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal se realizan actividades deportivas y recreativas?

No aplica	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

18.- ¿Considera usted en la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal reconocen sus logros?

No aplica	Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

19.- ¿Entre las siguientes opciones seleccione usted, los que considera deberían ser los programas que tenga la Congregación, Comunidad Religiosa, Orden Sacerdotal en la cual usted pertenece?

- a) Programas de deportes
- b) Programas de arte
- c) Programas de formación académica (cursos diplomados, seminarios, talleres)
- d) Todas las anteriores

Otros: _____

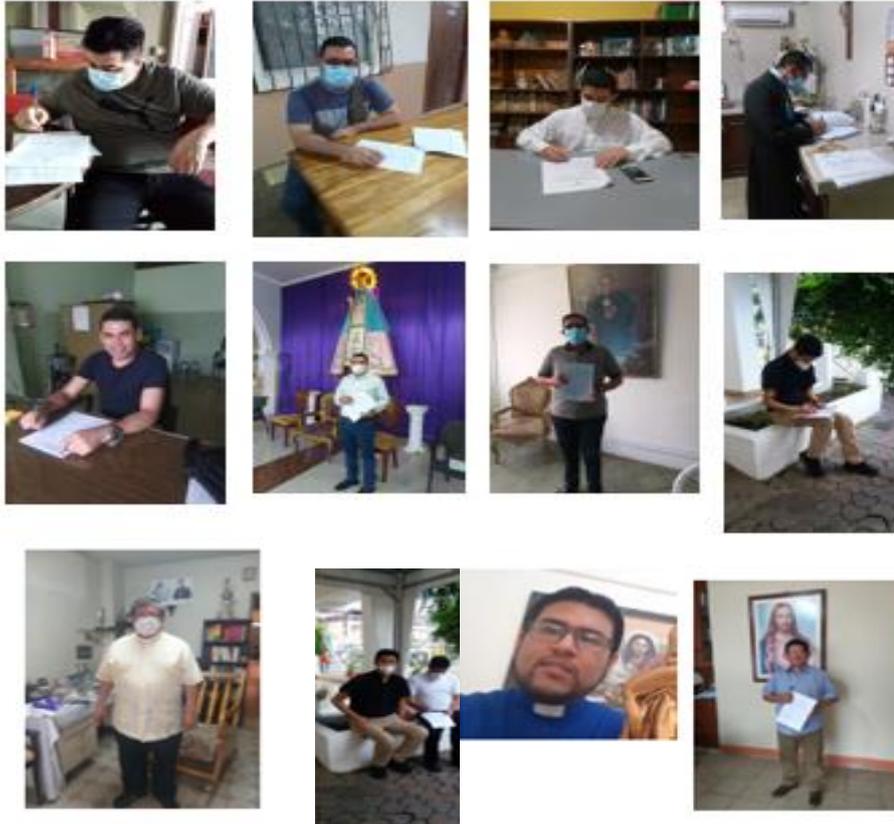
20.- ¿Actualmente la Entidad Religiosa cuenta con un plan de Bienestar laboral?

Sí

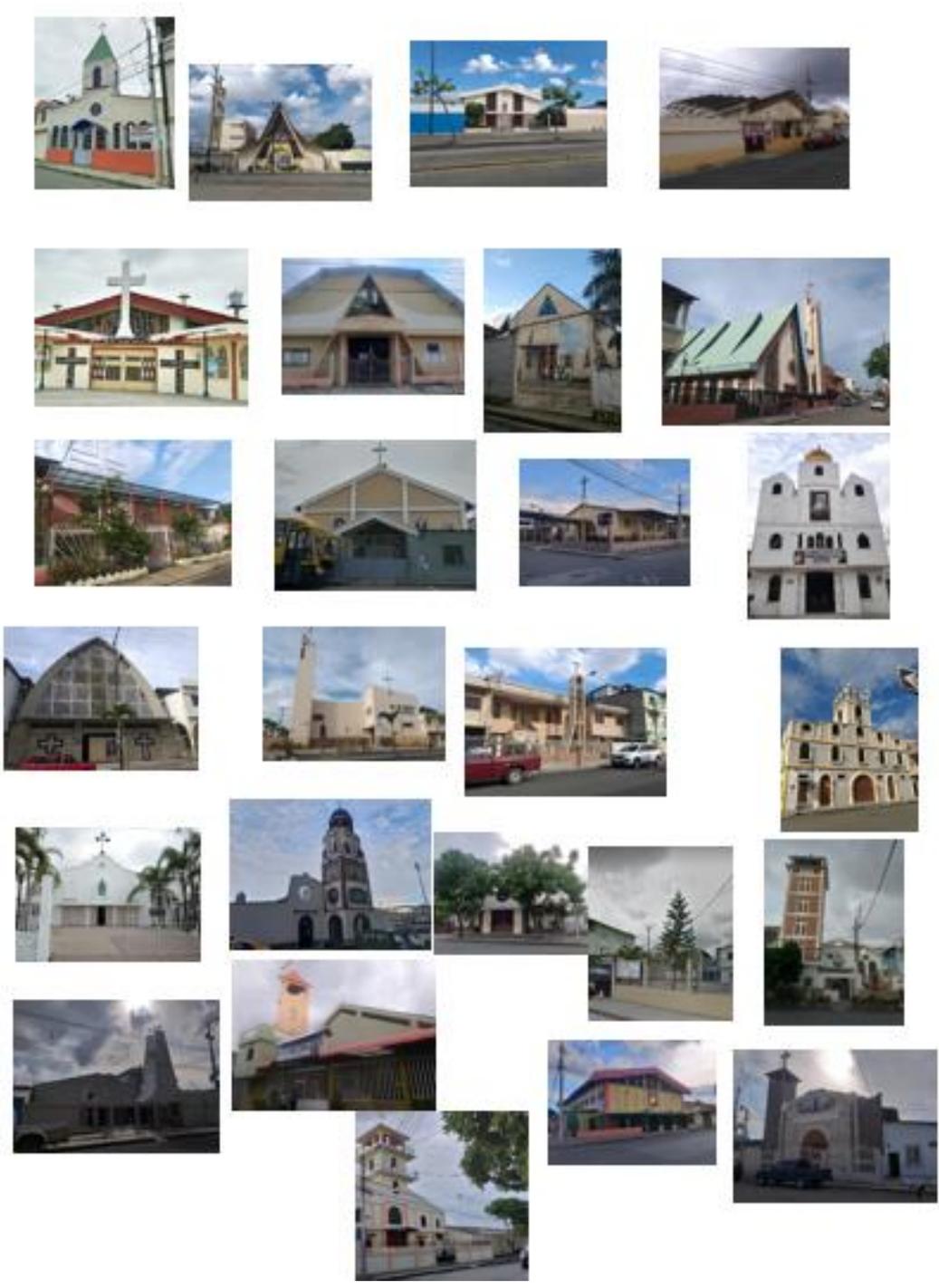
No

¡GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN!

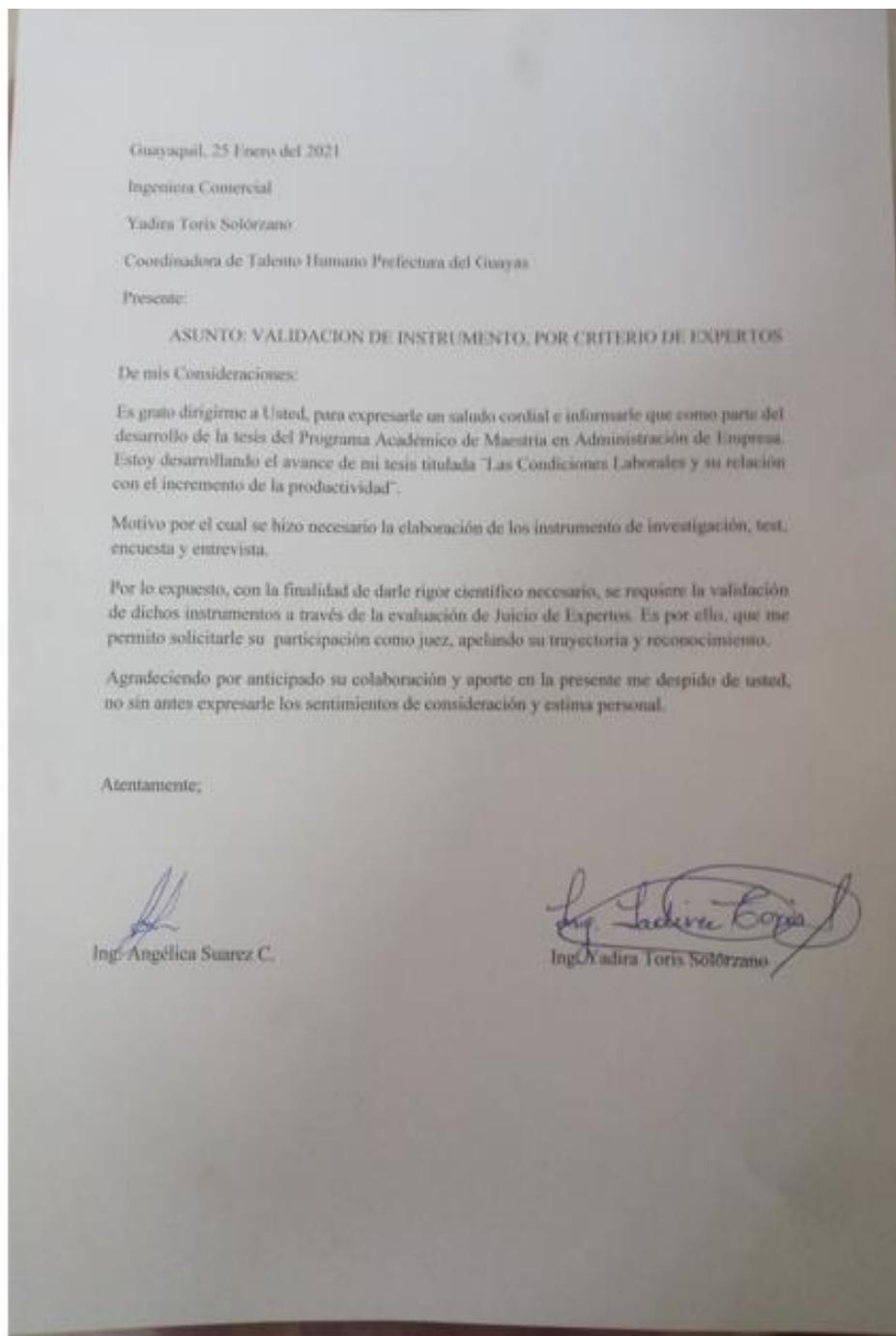
Anexo 7 Encuesta y test Clérigos



Anexo 8 Parroquias del Sur Oeste de Guayaquil



Anexo 9 Validación de Instrumentos #1



Anexo 10 Validación de Instrumentos #2

