



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2016.

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Tecnóloga en
Administración de Recursos Humanos-Personal

Autora: Viviana Alejandra Tumipamba Pérez

Tutor: Doctor Miguel Cartaya

Quito, abril de 2016

DECLARACIÓN DE APROBACIÓN TUTOR Y LECTOR

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

DECLARATORIA

Declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal se ha citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se presentaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas resultados y conclusiones son de mi absoluta responsabilidad.

VIVIANA ALEJANDRA TUMIPAMBA PÉREZ

CC 1723742364

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo principalmente le agradezco de todo corazón a Dios a la Virgencita del Quinche y de Guadalupe por sus bendiciones para llegar hasta donde he llegado porque hicieron realidad mi sueño tan anhelado.

Al Instituto Tecnológico Cordillera por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional y por sus valores y principios que enseñan.

A todos mis maestros por su esfuerzo dedicación por haberme compartido sus conocimientos su experiencia su capacidad y motivación para poder culminar mis estudios con éxito por haber aportado con un granito de arena a mi formación.

A mis padres quienes siempre me supieron guiar y apoyar en los momentos más difíciles de mi vida al cual nunca me dejaron sola y gracias a ellos soy lo que soy.

A mi mejor amigo José Suquillo por estar siempre conmigo en las buenas y en las malas por sus palabras de aliento para salir adelante y no desmayar.

DEDICATORIA

Primeramente este proyecto de grado quiero agradecerle a Dios ya que me supo guiar por un buen camino darme fuerzas, salud y sabiduría para salir adelante y no desmayar ante mis problemas.

A la virgencita del Quinche y de Guadalupe por sus bendiciones por darme paciencia y fuerzas para culminar con mis estudios a pesar que tuve un embarazo riesgoso

A mis padres por su apoyo incondicional por sus consejos, comprensión, amor y su ayuda en los momentos difíciles que pase por los recursos necesarios para poder estudiar y culminar con mi carrera. Por todo lo que me han enseñado los valores principios, mi carácter y mi empeño mi coraje por la perseverancia que me dieron sus palabras de aliento para conseguir mis objetivos por ayudarme con mi hija mientras desarrollaba mi proyecto y mientras estuve en clases.

A mis hermanos por su apoyo incondicional y por estar siempre ayudándome con mi princesita a mis sobrinos Jhorshua y Yasbeck,

Principalmente quiero Dedicarle a mi Hija María Franshesca por ser mi fuente de inspiración y motivación para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor y por ser la bendición más grande que Dios me pudo mandar.

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, **VIVIANA ALEJANDRA TUMIPAMBA PÉREZ** portador de la cédula de ciudadanía signada con el No 1723742364 de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley de Propiedad Intelectual, que dice: *“La cesión exclusiva de los derechos de autor confiere al cesionario el derecho de explotación exclusiva de la obra, oponible frente a terceros y frente al propio autor. También confiere al cesionario el derecho a otorgar cesiones o licencias a terceros, y a celebrar cualquier otro acto o contrato para la explotación de la obra, sin perjuicio de los derechos morales correspondientes. En la cesión no exclusiva, el cesionario está autorizado a explotar la obra en la forma establecida en el contrato”*; en concordancia con lo establecido en los artículos 4, 5 y 6 del cuerpo de leyes ya citado, manifiesto mi voluntad de realizar la cesión exclusiva de los derechos de autor al Instituto Superior Tecnológico Cordillera, en mi calidad de Autor del Trabajo de Titulación que he desarrollado para la obtención de mi título profesional denominado: **“Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015”** facultando al Instituto para ejercer los derechos cedidos en esta certificación y referidos en el artículo transcrito.

FIRMA

NOMBRE

VIVIANA ALEJANDRA TUMIPAMBA PÉREZ

CEDULA

1723742364

Quito, a los 23 días de mayo de 2016

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE APROBACIÓN TUTOR Y LECTOR.....	ii
DECLARATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN	xvii
CAPÍTULO 1.....	1
1.01 Antecedentes	1
1.01.01 Antecedentes teóricos.....	6
1.02 Contexto	8
JUSTIFICACIÓN	15

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL (Matriz T).....	17
CAPITULO II.....	22
2.1.01 Mapeo de Involucrados	22
2.1.02 Definición.....	22
MAPEO DE INVOLUCRADOS.....	24
2.01 Contextualización de la Mapeo de Involucrados	25
2.02.01 Análisis de la Matriz de involucrados.....	28
CAPITULO III.....	30
3.01 Árbol de problemas	30
3.01.01 Definición.....	30
3.01.02 ANÁLISIS DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS.....	33
3.02 Árbol de Objetivos	34
3.02.01 Definición.....	34
3.02.02 Análisis del árbol de objetivos	37
CAPITULO IV	38
4.01 Matriz de Alternativas.....	38
4.01.01 Definición.....	38
4.01.02 Contextualización de La matriz de Alternativas	41

4.02 Matriz de Impacto de Objetivos	43
4.02.01 Definición.....	43
4.02.01 Contextualización de la Matriz de Impacto de Objetivos	46
4.03 Diagrama de estrategias	48
4.03.01 Definición.....	48
4.03.02 Contextualización del Diagrama de Estrategias.....	50
4.04 Matriz de Marco Lógico.....	53
4.04.01 Definición.....	53
4.04.02 Contextualización de la Matriz de Marco Lógico.....	58
CAPITULO V.....	60
PROPUESTA.....	60
5.01 PROPUESTA.....	60
5.0.01 Antecedentes de la Propuesta.....	60
5.02 Justificación.....	61
5.03 Objetivo General	62
5.03.04 Objetivos Específicos.....	62
5.04 Marco Teórico.....	62
5.04.01 Clima laboral	62

5.04.02 Compromiso laboral.....	63
5.04.03 Empoderamiento	63
5.04.04 Filosofía empresarial	64
5.04.05 Importancia de la motivación laboral.....	65
5.04.06 Inducción.....	65
5.04. 07 Integración.....	65
5.04.08 Manual de Inducción.....	66
5.04.09 Motivación laboral	66
5.04.10 Taller de capacitación	67
5.05 Modalidad básica de la investigación	67
5.05.01. Población y muestra	68
5.05.02 Análisis De La Encuesta realizada en Rocky Sport	68
Análisis e interpretación General	80
5.06 Relación de contenidos	81
5.07 Taller	82
5.07.01 Objetivo.....	83
5.07.02 Mensaje	83
5.07.03 Importancia	83

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

5.07.04 Reglas de Oro	83
5.07.05 Encuestas	84
CAPITULO VI	85
Aspectos Administrativos	85
6.01 Recursos	85
6.01.01 Recursos humanos.....	85
6.01.02 Recursos Materiales	86
6.02 Presupuesto.	87
6.03 Cronograma.....	88
CAPITULO VII	89
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	89
7.01 Conclusiones	89
7.02 Recomendaciones.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93
REFERENCIAS ELECTRÓNICAS	95
ANEXOS	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Análisis de fuerzas t.....	19
Tabla 2. Matriz de análisis de involucrados	27
Tabla 3. Matriz de Alternativas	40
Tabla 4. Contenido Programa de Inducción	68
Tabla 5. Información suministrada	70
Tabla 6. Bienvenida de Directivos.....	71
Tabla 7 Programa de Inducción cumple objetivos.....	72
Tabla 8. Información suministrada	73
Tabla 9. Importancia y énfasis en la Misión y Visión	74
Tabla 10. Esquema de Valores definido y Documentado.....	75
Tabla 11. Comunicación de Valores.....	76
Tabla 12. Organizan Convenciones o Reuniones Periódicas	77
Tabla 13. Plan de Formación Anual	78
Tabla 14. Programa de Integración Satisfactorio.....	79
Tabla 15. Recursos humanos	85
Tabla 16. Recursos Materiales.....	86
Tabla 17. Presupuesto	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapeo de involucrados	24
Figura 2. Árbol de problemas	32
Figura 3. Árbol de objetivos	36
Figura 4. Diagrama de Estrategias	49
Figura 5. Contenido Programa de Inducción	69
Figura 6. Información suministrada	70
Figura 7. Bienvenida de Directivos	71
Figura 8. Programa de Inducción cumple objetivos	72
Figura 9. Información de apoyo	73
Figura 10. Importancia y énfasis en la Misión y Visión	74
Figura 11. Esquema de Valores definido y Documentado	75
Figura 12. Comunicación de Valores	76
Figura 13. Organizan Convenciones o Reuniones Periódicas	77
Figura 14. Plan de Formación Anual	78
Figura 15. Programa de Integración Satisfactorio	79

RESUMEN EJECUTIVO

Se ha diseñado el presente Manual de Inducción de Filosofía Corporativa dirigido al personal de la empresa Rocky Sport, con el fin de generar un clima laboral adecuado facilitando el crecimiento del empleado de la empresa, se pretende empoderar, motivar al empleado para que se conozca y haga parte integral la Misión; Visión, Valores, así como el suministrar la suficiente calidad de información para que conozca los beneficios que como colaborador brinda y presta Rocky Sport, sus derechos y deberes, llegando a su identificación con la empresa.

El manual tiene partes básicas para que de una manera sencilla y práctica se brinde al empleado, sea antiguo o nuevo la información que requiere para su día a día de trabajo y lograr los niveles de eficiencia y calidad deseados.

El manual de inducción da orientación a los empleados que ingresan a su a la empresa y van desempeñar actividades laborales, se pretende facilitar y disponer las condiciones necesarias para la adaptación del nuevo colaborador al entorno institucional y ambiente de trabajo.

El presente trabajo se hizo a nivel descriptivo, se enfoca al el proceso de integración del empleado a la empresa Rocky Sport, donde conste un documento en el que conste el proceso de integración del empleado, cabe recalcar que es tanto para empleados que inician sus actividades como quienes ya tienen su tiempo de servicio en la empresa;

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

para que sirva de apoyo para una completa adaptación al ámbito de la empresa. Esta investigación inicia con la evaluación del empoderamiento de la Filosofía de empresa, el cual no tiene un empoderamiento por parte del empleado.

ABSTRACT

Has designed this Manual Induction Corporate Philosophy for staff of the company Rocky Sport, in order to generate an adequate working environment facilitating growth company employee, is to empower, motivate the employee to know and make integral part Mission; Vision, Values, as well as provide enough quality information to know the benefits as a collaborator provides and pays Rocky Sport, their rights and duties, reaching its identification with the company. The manual has basic parts for a simple and practical way it is provided to the employee, whether old or new information required for their day to day work and achieve the levels of efficiency and quality desired.

The induction manual provides guidance to employees who enter their business and go to the labor force, is to facilitate and provide the necessary adaptation for the new collaborator institutional environment and working environment conditions. This work was done at the descriptive level, it focuses on the integration process of the employee to the company Rocky Sport, stating a document stating the integration process of the employee, it should be emphasized that it is for both employees who start their activities as those who already have their service time in the company; to serve as support for full adaptation to the enterprise level. This research begins with the evaluation of empowerment company philosophy, which does not have an empowerment by the employee.

INTRODUCCIÓN

Con el fenómeno de la globalización de dan cambios que exigen ser proactivos y más , rápidos para adaptarse a la creciente economía; por tal razón que las empresas se hacen más competitivas, el escenario mundial cambia la economía requiere de mejoras en la producción , es de aquí donde las compañías direccionan y profundizan los estudios y a la competitividad se alcanza con la calidad de los productos y servicios, señalando la premisa, que el Capital Humano es la esencia de todas la empresas, es aquel que no se puede poner un valor monetario; por tal razón se da mayor prioridad , buscando las maneras de enfocar más al ser humano que es , estas acciones inciden y mejorar el rendimiento del empleado.

Hoy en día las empresas dan un efectivo programa de inducción que sea una herramienta practica que sirva para orientar al recurso humano hacia los objetivos y metas empresariales, proporcionándole una visión general de la estructura organizacional, así como de sus políticas, normas, procedimientos e inclusive el reglamento de trabajo interno que han de guiar su conducta en las organizaciones en la cual están colaborando.

Por lo antes mencionado Rocky Sport, desea estar a la vanguardia y mejorar , quiere dar al empleado, la manera indicar ,de forma rápida y concreta sobre los beneficios y servicios que la empresa ofrece, la inducción del personal que se presenta está

direccionada fundamentalmente a la parte de la Filosofía Empresarial de personal, por por ello que es un conjunto programado de acciones, orientaciones, socialización y entrenamiento, direccionadas a proporcionar al empleado toda la información básica y que necesita para conocer su puesto de trabajo, conjuntamente con sus actividades.

El siguiente trabajo de investigación está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: Se basa contexto donde se desarrolló el tema sus generalidades, la justificación, la matriz de fuerza T con sus respectivas conceptualizaciones, explicaciones y razones técnicas.

Capítulo II: Son los involucrados en el problema del proyecto, su alcance; la matriz de análisis de invocados en base a casa una de sus competencias o factores que impulsan o limitan su incidencia.

Capítulo III: Comprende lo relacionado con el árbol de problemas (causas, efectos); su transformación a objetivos, los indicadores de cumplimiento y finalidad.

Capítulo IV: Es el Marco Lógico (ML), donde se encuentra la medición de impactos de objetivos, las estrategias a para el cumplimiento de los objetivos (como llegar a los resultados esperados), y el ML en resumen con sus indicadores y supuestos que contemplan la presente investigación, así como los elementos a tomar para el presupuesto para el desarrollo del proyecto.

Capítulo V: Contiene la parte metodológica, la encuestas, tabulaciones y análisis y el producto, es decir el manual de inducción de Filosofía Empresarial de Rocky Sport

Capítulo VI: Son los aspectos administrativos, tecnológicos, como humanos, materiales, el presupuesto general para la puesta en marcha del proyecto, así como el cronograma de actividades.

Capítulo VII: Considerado por las conclusiones y recomendaciones, estas son el resultado de la aplicación y socialización del proyecto, partiendo que son insumos para, mejoramiento de la propuesta.

CAPÍTULO 1

1.01 Antecedentes

Dentro de la gestión de recursos humanos, para ser más específicos en el subsistema de desarrollo organizacional, aquí se vienen realizando estudios de productividad del personal, dado que la competitividad y la globalización exigen cada vez un mayor desempeño eficaz y efectivo de las personas en las empresas.

El inicio o fin de una empresa, está el dar o proporcionar un bien o servicio, en base o fundamento a la naturaleza de la empresa, para sustentar esto:

Desde aparición del hombre, este ha transformado la naturaleza haciéndola servir a sus propios fines y, al hacerlo, se transformaron a sí mismos, desarrollándose la sociedad humana. El hombre ha sido, y es, producto de su propio trabajo, esto le

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

permite ser un ser social, es decir que en grupo trabajan y sobreviven. (Toledo, 2010, pág. 20).

Ante lo expuesto, se entiende que el hombre es un ser que vive en sociedad y está a conllevado a la formación de organizaciones, se debe connotar la importancia que tiene el empleado dentro de la organización empresarial.

Es evidente que el las empresas, organizaciones modernas se den algunos cambios, mejoras, no solo en la estructura, sino también en las bases de las mismas, tal es el caso de la iniciar un proceso de reclutamiento, selección, e integración del personal a la empresa. Se vean enfocados en una adecuada inducción en donde se permita el nuevo empleado el conocer de manera clara y profunda la empresa, tal es el caso de esta inducción no se le dé únicamente a los nuevos empleados, también se haga participe a los más antiguos colaboradores, por una simple razón, ellos también necesitan una retroalimentación constante.

Para entender mejor, (Arroyo, 2008), menciona:

Un manual de inducción es un elemento de apoyo para que una persona que se integra a una nueva posición laboral, entienda la empresa, sepa cómo funciona, conozca su organigrama, su historia, su misión, su visión, etc. Sirve para que la persona se integre fácilmente en el nuevo grupo de trabajo, e incluso para que conozca bien sus

funciones, información de la empresa, historia, departamentos, actividad a la que se dedica la empresa, Beneficios, Restricciones, entre otras cosas. (Página 34).

La inducción es un proceso de vital importancia dentro de una organización a pesar de que muchos gerentes no la toman en cuenta, a través de ella se pueden implementar uno de los programas como son de familiarizar al nuevo trabajador con la empresa y con los compañeros de trabajo, su cultura, sus principales directivos, su historia, sus políticas, manuales que existe dentro de la empresa.

Este proceso se efectúa antes de iniciar el trabajo para el cual ha sido contratado, evitando así los tiempos y costos que se pierden tratando de averiguar por sí mismos, en qué empresa ha entrado a trabajar, qué objetivos tiene, quién es quien, a quién recurrir para solucionar un problema, cuáles son las actitudes no toleradas, funciones y entre otros. (Isabel, 2013, pág. 67).

En relación a lo expuesto, los manuales de inducción se centran en el dar insumos básicos para que el empleado pueda desarrollar con normalidad sus actividades laborales.

Para el avance de la investigación, se toman en cuenta trabajos (iguales o similares), que en varias de las universidades del país, las cuales tengan un objetivo similar, o tengan un fin común; entre las cuales a continuación se detallan.

Según (Lovato, 2012) en su trabajo titulado: Diseño de un Programa de Inducción, Reinducción y Capacitación en los cargos, para el personal de tiendas del Grupo Retail (Empresa Maratón). Cuyo objetivo fue:

Mantener informador tanto a los nuevos trabajadores como a los colaboradores activos, sobre la actividad a que se dedica la empresa, beneficios que brinda y presta, derechos y deberes: con el fin de lograr la identificación del trabajador con la organización y proporcionar a su vez al recién llegado, las bases para una adaptación e integración con su grupo de trabajo y con el trabajo en sí: y de ésta manera alcanzar los niveles de productividad deseados.

La población a investigar fue de 25 empleados, de distintos puntos y almacenes de la ciudad.

Entre sus principales conclusiones: Es importante que cada empleado que trabaja para cualquier empresa del grupo conozca hacia donde se dirige la empresa y los elementos que tienen a su alcance para lograrlo, es decir, la visión y misión de la misma.

Con la aplicación del programa de inducción y capacitación se incrementó el interés y el conocimiento de las personas por identificar las áreas de servicio con las que cuenta la empresa, siendo este un beneficio para el trabajador debido a que tendrá una mejor integración entre los compañeros de trabajo.

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

En base a lo anterior, se consolida la importancia que tiene la inducción como parte preparatoria del empleado hacia sus nuevas labores y actividades, con las cuales se determina el futuro dentro de la organización.

En otra investigación, (Granado & Hernandez, 2008) su trabajo titulado: DISEÑO DE UN MANUAL DE INDUCCIÓN DIRIGIDO A LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA ALCALDÍA BOLIVARIANA DE MATURÍN ESTADO MONAGAS, su objetivo fue:

El Diseñar un Manual de Inducción dirigido a la Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía Bolivariana de Maturín Estado Monagas.

La población de este trabajo de grado estuvo conformada por todos los empleados de la Dirección de Recursos Humanos de la Alcaldía Bolivariana de Maturín, constituida por diecinueve (19) empleados

Manifiestan que: Hay pocos trabajadores que no conocen la misión y visión de la empresa, situación que conlleva a los encargados de aplicar la inducción suministrar esas informaciones, con el propósito de que los empleados realicen las actividades eficientemente siguiendo el camino a seguir en procura de satisfacer las necesidades de la colectividad.

Casi la mitad de los trabajadores al momento de ingresar a laborar en la empresa no tuvieron el respectivo recorrido por las instalaciones de la estructura municipal, cuestión

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

no recomendable porque esto ocasiona desubicación en el lugar de trabajo por parte de los nuevos empleados.

Con lo expuesto, se manifiesta la gran importancia de que el empleado conozca y se familiarice con la filosofía corporativa de la empresa al iniciar sus actividades, así también los empleados más antiguos el refrescar sus conocimientos respecto a la empresa.

1.01.01 Antecedentes teóricos

Los antecedentes teóricos, son teorías o conclusiones elaboradas por especialistas en el tema y que han sido publicadas en libros relacionados con el tema que se pretende investigar, estas apoyan a ayudan a profundizar sobre la importancia del tema, el cual se va a investigar, y de manera especial definen el tema. Estos conceptos establecidos facilitan la asimilación del tema, la comprensión del mismo y dan un aporte en las conclusiones, el momento de ir de una teoría o concepto a una realidad observada. (Gutierrez, 2004)

En tal sentido, dichos conceptos permiten una mejor asimilación de la propuesta y por qué no, el mencionar el entender la importancia y desarrollo de la propuesta del trabajo de proyecto.

Manual de Inducción

Para entender de una forma clara, se define:

El Manual de Inducción tiene como finalidad que cada nuevo integrante de una empresa, conozca aspectos importantes de la misma tales como su misión, su visión, sus funciones, los servicios que se ofrecen y las políticas de personal que le afectarán etc., información que le servirá como base fundamental para que de esa forma, se integre rápida y adecuadamente en la organización y con el personal que la conforma, y así de inicio al desarrollo de sus actividades (Blaque, 2003, pág. 80).

Como se ha mencionado con anterioridad, el manual contiene elementos, conceptos y figuras que permiten un empoderamiento efectivo de las condiciones y filosofía de la empresa.

Cabe señalar que otro concepto de gran importancia es el de filosofía empresarial, para lo cual se seleccionan los siguientes argumentos:

Según (Cedeno, 2006, pág. 89) manifiesta que:

La globalización entendida como el proceso que marca las pautas para la relación comercial, social y tecnológica entre los individuos, y la filosofía que dentro de sus características se encuentran la transformación e interpretación la realidad, han contribuido a la creación de una nueva organización empresarial. Actualmente las empresas e instituciones, tanto públicas como privadas han modificado su forma de trabajo, organización y producción respondiendo a las necesidades de una nueva sociedad influenciada por los avances tecnológicos y el conocimiento.

Por su parte (Echeveria, 2005, pág. 19) concluye que:

Expresa que la filosofía empresarial define los valores de la institución tanto de la perspectiva interna como de su relación con el entorno, es decir que la empresa debe ser congruente con lo que hace y con lo que ofrece a sus clientes.

Existen infinidad de ejemplos sobre la estrecha relación entre la filosofía, las empresas e instituciones de todos los sectores económicos que permiten el desarrollo y avance de un país. Los futuros profesionistas deberán considerar la importancia de la filosofía empresarial del lugar al que aspiran a ingresar como trabajadores o bien si desean establecerse por su cuenta, deberán crear la filosofía que guíe a su empresa

1.02 Contexto

La empresa "Rocky Sport" nace en la ciudad de Quito, hace 25 años siendo uno de los primeros almacenes de confección de uniformes de escuelas y colegios, fabricando con productos de buena calidad y dando precios cómodos para que los padres de familia adquieran los uniformes a un bajo costo, incluso vendiendo al por mayor y menor a los mayoristas.

También se puede mencionar que la empresa Rocky Sport abarca todos los implementos deportivos tanto para el deportista profesional como los de fines de semana, incluyendo para los chicos de los colegios cuando tienen los campeonatos internos de básquet, vóley, fútbol etc., así la empresa confecciona los uniformes

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

deportivos con varios diseños y como deseen los clientes, estos pueden ser estampados, sublimados, bordados.

Una de las políticas de la empresa consiste en celebrar convenios con los colegios para venderles los uniformes y bordar el sello del colegio, lo cual permite crecer con experiencia, logrando la fidelización por parte de las personas del sector, quienes han sido sus principales clientes, además por ser conocidos en el mercado a nivel nacional, participando en ferias textiles a nivel local, nacional e internacional, dándose a conocer el nombre de la empresa y compartiendo experiencias técnicas de otras empresas del ramo.

En la sección de administración se realizan diferentes actividades como el área de contabilidad se encarga de la revisión de facturas, control de guías de remisión, retenciones, roles, etc. A su vez, también se encuentra los asesores de ventas quienes se encargan de recibir los pedidos, efectuar las órdenes de producción, y despacho de los pedidos, existiendo un jefe, el cual se encarga de recibir la mercadería, controlar la calidad y comprobar el stock de productos. En la Gerencia se encargan de la administración de la empresa, especialmente de las actividades correspondientes a relaciones públicas, selección de proveedores, fuerza de ventas, de controlar el funcionamiento efectivo de la planta.

Las empresas, a pesar de manejar amplios niveles de productividad, se hacen necesario también, la identificación con cada uno de los miembros, es así que se diseñan valores empresariales que permitan mejorar eficientemente esos niveles de productividad.

La Filosofía Corporativa se la conoce como:

La forma de ser de una empresa, como lo que es y lo que quiere llegar a ser valores que guiarán el actuar de los empleados y los grandes objetivos que la empresa se propondrá alcanzar en el largo plazo. Es aquel pensamiento que se propaga en cada uno de los miembros de una empresa y hacen que estos generen sentido de pertenecía por la organización. (Guadalupe, 2012, pág. 56)

Así la filosofía de la empresa estableciera la relación entre la empresa los empleados, clientes, proveedores, compartiendo una capacidad flexible sabiendo que herramientas tenemos que utilizar para la competencia y crear un gran valor.

Por otro lado, se establece que la filosofía corporativa tiene los siguientes elementos.

Misión, visión, valores y objetivos Finalidad específica de una organización. MISIÓN Escenario idealizado sobre el futuro de una organización. VISIÓN Convicciones básicas de un modo específico de conducta o estado final de existencia personal o social.

VALORES Fines que trata de alcanzar la organización por medio de su existencia y sus operaciones. OBJETIVOS Debe ser concisa, clara y sencilla. Con palabras que inspiren

un desafío. Con un alto poder motivacional y entusiasta. "Razón de ser de la organización". (Guadalupe, 2012, pág. 76)

Otro de los conceptos de la Filosofía Corporativa

La filosofía se identifica como "la forma de ser" de una empresa, se habla que la cultura de empresa tiene que ver con los principios y valores empresariales, todo ello es como decir que es "la visión compartida de una organización" La cultura de empresa se manifiesta en las formas de actuación ante los problemas, oportunidades y situaciones de cambio de la propia gestión empresarial.

Los valores empresariales constituyen el núcleo de la cultura empresarial, aportan un sentido y orientación a la gestión de la empresa y trazan una línea de actuación a la "diaria empresarial".

Por tanto, el proceso de dirección estratégica requiere un proceso continuo de toma de decisiones, decidiendo por adelantado qué hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y quién lo va a hacer Esta toma de decisiones estratégicas es función y responsabilidad de directivos de todos los niveles de la organización, pero la responsabilidad final corresponde a la alta dirección. Es ésta quien establecerá la visión, la misión y la filosofía de la empresa. (Industrias Kmaleon, 2015).

MACRO

En el Ecuador uno de los inconvenientes del sector textil constituye la adquisición de telas nacionales, pues son más costosas que las importadas y la mayoría de empresas textiles prefieren elaborar sus productos con tela importada ya que es más económica y así obtienen más ganancias, a pesar de que la tela importada no presenta buena calidad, en consecuencia, son pocas las empresas textileras que trabajan con tela local.

La mayoría de empresas no disponen de un manual ya que se desarrolla formalmente con todas las limitaciones como un lento proceso de adaptación que generan mayor costo para la empresa y resultados generalmente escasos y cuando ingresan a elaborar a las empresas por primera vez no abordan su proceso de adaptación con una herramienta técnica y científica. (Vives & Estrella, 2015, pág. 83)

Cabe señalar que en la actualidad cada una de las empresas, debe de encajar su Filosofía empresarial a un Macro (es decir el estado ecuatoriano), esto va dentro del Plan Nacional de Buen Vivir, así como en cambio de la matriz energética y productiva; que permita añadir esfuerzos para la consecución de objetivos.

MESO

Los productos que oferta la empresa de confección, bajo medida y pedido según el cliente lo requiera, en los cuales podemos destacar las principales prendas que son pantalones de tela jeans y todos los uniformes escolares de los colegios y escuelas con un buen precio y excelente calidad.

En Quito, dentro del marco que se menciona, existen muchas empresas las cuales ya cuentan empresas que cuentan con Manual de inducciones, en las cuales se impere la Filosofía Corporativa, como se puede evidenciar en las páginas web de cada una de estas empresas, y dentro del proceso de selección que cada una de estas empresas emprende se coloca un presupuesto, que por lo general es de uso confidencial, en el cual permita el emprendimiento y mejoramiento de los procesos de integración, inducción.

MICRO

La empresa Rocky Sport prefiere trabajar con tela Ecuatoriana ya que es de buena calidad, aunque sea un poco más costosa y no genere mucha ganancia, puesto que su filosofía es la de vender productos excelentes, todo lo contrario si trabajaríamos con tela importada.

El clima laboral se ve afectado por una comunicación inadecuada debido a que los empleados tienen resistencia a expresarse por falta de confianza a las reacciones de los superiores, lo cual genera irresponsabilidad en las labores desarrolladas y baja autoestima, desmotivación a los trabajadores se sienten observados continuamente y no pudiendo alcanzar sus objetivos.

Es por tal razón, que el enfoque de la filosofía empresarial, y su importancia, permitirá a la empresa crecer de dentro a hacia afuera, con empleados comprometidos y satisfechos en sus labores.

Justificación

EL tema elegido se identifica con la forma de integra de una empresa, en esta se habla la misión, visión, objetivos y valores en lo cual también, así también se menciona sus reglas normas y leyes el cual se manifiesta en la forma que actuar ante los problemas, oportunidades y situaciones que dan un cambio cambio aportando un sentido orientación a la gestión empresarial y viviendo en nuestra vida diaria empresarial por lo tanto, el proceso estratégico requiere una planificación adecuada.

En la empresa Rocky Sport se define el sistema de valores y creencias está compuesta por una serie de principios, ideas y valores que se basan en saber quiénes somos, así conocemos nuestros compromisos y nuestras responsabilidades con el cliente tanto interno como externo. Dentro del proceso de planificación estratégica se enfoca el saber qué herramientas tenemos que utilizar para posesionarnos en las ventajas frente a la competencias y contribuir con un valor a la organización y un comportamiento ético profesional, personal y social, capacidad para tener sus metas comunes. En lo personal para desarrollarse esta actividad debe tener una buena comunicación es un elemento muy esencial para la satisfacción de un buen clima y la motivación para el desempeño laboral eficiente.

La tarea del gerente debe ser eficaz y debe compartir la información con sus empleados de acuerdo a sus necesidades y hacerles conscientes de que lo que precisamente están buscando los trabajadores en la empresa así el ser humano debe ser considerado como el recurso más importante que la organización tiene para poder alcanzar sus objetivos.

Esta investigación está orientada a conocer la importancia del clima organizacional de la empresa Rocky, considerando que con un buen ambiente de trabajo los empleados rinden adecuadamente y con mayor eficacia en su función, es preciso el determinar la influencia que la empresa tiene sobre los individuos que en ella trabajan se considera de vital importancia definir la misma, ya que es ella con su cultura, sus relaciones laborales y sus sistemas de gestión, la que proporciona el terreno para el desarrollo del clima laboral.

Por lo expuesto, es de suma importancia para la empresa la realización del estudio propuesto, el mismo que redundará no solo en el conocimiento real de la filosofía corporativa, sino que ayudara en la detección de necesidades de mejora en los diferentes subsistemas de Recursos Humanos, logrando alinear los objetivos y estrategias empresariales con los objetivos individuales de la fuerza laboral, esta investigación busca poner a disposición una alternativa para que su funcionalidad y organización sean más afectiva y que brinden una mejor atención a sus clientes. Los

beneficiarios directos de la presente investigación serán los directivos, empleados y socios activos de la empresa donde se realiza la presente investigación.

Se establece el fin de Garantizar .el trabajo digno en todas sus formas, como trabajar es parte de nuestra vida diaria, así nos permite realizarnos como personas y es muy placentero trabajar en lo que nos gusta o nos apasiona como seres humanos, lo que busca el Plan Nacional del Buen Vivir es que los empleados exijan sus derechos, que no haya discriminaciones en el espacio laboral, el trabajo es un derecho social, económico, a la realización personal garantizando a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad remuneraciones y retribuciones justas el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Definición del Problema Central (Matriz T)

La matriz a continuación describe las situaciones mediante las cuales se da a notar los extremos a evitar, el problema que la matriz que se desarrolla a continuación describe las situaciones mediante las cuales podemos dar a notar los extremos a evitar, el problema que existe en el presente resultado que obtendremos al hacer la investigación.

Describe también las fuerzas impulsadoras y bloqueadoras que intervienen en el proyecto, las cuales serán calificadas dependiendo de la intensidad y el potencial con una escala del 1 al 5. de la problemática actual.

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

PC = significa Potencial de cambio: es cuanto se puede modificar o aprovechar la fuerza para llegar a la situación deseada.

Nota: los niveles están considerados de la siguiente manera:

I = significa Intensidad: es el nivel de impacto de la fuerza sobre las condiciones

Tabla 1: ANÁLISIS DE FUERZAS T

ANÁLISIS DE FUERZAS T					
Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Conflictos laborales	Clima laboral afectado por falencias en la socialización de los principios corporativos				Personal comprometido con los valores organizacionales.
Fuerzas Impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerzas Bloqueadoras
Evaluación del proceso de inducción e integración que se realiza con el nuevo personal	1	4	4	2	Desinterés, por parte de los dueños de la empresa
Desarrollar un plan de capacitación enfocado a la filosofía de la empresa, para todo el personal	2	4	4	2	Pocos recursos económicos por parte de la empresa
Diseño de un manual de filosofía corporativa	2	4	4	1	Despreocupación en la opinión de los empleados.
Organizar reuniones periódicas, donde se dé énfasis y retroalimentación sobre los valores de la empresa	2	4	4	1	Desinterés por parte de los empleados y autoridades

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alejandra Tumipamba

Como se observa en la matriz T de la Empresa “Rocky SPORT” describe la situación actual que está pasando la empresa, que indica: Clima laboral afectado por falencias en la socialización de los principios corporativos, cuyo inicio se da porque existe un desconocimiento de la filosofía empresarial, a esto le sigue o resulta el poco empoderamiento y compromiso de los colaboradores; en la en la situación empeorada se encuentra conflictos laborales; en la situación a la que se desea llegar es la de personal comprometido y motivado.

Al hacer la investigación se describe también las fuerzas impulsadoras y bloqueadoras que intervienen, dentro de las fueras impulsadoras, se encuentra la Evaluación del proceso de inducción e integración al nuevo personal, es claro el determinar que dentro del proceso de inducción existe falencias que se deben de solucionar para que el colaborador se encuentre motivado desde que se integra a la empresa; para este caso, se detecta una despreocupación por parte de los dueños de la empresa.

El desarrollar un plan de capacitación enfocado a la filosofía de la empresa, para todo el personal, esta es una buena estrategia que permite el alineamiento de conocimientos y el compartir entre los más antiguos y nuevos las experiencias que se dan en su lugar de trabajo, para que de esta manera se retome los valores, objetivos que tiene la empresa, hay que tener en cuenta que un factor determinante para este tipo de capacitaciones es el recurso económico que en muchos casos no permite el ejecutarlo de manera periódica.

Otra fuerza impulsadora, como se ve en el cuadro, es el Diseño de un manual de filosofía corporativa, es claro que es uno de los objetivos del proyecto como tal, esta debe contener la información completa sobre la empresa; así también se debe de tomar muy en cuenta la opinión de los empleados y las autoridades de la empresa, de esta forma se genera mayor empatía y seguridad, ya que se siente que fue tomada en cuenta la opinión de todo el personal.

El Organizar reuniones periódicas, donde se dé énfasis y retroalimentación sobre los valores de la empresa, es una muy buena acción que permite que de manera constante fluya la información necesaria; por otra parte se puede topar con el desinterés por parte de los empleados y autoridades, muchos de ellos no ven el lado positivo, más lo ven como una pérdida de tiempo y de recursos.

CAPITULO II

2.1.01 Mapeo de Involucrados

2.1.02 Definición

Es una herramienta que dentro, de Los Proyectos realizados en base al Marco Lógico, ML, permite seleccionar a aquellas, actores, personas y organizaciones interesadas en el desarrollo del proyecto, con este insumo se puede, establecer quienes pudieran ser afectadas por los objetivos del mismo, explorar quiénes y cómo pueden contribuir u obstaculizar el logro de los objetivos, y analizar quiénes y cómo tienen capacidad de incidir sobre los problemas que hay que enfrenta. (Kari Örtengren/Project Design AB, 2006, pág. 14).

El ML, modelo de Marco Lógico, es un instrumento para la planificación de proyectos orientada a objetivos. El método también puede usarse para análisis, evaluación, seguimiento y evaluación de proyectos. La utilización del método depende del rol de los usuarios y de sus necesidades.

MAPEO DE INVOLUCRADOS

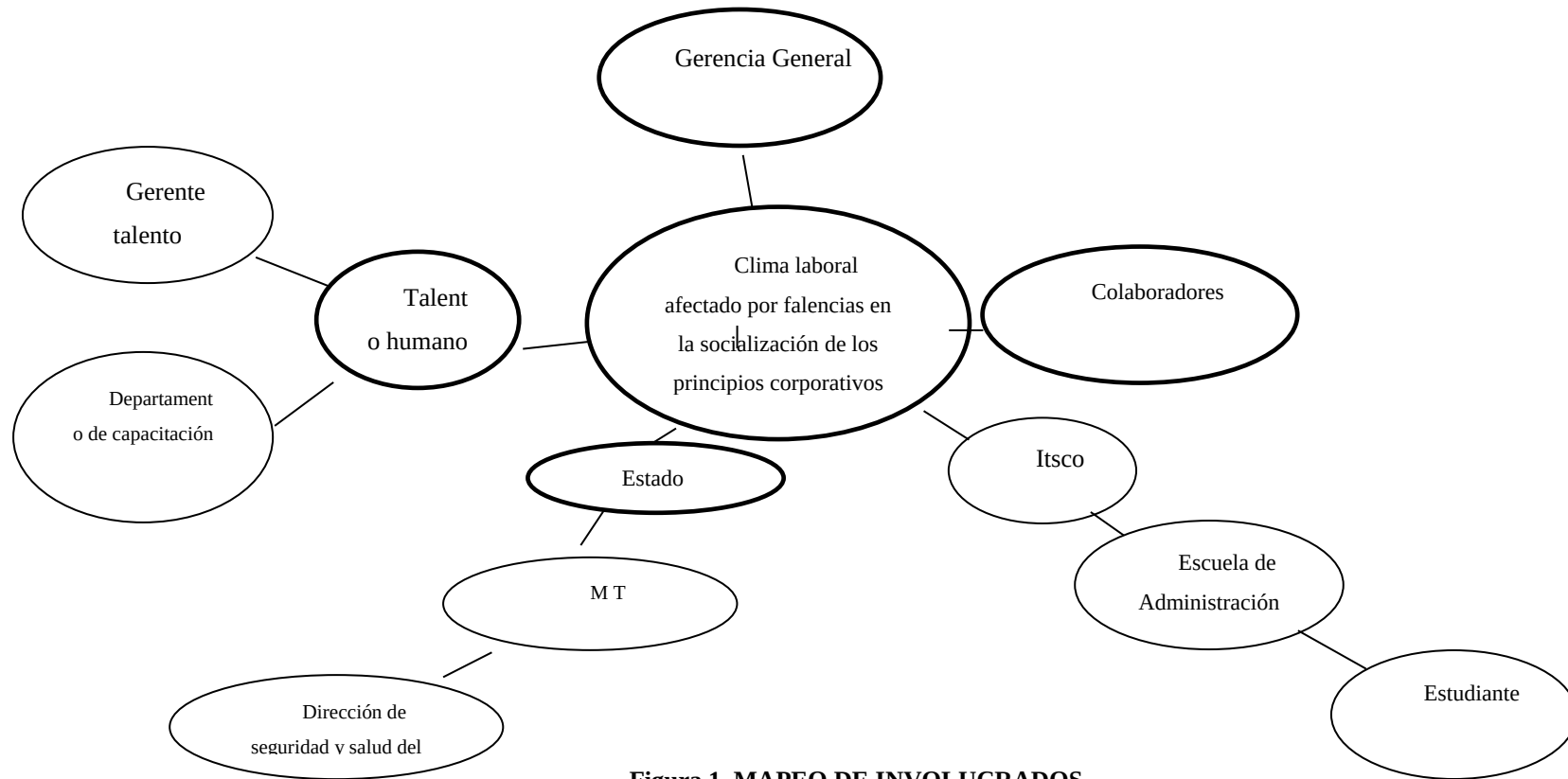


Figura 1. MAPEO DE INVOLUCRADOS

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alejandra Tumipamba

2.01 Contextualización de la Mapeo de Involucrados

Como se puede observar en el grafico 1, dentro de los involucrados se encuentra la Gerencia General, aquella que administra todos los departamentos de la empresa, es aquí donde se da el visto bueno a cada una de las acciones que se proponen para el mejoramiento de la empresa, esta permite el inicio del proyecto.

Un ente de regulación se encuentra el estado, con el Ministerio de Trabajo, que da las normativas, que tienen como fin el mejoramiento de las condiciones para los trabajadores, que están en estrecha relación con cada una de las áreas o departamentos de la empresa Rocky Sport.

Como no mencionar al Departamento de talento humano, tiene un papel imperativo en este proyecto, ya que es aquí donde se da paso al proyecto, siendo una de los objetivos el desarrollar planes y propuestas de capacitación (como es el caso de este proyecto) que serán llevadas para su aprobación a Gerencia General.

Dentro del mapa se encuentran los colaboradores, quienes son la razón del desarrollo del Manual de Inducción de Filosofía Corporativa, ya que son estos quienes con su labor diaria permiten que la empresa llegue y cumpla con los objetivos planteados, es decir con un mejoramiento en el empoderamiento de la empresa y esto reflejado en mejora del clima laboral y este en el cumplimiento de las metas, y a su vez en el mejoramiento de las relaciones internas y se transmite a los clientes externos.

Como un actor de regulación y cumplimiento de las normas y leyes, gestión del estado, se encuentran los ministerios de trabajo con la Dirección de seguridad y salud del trabajo, la cual se encarga de las acciones, coordinación y cumplimiento de las normas y artículos de la ley; en el Ministerio de turismo está la Coordinación general de planificación y gestión estratégica, cuyo trabajo aporta al cumplimiento de las regulaciones del ministerio.

Así también, el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, ITSCO, es un involucrado que conjuntamente con el estudiante y la escuela, llevan la investigación y el apoyo técnico, la ejecución del Manual de inducción para la empresa Rocky Sport de la ciudad de Quito.

Tabla 2. MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERESES SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS MANDATOS CAPACIDADES	INTERESES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
Estado, dirección de seguridad y salud del trabajo	Contribuir con el fortalecimiento de la empresa	Falencias en las evaluaciones del clima laboral	La constitución El PNBV Código de trabajo Normas, leyes Ministerio de Trabajo Ministerio de Turismo	Apoyar el crecimiento de la empresa	Resistencia al cambio
Gerencia General	Mejorar el clima laboral y posicionar los valores de la organización para así mejorar el desempeño de la empresa	Conflictos entre los trabajadores	Reglamento interno Capacitaciones Recurso humano económico, tecnológico	Fortalecer el clima laboral	Desinterés por los empleadores
Talento Humano	Mejorar el clima laboral y reforzar los valores	Poca afinidad entre empleados	Código laboral	Mejorar condiciones al empleado Brindar mejor entorno y desarrollar acciones que beneficien al empleado	Poca motivación por parte autoridades
Colaboradores	Contar con un clima y ambiente laboral optimo	Falencia en las relaciones interpersonales	Disposición al cambio	Tener un ambiente sano y desarrollar actividades de integración	Poca participación

Fuente: Investigación
Elaborado por: Alejandra Tumipamba

2.02.01 Análisis de la Matriz de involucrados

De acuerdo con la tabla 2 anterior, se puede observar que uno de los actores involucrados es el Ministerio del Trabajo, siendo un ente regulador, que está por parte del estado, obliga que se respeten los beneficios del trabajador; el problema que percibe es la despreocupación de la empresa, por la mejora y estabilidad de los empleados, contratos de los empleadores, como un segundo está el IESS que se encarga de los contratos y estabilidad de los colaboradores.

Otro involucrado es el Estado, que es el que garantiza la actividad económica de las empresas para el desarrollo de la productividad, dentro del marco de PNBV y el cambio de la matriz productiva, desea evitar las Falencias en el clima laboral de la empresa, en la capacidad de dar reglamentos leyes, propone que al empleado un mejor nivel de ingreso y seguridad laboral y familiar, como un factor que de conflicto estaría si se dan cambios en el staff de la empresa.

Dentro de los involucrados se puede observar a la Gerencia general cuyo propósito inmediato en la empresa es el de Mejorar la Comunicación Interna, debido que existe una baja producción y resultados, los aportes o herramientas con que cuenta son los humanos, financieros y tecnológicos, para de esta forma llegar a un futuro con mejorar el clima laboral y la estabilidad del personal, todo con un poco presupuesto.

Los beneficiarios directos del proyecto como son los trabajadores, quienes desean que el proceso de integración a la empresa, es decir una inducción que sea clara y eficiente, que les permita empoderarse de cada uno de los elementos de la filosofía corporativa de la empresa, esta propuesta está amparada en el Código de trabajo, en la constitución, a futuro proponen desarrollar una estabilidad, mejorar condiciones de trabajo; en muchos casos de daría la resistencia al cambio por parte de los colaboradores.

CAPITULO III

3.01 Árbol de problemas

3.01.01 Definición

Para entender mejor que es un árbol de problemas, se resalta la siguiente definición:

(Grundmann & Stahl, 2003, pág. 78) Lo definen como: “El árbol de problemas es una técnica de análisis que puede ser utilizada en la planificación con un marco lógico, en el diagnóstico participativo o como punto de partida para la asesoría participativa.

El árbol de problemas es una ayuda importante para entender la problemática a resolver. En él se expresan, en encadenamiento tipo causa/efecto, las condiciones negativas percibidas por los involucrados en relación con el problema en cuestión.

Está relacionado e identifica problemas reales y presentes más que problemas aparentes, futuros o pasados; el problema se puede desglosar en proporciones más manejables y definibles. Esto permite, priorizar más claramente en relación a que problema o tema es más importante y esto a su vez, permite enfocar los objetivos haciendo más efectiva su influencia

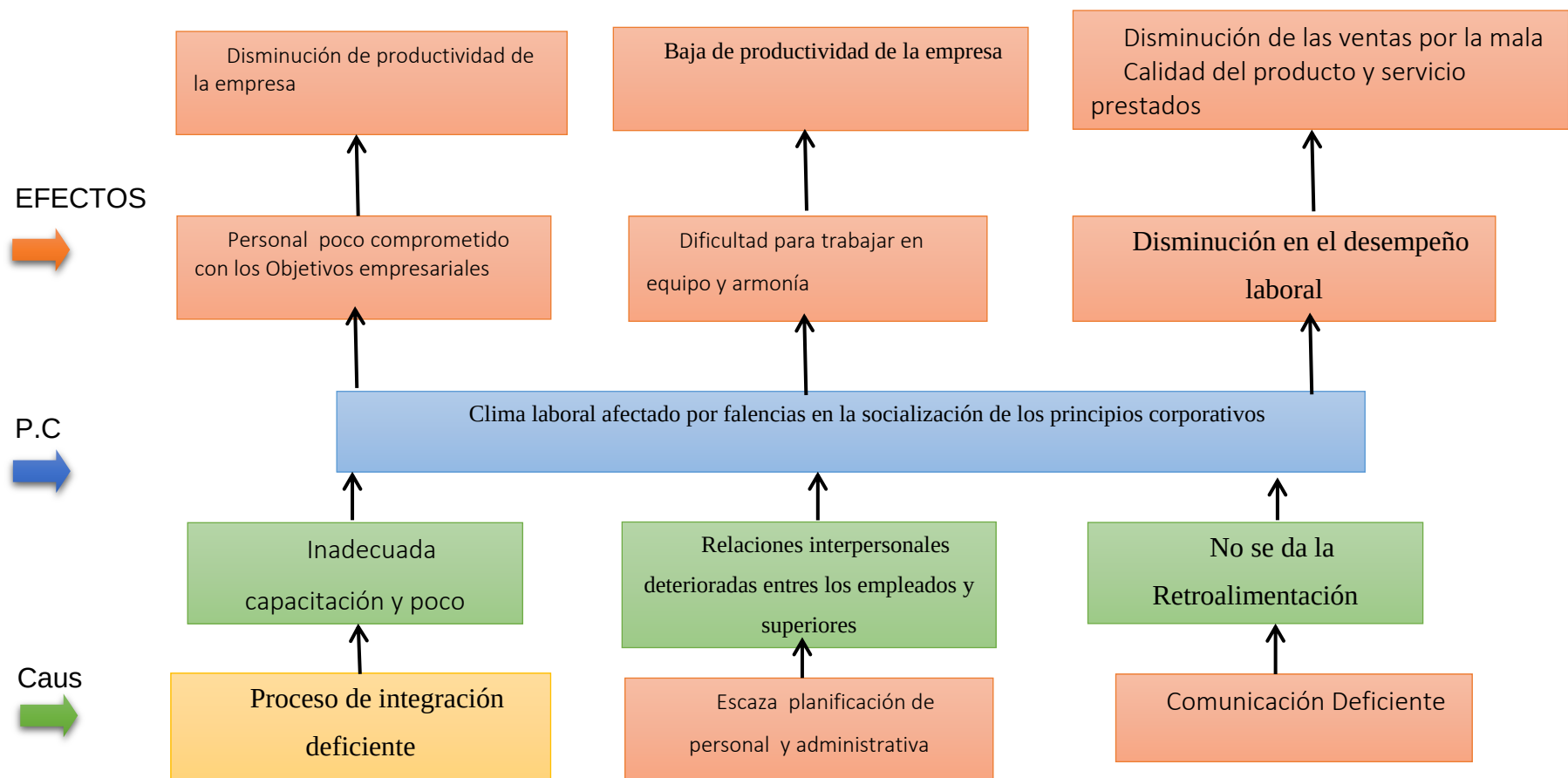


Figura 2. ÁRBOL DE PROBLEMAS
Fuente: Investigación
Elaborado por: Alejandra Tumipamba

3.01.02 ANÁLISIS DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS

“El análisis de problemas permite determinar las causas que originan el problema central previamente identificado. Este análisis constituye un paso necesario para la determinación de las alternativas de solución.” (Cempro Planes y Proyectos, 2011)

Como se puede observar, el problema central es, Clima laboral afectado por falencias en la socialización de los principios corporativos, como se explicó en el capítulo 1, matriz de fuerzas t, este problema inicia según sus causas de abajo a hacia arriba se encuentran, de derecha a izquierda empieza con la comunicación deficiente y esto provoca que no se de una efectiva retro alimentación a tiempo y en condiciones correctas

Otra causa es el desinterés de los dueños, socios de la empresa, que se ve reflejada en una inadecuada capacitación y el poco tiempo que se brinda a la integración e inducción del personal, por consiguiente el proceso de integración se vea afectado de una manera que es incompleto quedando no solo vacíos, si no en la parte emocional el empleado.

En función de lo anterior, se menciona la parte emocional y anímica del empleado; hay una escasa planificación de personal y en la parte administrativa lo que da que se una inadecuada relaciones interpersonales de los empleados y sus líneas de supervisión directa.

Todas las causas anterior mente señaladas, dan como resultado el problema central.

Para indicar los efectos, se debe tener claro las causas; ahora partiendo del problema central se encuentra los efectos, personal poco comprometido con los objetivos empresariales, claro como si se tiene un personal poco comprometido, esto se verá reflejado en la disminución de productividad de la empresa.

Otro efecto inmediato es la dificultad para trabajar en equipo y armonía en las labores diarias que se realizan y se obtiene baja productividad en la empresa.

La disminución del desempeño laboral es otro efecto inmediato, lo que resulta en la pérdida de calidad de los servicio y productos que la empresa da, es decir pierde competitividad, en especial en el sector donde se encuentra la empresa existe mucha competencia.

3.02 Árbol de Objetivos

3.02.01 Definición

El árbol de objetivos es la versión en positivo del árbol de problemas es decir es poner en un sentido de solución los elementos encontrados den el árbol de problemas, para esto es necesario revisar cada problema (negativo) y convertirlo en un objetivo (positivo) realista y deseable. Así, las causas se convierten en medios y los efectos en fines.

En esta fase, se debe procurar una descripción de la situación esperada, la imagen objetivo que se espera alcanzar en la medida de que se pueda solucionar el problema central que se ha detectado. Esta lógica nos permite identificar las posibles alternativas de solución, que bajo la forma de proyectos o programas de inversión pueden contribuir a superar esta situación.

Poner en positivo todas las condiciones negativas del árbol de problemas que se estime que son deseadas y viables de ser alcanzadas. Al hacer esto, todas las que eran causas en el árbol de problemas se transforman en medios y los que eran efectos se transforman en fines.

La importancia, además, radica en que de este último se deberán deducir las alternativas de solución que se deben plantear para superar el problema.

Las deficiencias en la reformulación señalan deficiencias en el análisis de problemas; en este caso se debe retornar a la discusión del problema central.

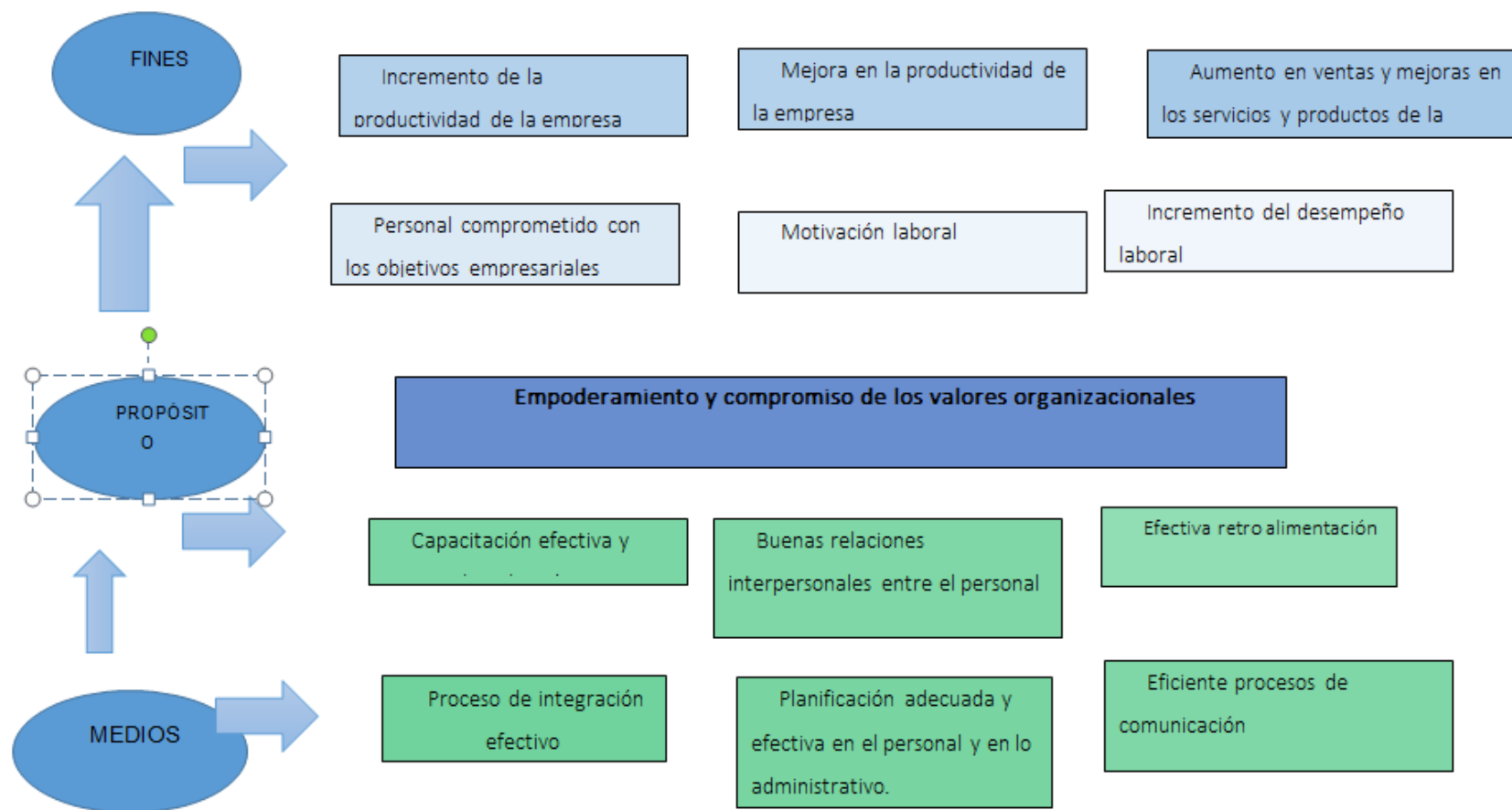


Figura 3. Árbol de objetivos

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

3.02.02 Análisis del árbol de objetivos

En el árbol de objetivos aplicamos los medios y los fines para poder llegar a cumplir el propósito en el proyecto es del Compromiso y empoderamiento por parte de los funcionarios de la empresa con la filosofía, es decir con los valores de la organización; esto se logra, en fundamento a que mejora la confianza en los equipos de trabajo con lo cual se logra una alimentación efectiva y con resultados.

La motivación laboral, se verá reflejado la mejora de la productividad de los resultados e indicadores de la empresa, obtener resultados enfocados a la filosofía de la empresa; la capacitación completa da un proceso de integración integral, que da el completo en la capacitación del empleado; estas causas mencionadas darán el resultado que se desea.

Con lo antes mencionado, los resultados, es decir los efectos esperados, que la tenga personal comprometido con los objetivos empresariales, cuyo resultado es del incremento de la productividad de la empresa.

La motivación que el empleado tenga en virtud del propósito alcanzado, provoca que el clima laboral sea el adecuado, es decir que mejore, y este es un fin que se espera en la organización; el incremento del empeño laboral desata el mejoramiento de la calidad de productos y servicios que la empresa brinda, dando una mejor competitividad en el sector y por ende en la participación en el mercado.

CAPITULO IV

4.01 Matriz de Alternativas

4.01.01 Definición

La matriz de alternativas es el mecanismo que permite filtrar los objetivos de acuerdo a los criterios pre establecidos, para poder delinear el proyecto de manera concreta, se trabaja en el análisis de alternativas, estas son el conjunto de medios que pueden trabajarse, ya sea uno sólo o varios medios agrupados. (Herrera, 2013, pág. 10).

(Kotler, 2010, pág. 125) Manifiesta que:

El análisis de alternativas permite a la entidad formuladora del proyecto establecer el objetivo central del proyecto, identificar los medios posibles para alcanzarlo y seleccionar aquellos que resulten más adecuados. El objetivo principal del proyecto representa un cambio social, cuyo logro es en sí mismo la solución al problema central que afecta a la población potencialmente beneficiaria. Debe ser mensurable en tiempo y esfuerzo razonables, y debe ser redactado usando verbos que denoten acción.

En base a lo expuesto, dichos criterios, se rescata y enfoca en los siguientes puntos: conocimiento, motivaciones, contexto, prioridades o aspectos de la política del estado, y a estas se une la experiencia ciudadana, algo de trascendencia ya que es en función de esta la cual los objetivos sociales se enfocan; sin dejar a un lado los recursos a disposición, la capacidad instalada, probabilidad de alcanzar los objetivos, factibilidad política, relación costo /beneficio, riesgos sociales, sostenibilidad, es este el insumo requerido para construir las alternativas de solución, siendo la base del Marco Logico.

En relación a lo anterior, se concluye que permite, seleccionar e identificar los objetivos que no son deseables, prioritarios o a su vez realizables, de esta forma desecharlos. En este paso se realiza una especie de filtrado iniciando en los objetivos específicos que pasan a través del embudo de las soluciones, con lo formulación de alternativas, y los objetivos ya seccionados van a ser parte de diagrama en las estrategias.

Tabla 3. Matriz de Alternativas

OBJETIVOS	Impacto sobre el propósito	Factibilidad técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Planificación adecuada y oportuna en el proceso de inducción e integración.	5	4	5	4	5	23	Alta
Diseño de un plan de capacitación para mejorar la comunicación interna, con estrategias de trabajo en equipo; siempre enfocada a los valores filosóficos de la organización.	5	5	5	5	4	24	Alto
Fortalecimiento de comunicación interna entre jefes y colaboradores	5	5	4	5	4	23	Alto
Empleado comprometido y motivado con los objetivos y filosofía de la empresa	5	5	4	5	4	23	Alto
Involucramiento de la Gerencia a través de la base filosófica	5	5	4	5	4	23	Alta
Diseño de un plan de actividades para mejorar el clima laboral	24	23	22	24	21	114	

Fuente: Investigación
Elaborado por: Alexandra Tumipamba

4.01.02 Contextualización de La matriz de Alternativas

Como se puede observar en la Tabla 3, dentro de los objetivos, como primer resultado se encuentra la planificación adecuada y oportuna en el proceso de inducción e integración, esta como primera alternativa, se da en virtud que todo tiene su comienzo en los primeros pasos que el empleado da al inicio de la empresa, es por tal razón que su valor es de 23, siendo su categoría Alta.

El segundo objetivo, dentro del análisis de alternativas está el Diseño de un plan de capacitación para mejorar la comunicación interna, con estrategias de trabajo en equipo; siempre enfocada a los valores filosóficos de la organización. La empresa descuida en su gran parte de los procesos de capacitación, siendo estos la base de la retroalimentación constante que se pueden desarrollar, en virtud su puntaje es de 24, su categoría es alta.

Otro de las alternativas que se toma en cuenta como parte de los resultados del proyecto es el Fortalecimiento de comunicación interna entre jefes y colaboradores, cabe indicar que dentro de la empresa esto permite que los empleados no sean vistos como únicamente trabajadores, sino tengan una estrecha relación con sus jefes inmediatos, su puntaje de 23, su categoría es Alto.

Un Empleado comprometido y motivado, permite que la empresa desarrolle de mejor manera su crecimiento, así como se entiende los funcionarios estén muy de acuerdo con las normas y políticas que tiene la empresa, su puntaje de 23, su categoría es Alta.

El Involucramiento de la Gerencia a través de la base filosófica, es imperante tomar como una de las bases del proyecto este objetivo, la razón es que la cabeza de la empresa empieza con el empoderamiento de la filosofía y esta puede integrarse al resto de la empresa, su puntaje es de 23 y su categoría Alta.

4.02 Matriz de Impacto de Objetivos

4.02.01 Definición

El impacto de objetivos, no es otra cosa que determinar y corroborar la viabilidad del propósito del proyectos, que se tiene como solución al problema de la investigación; mediante una ponderación que se realiza en diferentes escenarios, ya establecidos con anterioridad, esto permite medir su relación con el objetivo; aporta a identificar los medios posibles para la solución del problema y seleccionar, luego, aquellos que resulten más adecuados para el logro del objetivo del proyecto, es decir llegar al fin requerido por el proyecto.

A lo expuesto anteriormente, se amplía con lo siguiente:

La evaluación de impacto tiene por objeto determinar si el programa produjo los efectos deseados en las personas, hogares o instituciones y si esos efectos son atribuibles a la intervención del programa evaluación de impacto también permite examinar consecuencias no previstas en los beneficiarios, ya sean positivas o negativas (Robayo, 2013, pág. 95).

Este análisis se efectúa, en base al instrumento denominado árbol de objetivos, sobre los resultados obtenidos en el análisis de problemas, lo cuales son descritos como situaciones negativas, percibidas como tales por los involucrados, se transforman en estados positivos, configurando la situación deseada, de carácter ideal, en la que los problemas serían solucionados

Tabla 4. Matriz de Impacto de Objetivos

Objetivos	Factibilidad de lograrse	Impacto en género	Impacto ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	TOTAL
Empoderamiento y compromiso de	Los beneficios incrementan la productividad de los empleados (3)	Favorece el crecimiento profesional de hombres y mujeres (3)	Mejorar el entorno social y clima laboral (5)	Cumple con las expectativas de la empresa y de su personal (5)	Apoya al cumplimiento de los objetivos empresariales (5)	21 Alto
	El proyecto beneficia a todas las áreas de la empresa (5)	Aumenta el trabajo en equipo integra a hombres y mujeres (5)	Promueve el bienestar del personal de la empresa (5)	Busca y desarrolla líderes (3)	Participación de todos los beneficiarios (5)	23 Alto
	Toda la información necesaria para la realización de este proyecto serán otorgados por parte de la empresa (5)	Mejora el ingreso tanto de hombres como mujeres (3)	Los materiales y suministros utilizados para el proyecto causan un mínimo	Se fortalece todo el canal de comunicación (5)	Se fortalece el capital humano con el que cuenta la empresa (5)	23 Alto

los valores organizacionales en la empresa Rocky Sport.	Está respaldado y autorizado por la gerencia general (5)	Se incrementa la satisfacción personal y profesional de hombres y mujeres (5)	impacto ambiental (5) Promueve una mejor relación interna ente empleados y jefes departamentales (5)	Los beneficiados son los clientes internos como los externos (3)	Se puede conseguir el mejoramiento continuo (3)	21Alto
	Mejora la calidad y desempeño de los empleados (3)	Interrelaciona a hombres y mujeres para encontrar su estabilidad y equilibrio en el trabajo (5)	Disminuye tiempos muertos y agiliza el trabajo(5)	Se da la mayor productividad beneficiando a la empresa y a los trabajadores (5)	Fortalece las relaciones con los proveedores a largo plazo (5)	19 Medio alto
	21 puntos	21 puntos	25 puntos	19 puntos	23 puntos	109 puntos Alto

Fuente: Investigación
Elaborado por: Alexandra Tumipamba

4.02.01 Contextualización de la Matriz de Impacto de Objetivos

En la Matriz de impactos de objetivos, se determina el peso con las condiciones, escenarios que se presenta, y dan aporte al propósito central del proyecto como se tiene, en la Factibilidad de lograrse, en donde se coloca los elementos, condiciones, estas permiten que el objetivo y a su vez el proyecto llegue a culminarse, uno de ellos es los beneficios incrementan la productividad de los empleado, otro el proyecto beneficia a todas las áreas de la empresa es decir no se centra o es mezquino, va direccionado a toda la empresa, uno de los factores que permite este desarrollo y da luz verde al proyecto es, toda la información necesaria para la realización de este proyecto serán otorgados por parte de la empresa.

Otro factor a evaluarse es el Impacto en género, el cual es de suma importancia, mediante se da una equidad y valor a los derechos de la mujer y del hombre, como se tiene el favorece el crecimiento profesional de hombres y mujeres, aumenta trabajo en equipo integra a hombres y mujeres, partiendo del principio básico que somos iguales y que no hay discriminación, se da la mejora el ingreso tanto de hombres como mujeres, se incrementa la satisfacción personal y profesional de hombres y mujeres, para concluir la interrelaciona a hombres y mujeres para encontrar su estabilidad y equilibrio en el trabajo , esto genera un mejor ambiente de trabajo.

En lo que implica en el Impacto ambiental, como es un proyecto direccionado al personal de la empresa, el factor humano mejorar el entorno social y clima laboral, promueve el bienestar del personal de la empresa; cabe recalcar que los materiales y suministros utilizados para el proyecto causan un mínimo impacto ambiental, cumpliendo con normas y estándares de consumo mínimo de insumos.

En la Relevancia, es decir, hace que el proyecto tenga envergadura, importancia, está que cumple con las expectativas de la empresa y de su personal, busca y desarrolla líderes, y un valor muy importante es se fortalece todo el canal de comunicación, dando un valor al servicio, cuando los beneficiarios son el cliente interno y externo.

Dentro del análisis esta la Sostenibilidad del mismo, en lo cual se encuentran que apoya al cumplimiento de los objetivos empresariales, existe una participación de todos los beneficiarios, Se fortalece el capital humano con el que cuenta la empresa, se puede conseguir el mejoramiento continuo, estas son las principales razones que permiten la continuidad del proyecto.

4.03 Diagrama de estrategias

4.03.01 Definición

El diagrama permite establecer la estructura y alcance de las estrategias de intervención del proyecto, conceptualizadas en conjuntos de objetivos que son considerados como factibles de realización y están dentro de las posibilidades del proyecto. (Grundmann & Stahl, 2003).

Hay que vincular cada estrategia, todos los objetivos que pueden ser trabajados de forma articulada y vinculada para el logro de un objetivo de jerarquía superior.

Se determina los límites del proyecto expresados en términos de los objetivos que son parte y los que están excluidos del proceso de intervención del proyecto.

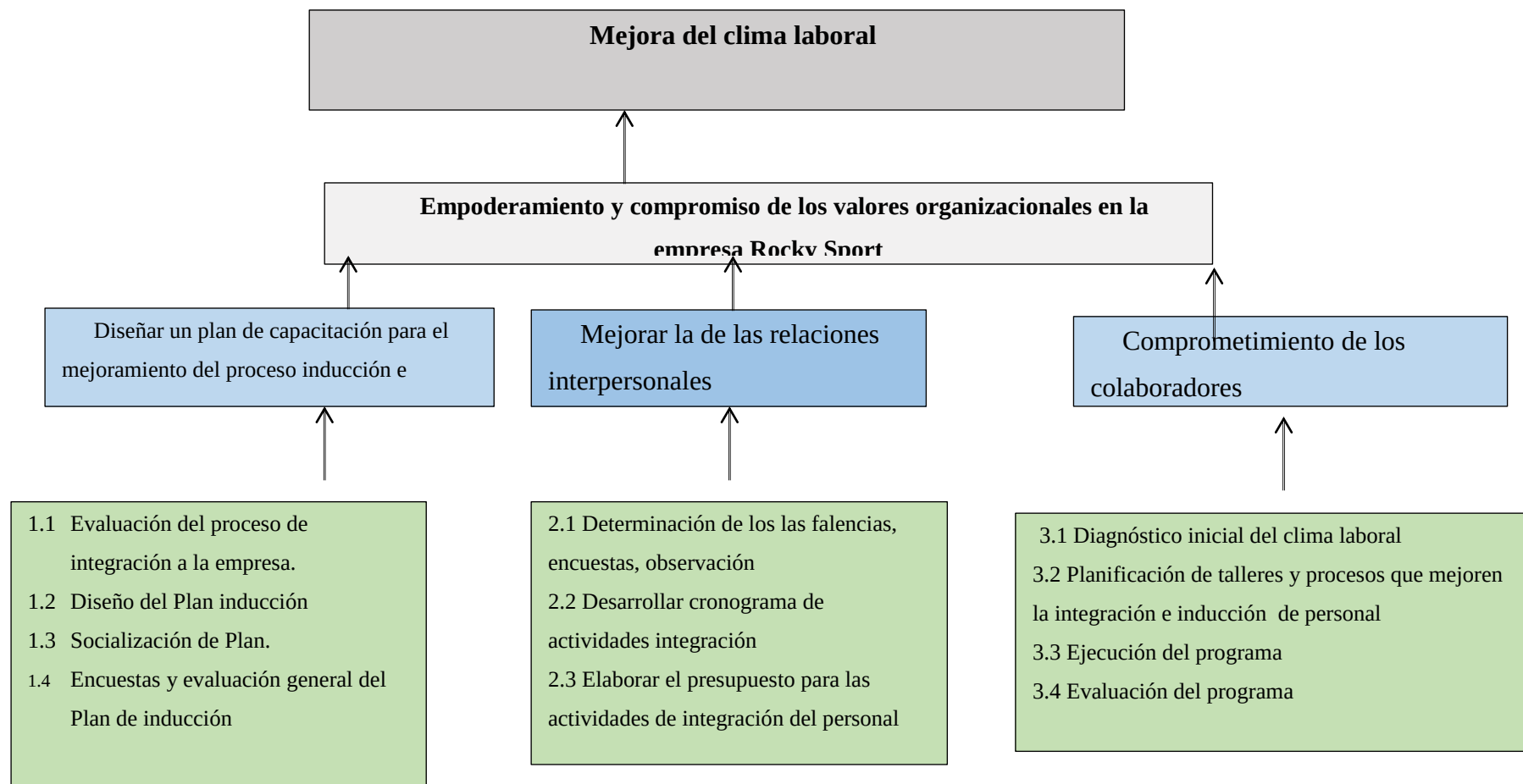


Figura 4. Diagrama de Estrategias

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

4.03.02 Contextualización del Diagrama de Estrategias

En el diagrama de estrategias se puede ver que como Finalidad del proyecto: Mejora del clima laboral, este cumplimiento está condicionado al propósito central, empoderamiento y compromiso de los valores organizacionales en la empresa Rocky Sport; cuyo cumplimiento o no del propósito central está lijado con las acciones, es decir, para este caso las estrategias que se propongan para alcanzarlas, es por ello que las flechas nacen en las acciones y suben al propósito y de este a la finalidad del proyecto.

Una de las estrategias planificadas es Diseñar un plan de capacitación para el mejoramiento del proceso inducción e integración , para es su posterior aplicación se determinen los cambios que ha generado en dicho plan de capacitación, esta se convierte en una herramienta de logro, permite el Desarrollar y fomentar el trabajo enfocado y en caminado a la Filosofía empresarial; para lo cual se determinan cuatro actividades como son: la evaluación del proceso de integración a la empresa, un insumo fundamental para saber qué condiciones iniciales tienen los nuevos empleados que forman parte de la empresa; el diseño del Plan inducción; posterior se realiza la Socialización de Plan, para que sea ya una parte integral del proceso de Integración del empleado; Encuestas y evaluación general del Plan de inducción, se realiza esta acción con el propósito de tener una herramienta para la constante mejora de los planes de capacitación.

Otra estrategia planteada es mejorar las relaciones interpersonales de grupo de trabajo, el mejoramiento de las acciones y su entorno genere mejores resultados, el planificar ayudando al personal que desarrollen el potencial, lograr tener líderes en cada área o departamento compromete más aun al personal de la empresa; Contribuir al desarrollo personal y profesional de los empleados, los cuales se ven no solo como colaboradores, sino, como parte de una familia integral, que busca el bienestar y progreso en común ; para la consecución de la estrategia antes mencionada se realizarán; las siguientes acciones, determinación de las falencias, encuestas, observación; desarrollar cronograma de actividades colectivas, estas deben ser socializadas a todo el personal, de ser posible para que los supervisores puedan tener opciones a cambios y mejoras; elaborar el presupuesto para las actividades de integración del personal, esta parte le compete a la gerencia, y va directamente ligado a la mejora en las ventas y crecimiento de Rocky Sport.

Como una estrategia está Comprometimiento de los colaboradores, esta fase compromete al departamento de Talento Humano, si se más comprometido y pendiente de los deberes y obligaciones que debe cumplir, este debe establecer una mejor relación con la gerencia y se dé una mejor aplicación de los principios administrativos que otorgue mejoras en la planificación y eventos de capacitación, con ello la participación activa y permanente de los jefes, supervisores. Dentro de las acciones a seguir están: Diagnóstico inicial del clima laboral, sirve como medio para verificar las falencias que pueden existir; Planificación de talleres y procesos que mejoren la integración e

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

inducción de personal, en base a la acción anterior ya se cuenta con un medio para desarrollar la planificación; Ejecución del programa y por ende luego la evaluación del programa.

4.04 Matriz de Marco Lógico

4.04.01 Definición

El marco lógico se presenta como una matriz de filas y columnas de cuatro por cuatro.

En esta matriz, la primera columna contiene los objetivos (de fin, de propósito, productos y actividades); la segunda, los indicadores mediante los que se medirá el grado de cumplimiento de tales objetivos. En la tercera se incorporan los medios de verificación y la cuarta, contiene los supuestos definidos (Ministerio de educación, Chile, 2006, pág. 6).

El Marco Lógico es una herramienta de análisis estructurado, que facilita el proceso de identificación, diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas, proyectos y diseños organizacionales, pudiendo aplicarse en cualquier fase de los respectivos procesos de planificación. Se puede modificar y mejorar repetidas veces, tanto durante la preparación como durante la ejecución del proyecto o programa, incluso durante el funcionamiento del mismo.

Tabla 5. Matriz de Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Fin Mejora del clima laboral	Aumento en 15% producción y ventas Incremento de los pedidos a nivel local y provincial	Informes de Contabilidad Documentos de Bodega Documentos de pedidos Hojas de ruta Informes del SRI en web	El apoyo del Gobierno nacional a la producción interna y crecimiento de la empresa nacional, y las leyes que se dan permiten el crecimiento de la empresa. El Ministerio de relaciones laborales y el Instituto Ecuatoriano de seguridad social colaboran de manera efectiva en el control y aplicación de sus leyes
Propósito Empoderamiento y compromiso de los valores organizacionales en la empresa	Mejoramiento del trato con el personal, compromiso de los funcionarios	Informes de producción Auditorías internas	Cumplimiento de estándares internacionales de calidad, seguridad, en la elaboración de los productos. Apoyo y seguimiento de la gerencia

Rocky Sport		Evaluaciones y encuestas realizadas a los proveedores y clientes mayoristas	
Componentes 1. Diseñar un plan de capacitación para el mejoramiento del proceso inducción e integración. 2. Mejorar la planificación, en lo administrativo y laboral 3. Comprometimiento de los colaboradores	Se reducen los conflictos entre áreas por el equivocado liderazgo que se llevaba a cabo La atención recibida por parte de los jefes es más cordial. El crecimiento personal de los empleados se ve reflejado con el compromiso que tienen en su rendimiento laboral. La producción se agiliza y se desarrolla a tiempos de entrega	Informes de talento Humano Memos Internos Documentos elevados al intranet Evaluaciones realizadas de manera interna Reporte de Entra y salida de personal Datos de las entrevistas Encuestas de satisfacción	Aprobar las estrategias y planes que apoyan al cumplimiento del plan de capacitación, así como al manual de filosofía

Actividades 1.1 Evaluación del proceso de integración a la empresa. 1.2 Diseño del Plan inducción 1.3 Socialización de Plan. 1.4 Encuestas y evaluación general del Plan de inducción 2.1 Determinación de los las falencias, encuestas, observación 2.2 Desarrollar cronograma de actividades integración 2.3 Elaborar el presupuesto para las actividades de integración	Presupuesto Impresiones Certificados Personal axilar Capacitador Alimentación Transporte Equipos Seguros Instalaciones	Cotizaciones Proformas Evaluaciones del evento Informes del curso Lista de asistentes Firmas de compromiso Evaluaciones de los eventos	La gerencia aprueba y destina el presupuesto de manera regula Se cuenta con el compromiso de cada uno de los empleados en beneficio personal y empresarial

del personal			
3.1 Diagnóstico inicial del clima laboral			
3.2 Planificación de talleres y procesos que mejoren la integración e inducción de personal			
3.3 Ejecución del programa			
3.4 Evaluación del programa			

Fuente: Investigación
 Elaborado por: Alexandra Tumipamba

4.04.02 Contextualización de la Matriz de Marco Lógico

En este análisis, se direcciona a lo más central del cuadro, dentro del cuadro, se resume, como la narrativa la finalidad del proyecto que es Mejora del clima laboral y como indicadores están el Aumento en 15% producción y ventas, Incremento de los pedidos a nivel local y provincial, se coloca como medios de verificación documentos de Contabilidad, Documentos de Bodega, Documentos de pedidos, Hojas de ruta, Informes del SRI en web, y los medios de verificación todo documento legal con sello o firma de responsabilidad de la empresa, todo esto bajo un supuesto positivo exógeno (fuera de la empresa) que es: que el gobierno con el proceso de cambio de la matriz productiva y el PNBV demanda de compromiso con la sociedad para abrir nuevas oportunidades de inversión y desarrollo personal en apertura de plazas de trabajo y sigue con su apoyo al turismo interno.

En el propósito central que es Empoderamiento y compromiso de los valores organizacionales en la empresa Rocky Sport, lo cual se verá reflejado en un indicador, Mejoramiento del trato con el personal, compromiso de los funcionarios así también en las evaluaciones del clima laboral, que son verificados en documentos otorgados por el IESS, departamento de talento humano.

Dentro de los componentes, se encuentran Sistema de capacitación, programas de capacitación correctamente estructurados, Implementar presupuesto para las actividades, Fomentar las relaciones interpersonales y la solidaridad, Mejora en la comunicación y el trato directo con los jefes que son medios que permiten llegar al alcance del propósito del proyecto, todo enfocado a un supuesto de que se cuenta con el apoyo y autorización de las jefaturas, los empleados están entusiastas por la mejora en su puesto de trabajo

Las acciones que permiten el alcance de los medios, están en enmarcadas en un presupuesto que deberá ser direccionado en primera instancia por talento humano para su posterior aprobación en la gerencia general, con que los documentos de verificación serán legales, así como facturas, proformas, informes de contabilidad, y esto se da con el apoyo y aprobación de la gerencia.

CAPITULO V

PROPUESTA

5.01 PROPUESTA

5.0.01 Antecedentes de la Propuesta

Rocky Sport es una empresa de carácter textil, en la línea de ropa y equipamiento deportivo ubicada en un sector privilegiado en centro histórico de Quito, inicia sus actividades en 1995, como toda empresa busca liderar en el mercado, a través de una efectiva gestión con personal capacitado y altamente motivado, es decir que se sienta comprometido con la empresa, esto se logra con un primer paso el empoderar la filosofía de la empresa; de esta forma se llegará a un estado donde la calidad y la excelencia, sea parte integral de la confección de los uniformes y está reflejada en sus

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

uniformes y satisfacción del servicio al cliente, optimizando los recursos que permite obtener una rentabilidad sostenida, que genere una rentabilidad a los socios.

El proyecto de elaboración y socialización del Manual de Inducción el objetivo de generar un clima laboral adecuado para los funcionarios de la empresa Rocky sport para general en el empleado un compromiso con la empresa no a corto plazo, sino que se sientan parte viva de la misma.

5.02 Justificación

La filosofía organizacional, en los actuales momento son una de las mayores atenciones que se dan en las empresa, ya que con la misma se ayuda al desarrollo de una empresa, la visión de cada trabajador esto va de la mano con la planeación ya que despierta en el empleado su motivación hacia su puesto de trabajo y esto reflejada en mejores resultados no solo económicos, sino en el clima laboral.

Es muy importante recalcar que la filosofía organizacional en una empresa conlleva a los valores, creencias y prácticas. Muchas veces como trabajadores no toman importancia, sin embargo realizan sus tareas con entusiasmo.

5.03 Objetivo General

Elaborar y socializar un Manual de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

5.03.04 Objetivos Específicos

- Dar a conocer a los empleados de la empresa toda su filosofía empresarial
- Investigar el tema de proyecto mediante recursos bibliográficos para conocer sobre filosofía empresarial.
- Capacitar a los empleados nuevos y antiguos, con la finalidad de empoderar la filosofía empresarial.

5.04 Marco Teórico

5.04.01 Clima laboral

El clima laboral no es otra cosa el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad. De aquella manera, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un bajo rendimiento. (Echeveria, 2005)

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

En base a lo expuesto se puede concluir que a calidad del clima laboral se encuentra íntimamente ligado con el manejo social de los directivos, son ellos quienes proponen parámetros de conducta y comportamiento con sus empleados, así bien lo demuestran con las acciones con sus empleados, con su forma de trabajar y de relacionarse, propiciar un buen clima laboral es responsabilidad de la gerencia, que con su cultura y con sus sistemas de gestión, prepararán el terreno adecuado para que se desarrolle.

5.04.02 Compromiso laboral

El compromiso se produce cuando en una persona surge una relación de afecto, un vínculo emocional, que le lleva a darse, a identificarse con una persona, con una idea, con una organización. El concepto de “compromiso laboral” se identifica en las empresas como el vínculo de lealtad por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. (Allen, 2012, pág. 12)

El compromiso es una actitud del empleado con la empresa. Este vínculo psicológico se puede alcanzar mediante 3 componentes: desarrollo recursos humanos compromiso empleado

5.04.03 Empoderamiento

El término empoderamiento humano abarca una extensa gama de significados. Las interpretaciones de este concepto, así como sus definiciones, provienen de distintas

disciplinas, que van desde la psicología y la filosofía, hasta la industria editorial y comercial de las ciencias de la motivación y automotivación. (Freire., 1998, pág. 45)

Durante los últimos años el término “empoderamiento” ha ampliado su campo de aplicación. Desde la primera acepción del término aplicada únicamente a los análisis de género, ha pasado a designar también al conjunto de colectivos vulnerables. La extensión de su utilización en los estudios incluye el desarrollo, el trabajo comunitario y social, y la cooperación para el desarrollo. Del mismo modo el campo de aplicación del término, que originariamente pertenecía a los movimientos de mujeres y de desarrollo, progresivamente ha trascendido a otros campos entre los cuales caben destacar los organismos internacionales como Naciones Unidas, el Banco Mundial, e incluso especializaciones como la gestión empresarial y el desarrollo personal. (Blaque, 2003, pág. 123)

5.04.04 Filosofía empresarial

Es una pregunta a la cual se pueden dar variadas definiciones, las cuales no importa quién las dé ni en qué libro o artículo se puedan leer, lo importante es el sentido o alcance que puedan tener éstas para la vida profesional de una persona dentro de una empresa. La empresa se debe manejar con ética y valores. ¿Por qué? Es una pregunta que comúnmente se hace y generalmente no se aplica. La ética sin valores no puede manejarse y viceversa. (Allen, 2012)

5.04.05 Importancia de la motivación laboral

Es muy importante recalcar que la filosofía organizacional en una empresa conlleva a los valores, creencias y prácticas. Cada empresa tiene bien definida su filosofía y nosotros como trabajadores debemos acatarlos a ellas. Muchas veces como trabajadores no le tomamos importancia a esto y a veces sabemos lo que debemos hacer y lo que no sin embargo lo hacemos o dejamos de hacer, cada empresa tienen sus políticas, como por ejemplo (no portar uniforme o gafete en lugar indebido o haciendo mal uso de ello), ya que de esto depende nuestra conducta, actitudes y aptitudes. (Cedeno, 2006)

5.04.06 Inducción

La inducción es proporcionarles a los empleados información básica sobre los antecedentes de la empresa, la información que necesitan para realizar sus actividades de manera satisfactoria, hay dos tipos de Inducción: Genérica y Específica, Además la Inducción puede ser Formal o Informal. (Bernardo Torrealba, 2009, pág. 87)

5.04. 07 Integración

Es la obtención y articulación de los elementos materiales y humanos que la organización y la planeación señalan como necesarios para el adecuado funcionamiento de un organismo social. Consiste en obtener el capital recursos humanos y materiales para uso de la empresa .la integración agrupa la comunicación y la reunión armónica de

los elementos humanos y materiales, selección entretenimiento y compensación del personal. (Blaque, 2003, pág. 68)

Con lo expuesto lo que se busca es unir la fuerza de trabajo, ubicar los talentos disponibles y reclutar, seleccionar, colocar, promover, evaluar, planear las carreras, compensar y capacitar, o para que puedan cumplir sus tareas con efectividad y eficiencia.

5.04.08 Manual de Inducción

El Manual de Inducción tiene como finalidad que cada nuevo integrante de una empresa, conozca aspectos importantes de la misma tales como su misión, su visión, sus funciones, los servicios que se ofrecen y las políticas de personal que le afectarán etc., información que le servirá como base fundamental para que de esa forma, se integre rápida y adecuadamente en la organización y con el personal que la conforma, y así de inicio al desarrollo de sus actividades. (Allen, 2012, pág. 98)

5.04.09 Motivación laboral

La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo. Constituye el éxito de toda empresa el lograr que sus empleados sientan que los objetivos de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer

sus necesidades y llenar sus expectativas. Sin embargo debe entenderse que el concepto de motivación varía de acuerdo a la persona y a factores sociales y culturales. (Daniel, 2014, pág. 35).

En base a lo expuesto, se puede identificar que está en los mandos de gerencia el promover políticas y normas que den paso a la mejora del clima, por ende el empleado se sienta más motivado y eta lleve a una mejora en el clima laboral.

5.04.10 Taller de capacitación

Taller en enseñanza, es una metodología de trabajo en la que se integran la teoría y la práctica. Se caracteriza por la investigación, el aprendizaje por descubrimiento y el trabajo en equipo que, en su aspecto externo, se distingue por el acopio (en forma sistematizada) de material especializado acorde con el tema tratado teniendo como fin la elaboración de un producto tangible. Un taller es también una sesión de entrenamiento o guía de varios días de duración. (Cempro Planes y Proyectos, 2011).

5.05 Modalidad básica de la investigación

La investigación se encuentra dirigida a todos los empleados de Rocky Sport, cuyo objetivo es el determinar el empoderamiento de la Filosofía Corporativa, con los resultados se tomaran acciones que permitan mejorar y desarrollar un mejor clima laboral.

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

5.05.01. Población y muestra

La encuesta se realizó a los empleados de la empresa Rocky Sport, como es una población menor a 200, el espacio muestral es de 15 empleados (número total de trabajadores de la empresa).

Los sujetos de investigación 15 personas; 8 hombres y 7 mujeres.

5.05.02 Análisis De La Encuesta realizada en Rocky Sport

Pregunta 1. Considera usted que el contenido del programa de inducción fue apropiado.

Tabla 6. Contenido Programa de Inducción

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	67%
No	5	33%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

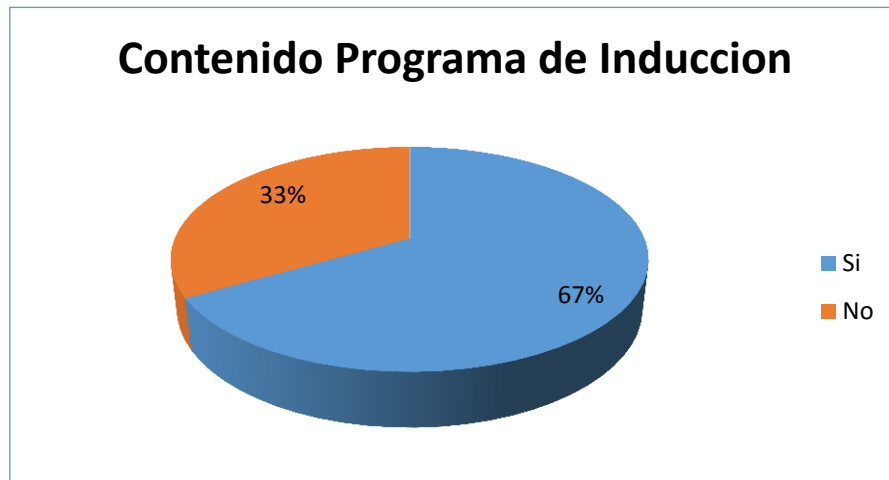


Figura 5. Contenido Programa de Inducción

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

El 67% de los empleados menciona que el curso cumplió con sus expectativas, y el curso les entregó herramientas apropiadas para poder iniciar de manera eficiente y efectiva sus labores; no obstante un 33% manifestó sentirse insatisfecho con las competencias adquiridas en el curso, siendo que los temas no fueron los adecuados para las futuras decisiones o acciones a llevar a cabo en su lugar de trabajo.

Pregunta 2. Piensa usted que la información suministrada en el programa de integración fue completa y útil.

Tabla 7. Información suministrada

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	47%
No	8	53%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

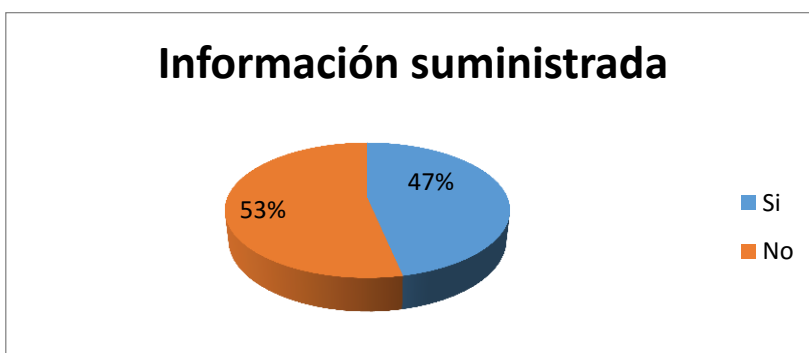


Figura 6. Información suministrada

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

El 47 % de los empleados manifiestan que la información recibida les fue útil para comprender mejor cuál era su rol y actividades a cumplir dentro de la organización, además de que esta fue dictada de forma eficaz; por otro lado el 53% restante mostro su descontento con la información impartida en tal curso, debiéndose a que la información no fue lo suficientemente acertada o esta dejaría vacíos para conocer las actividades a realizar y trabajar de eficientemente.

Pregunta 3. En el proceso de inducción, recibió la bienvenida por parte de los directivos de la empresa, y esta generó empatía a los presentes.

Tabla 8. Bienvenida de Directivos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	87%
No	2	13%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

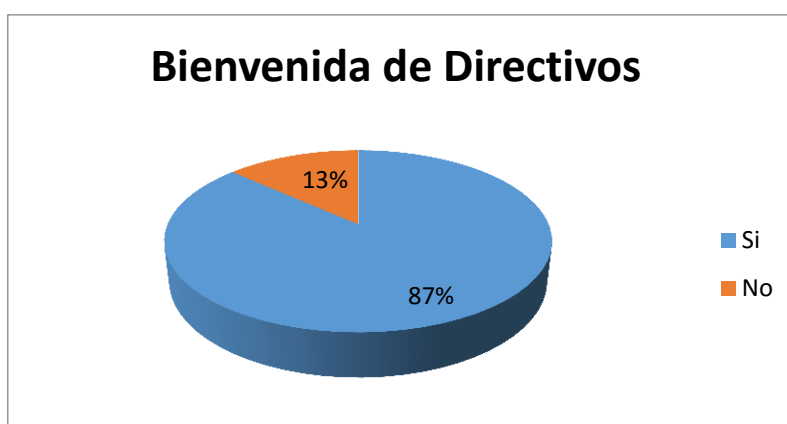


Figura 7. Bienvenida de Directivos

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

El 87% de los empleados mencionó que recibió la bienvenida por parte del alto nivel de la empresa, y esto genera estima por parte de los empleados hacia los empleadores y tal vez un mayor acercamiento a la empresa; sin embargo, un pequeño porcentaje de 13% de empleados mencionó no haber recibido la bienvenida por parte del empleador, es un porcentaje pequeño, pero no está generando relaciones afines y comprensivas con grupo de empleados que a largo plazo podrían sentirse parte de la empresa de forma tangible e intangible.

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

Pregunta 4. ¿Considera que el programa de inducción cumple con los objetivos de dar a conocer en totalidad el su cargo y funciones?

Tabla 9 Programa de Inducción cumple objetivos.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	53%
No	7	47%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

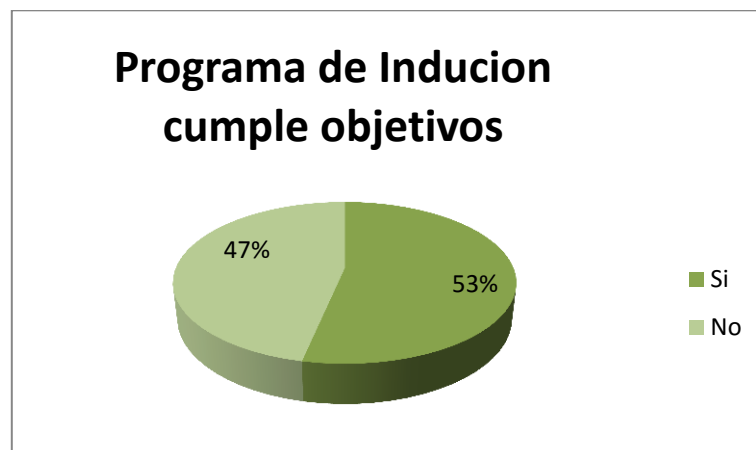


Figura 8. Programa de Inducción cumple objetivos

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

El 53 % de empleados se mostró satisfecho con el plan de inducción, al ver que se dio a conocer todas las funciones de su cargo, responsabilidades dentro de la empresa y las limitaciones en la misa; a su vez un 47% de empleados menciona no haber cumplido sus objetivos de aprendizaje, dificultando al empleado a desenvolverse de manera efectiva en sus obligaciones y tareas, al no conocer su rol dentro de la empresa, afectando a la productividad de la organización.

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

Pregunta 5. ¿Considera que la información suministrada con respecto a Rocky Sport es de apoyo a su adaptación y conocimiento de la misma?

Tabla 10. Información suministrada

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	60%
No	6	40%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

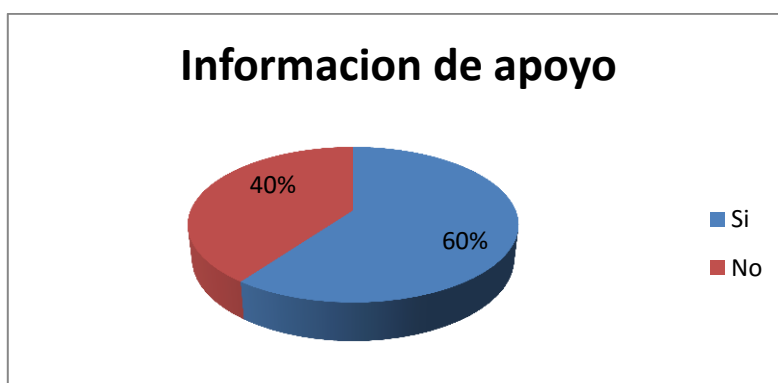


Figura 9. Información de apoyo

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

El 60% de empleados manifestó que lo impartido en el programa de inducción les ayudo a conocer los valores y cultura organizacional de Rocky Sport, adentrarse más en su rol y responsabilidad de la empresa, al mismo tiempo que fue de utilidad para acoplarse con los objetivos y misión de Rocky Sport; no obstante el 40% de empleados se mostró insatisfecho, ya que la información les ayudo en el proceso de adaptación y no genero repercusiones en el tema de conocimiento de la empresa, generado falta de empatía de empleado hacia su lugar de trabajo y empresa, al no sentirse parte de la misma.

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

Pregunta 6. ¿En la integración dieron importancia y énfasis en la misión y visión de la empresa?

Tabla 11. Importancia y énfasis en la Misión y Visión

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	33%
No	10	67%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba



Figura 10. Importancia y énfasis en la Misión y Visión

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

El 67% de empleados menciona que en el programa no le dieron relevancia el tema de la misión y visión de la empresa, es decir las personas no saben con qué propósito trabajan y no saben a dónde debe llegar la empresa, siendo así que su desempeño puede llegar a ser ineficiente; por otro lado un 33% dice haber recibido información referente a la misión y visión de la empresa, lo que les hace desenvolverse bajo un mismo designio estos empleados, haciendo que su labor ayude a lograr la visión de empresa.

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

Pregunta 7. En Rocky Sport existe un esquema de valores definido y documentado, que integre total la filosofía empresarial, el esquema organizacional, así como su reglamento interno

Tabla 12. Esquema de Valores definido y Documentado

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	7%
No	14	93%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba



Figura 11. Esquema de Valores definido y Documentado

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

El 93% de empleados manifestó que la empresa no cuenta con un documento que muestre los valores, organización y reglamento interno, no conoce el tramo de control y mandos de control de la empresa; a su vez no tienen un documento en que se sustente sus acciones y actividades; sin embargo el 7% manifestó que si existe tal documento, lo que quiere decir que tal documento no es impartido a todos los empleados, o que este documento no posee sustento escrito.

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

Pregunta 8. Para la comunicación de estos valores (Filosofía empresarial), Misión y Visión se recurre a reuniones periódicas, paneles informativos o carteles

Tabla 13. Comunicación de Valores

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	20%
No	12	80%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

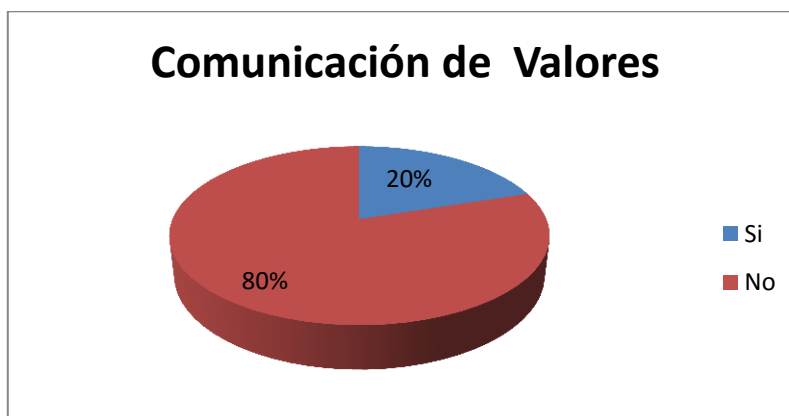


Figura 12. Comunicación de Valores

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

El 80% manifiesta que la empresa no comunica su filosofía empresarial de manera efectiva, esto muestra que los empleados no conocen el objetivo de la empresa, hacia donde desea llegar la empresa, por otro lado un 20% de empleados manifestó que si existen medios de comunicación, en los cuales se llega a conocer el propósito de la empresa, ello que quiere decir que dichos anuncios solo son para ciertos lugares de Rocky Sport, y que solo en ciertas reuniones se mencionan los objetivos a largo plazo y corto plazo de la empresa.

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

Pregunta 9. Se organizan convenciones o reuniones periódicas con todo el personal para analizar la gestión realizada presentar nuevos productos/servicios, explicar el Plan de acción y cambios de estructura o de forma en Rocky Sport.

Tabla 14. Organizan Convenciones o Reuniones Periódicas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	67%
No	5	33%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba



Figura 13. Organizan Convenciones o Reuniones Periódicas

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

El 67% menciona que la empresa tiene bien informada a cada tramo de personal, en cuanto a temas de gestión, planes de acción, futuros servicios o productos y cambios en la estructura matricial de la empresa; El 33% de empleados manifestó que la empresa no se realizan reuniones para dar a conocer cambios en los planes o estructura de la empresa, o si se realizan no se mencionan los cambios en la gestión y sus nuevas responsabilidades en la empresa.

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

Pregunta 10. ¿La empresa elabora un Plan de Formación anual atendiendo a las necesidades planteadas por los directivos y/o mandos intermedios, así como las inquietudes, y requerimientos de los empleados?

Tabla 15. Plan de Formación Anual

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	40%
No	9	60%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

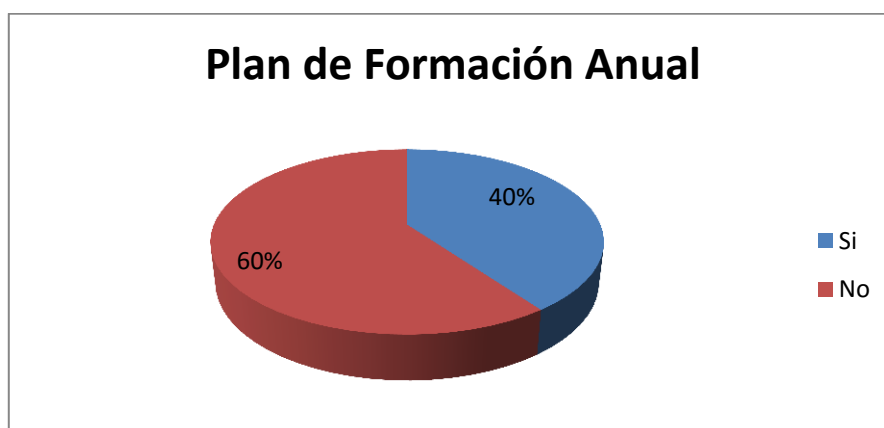


Figura 14. Plan de Formación Anual

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

El 60% de empleados menciona que la empresa no estructura un plan de formación mediante los requerimientos de cargos medios y empleados; haciendo que esta carencia de habilidades o recursos afecten al desenvolvimiento efectivo del empleado; sin embargo un 40% manifestó que la empresa si realiza un plan de formación estructurado a necesidades de coyuntura y requerimientos de supervisores.

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

Pregunta 11. El programa de inducción que se le ofreció fue satisfactorio

Tabla 16. Programa de Integración Satisfactorio

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	67%
No	5	33%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba



Figura 15. Programa de Integración Satisfactorio

Fuente: Encuesta empleados

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

El 67% de empleados manifiesta sentirse satisfecho con el programa de inducción de la empresa, mostrando que los temas, información y habilidades impartidas en dicho programa fue de gran utilidad y ayuda,; no obstante un 33% de empleados manifestó que el programa no cumplió sus expectativas.

Análisis e interpretación General

Como muestra el análisis de las encuestas, se denota que el programa de integración presenta varias falencias, principalmente en el empoderamiento de la filosofía empresarial, esto se da desde el inicio de la inducción del personal esto incurre que se desencadenen en anomalías tanto en el ambiente laboral , para luego verse reflejado como en la productividad de la empresa de textiles Rocky; según las encuestas realizadas existe poca satisfacción entre las habilidades, motivaciones y conocimientos brindados por parte de los moderadores e instructores de la empresa; quienes son los que desarrollan el proceso de inducción e integración en la empresa. Según se connota los directivos van por el camino de desconocer de capacidades de comunicación o técnicas, impiden al empleado aprender y conocer sus tareas y labores realizar durante su estancia en la empresa, así también los materiales y mecanismos de aprendizaje son los idóneos proveyéndoles de conocimientos y habilidades, sin embargo estas pueden mejorar y modernizarse a la coyuntura de la industria ecuatoriana.

Como corolario la información y desarrollo de conocimientos recibidos en la inducción son de vital importancia, mostrando desde ahora que los tópicos incluidos en los temas son de trascendencia para su posición dentro de Rocky Sport , brindando un esquema más claro sobre su crecimiento personal y profesional; obteniendo satisfacción con la inducción por ende con el tiempo que se brinda a cada uno, haciendo sentir al empleado que son parte de una empresa, la cual quiere ser parte integral de sus familias.

5.06 Relación de contenidos

Partiendo del Clima laboral, las empresas están comprometidas en asegurar que todas las acciones promuevan el bienestar en el trabajo que el empleado diariamente realiza, hay que comprender que en la actualidad las organizaciones están en la obligación de brindar un ambiente de trabajo que permita la un entorno ideal en el cual el empleado pueda desarrollar su potencial, sintiendo cómodo y que realice sus acciones por convicción, más no por obligación.

Según el estudio realizado más de la mitad de los empleados desconocen de la filosofía empresarial, de aquí parte el problema central a tratar en el proyecto.

Luego de eso se desarrollan estudios y actividades que van de la mano con que permitan el análisis más profundo del tema en cuestión, para posterior realizar una socialización del proyecto dentro de la empresa, con el manual de inducción.

Posterior a esto se da a entender la importancia del empoderamiento y del compromiso del colaborador con la empresa, para lo cual se parte de tomar conciencia por cada uno de los empleados que enriendad que el conocer su empresa le permite crear un clima en el cual se sientan bien y puedan colaborar de mejor manera en los objetivos de la empresa.

5.07 Taller

Para iniciar con la socialización del manual, se propone el ver, analizar y realizar un comentario con los empleados.



Figura 16. Mejora del Clima laboral

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=1wczLK2hb6g>

En este video se muestra como en las organizaciones, se da un aislamiento, si bien es cierto internamente el humano es un mundo aparte, sin embargo, ese aislamiento o diferencias provocan un clima desfavorable, que se da una falta de comunicación la cual da una desconfía en la organización, y se ve como todo eso parte por una carente comunicación de los valores, políticas que tiene la empresa industrial en la empresa.

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

5.07.01 Objetivo

Indicar los principales problemas de clima laboral que se dan en desconocimiento de la filosofía corporativa.

5.07.02 Mensaje

El transmitir la filosofía de la empresa provoca mejores resultados en comunicación, integración dentro de la empresa.

5.07.03 Importancia

Conocer y transmitir los valores, políticas, misión, visión de la empresa es un buen inicio para mejorar el clima oral.

5.07.04 Reglas de Oro

Reglas de oro para que en taller sea eficiente:

- ✓ Compromiso.
- ✓ Acciones.
- ✓ Precaución.
- ✓ Seguridad
- ✓ Precaución
- ✓ Prestar atención
- ✓ Cero distractores

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

-
- ✓ Apagar celulares

5.07.05 Encuestas

El objetivo de las encuestas planteadas es conocer el grado de necesidades de los participantes adoptando herramientas para dar inicio al proceso de ejecución del manual de inducción de la filosofía corporativa.

CAPITULO VI

Aspectos Administrativos

6.01 Recursos

6.01.01 Recursos humanos.

En lo que respecta al recurso humano, para el desarrollo y cumplimiento del proyecto se contó con la participación y colaboración de:

Tabla 17. Recursos humanos

Cantidad	Designación	Funciones a realizar
1	Capacitador	Coach
1	Jefe de Talento Humano	Responsable del desarrollo del programa de Coaching
15	Empleados seleccionados	Proceso de Integración a la empresa

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

Por parte del Instituto

- El tutor
- Profesores de la escuela
- Consejo de Carrera

6.01.02 Recursos Materiales

Tabla 18. Recursos Materiales

Suministros de oficina

Sala de reuniones

Filmadora

1 Cámara

1 Proyector

Manuales

Fotografías

2 Computadora

1 Copiadora

1 Pizarra

Marcadores

Fuente: Investigación

Elaborado por: Alexandra Tumipamba

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

6.02 Presupuesto.

El costo del proyecto desarrollado es de **1258,675** dólares es solventado en un 100% por la por la autora.

Tabla 19. Presupuesto

PRESUPUESTO DE LA REALIZACIÓN DEL PROYECTO			
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Anillados	2	4	8
Bolígrafos	3	0,6	1,8
Carpetas	4	0,75	3
Copias	700	0,02	14
Cuaderno	1	2,5	2,5
Empastados	2	15	30
Grapadora	1	5	5
Grapas (caja)	1	0,95	0,95
Impresiones de encuestas	60	0,1	6
Impresiones de la tesis (incluye borradores de presentación por capítulos)	800	0,15	120
Edición de video	1	25	25
Impresión de fotos	40	1,5	60
Internet horas	100	0,7	70
Lápiz	2	1	2
Pago derechos de grado	1	750	750
Resaltadores	1	3	3
Resma de Hojas A4	4	4,5	18
Transporte	100	0,25	25
Sub total			1144,25
Imprevistos			114,425
Total			1258,675

Fuente: Investigación
Elaborado por: Alexandra Tumipamba

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

6.03 Cronograma

Tabla 20. Cronograma de Actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	DEL PROYECTO: I+D+I																											
Meses	Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
Semanas	semanas				semanas				semanas				semanas				semanas				semanas				semanas			
Actividades	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Presentación del formulario 001																												
Aprobación del Tema																												
Capítulo I: Antecedentes																												
Capítulo II: .Análisis de involucrados																												
Capítulo III: Problemas y Objetivos																												
Capítulo IV: Análisis de alternativas																												
Elaboración de la encuesta																												
Análisis de los resultados																												
Capítulo V: Propuesta																												
Capítulo VI Aspectos administrativos																												
Capítulo VII: Conclusiones y recomendaciones																												
Entrega del primer borrador																												
Entrega al lector y observaciones																												
Aprobación y entrega de Empastado																												
Defensa del Proyecto																												

Fuente: Investigación
Elaborado por: Alexandra Tumipamba

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

- Rocky Sport no contaba con un proceso de inducción, que integre aspectos relevantes que sean base, un apoyo que motive empleado, partiendo con la identificación con la filosofía y consiguiente con el empoderamiento; es imperante que se conozca el rumbo de la empresa, así es, la visión y misión de la empresa y hacerla parte integral del conocimiento básico que cada colaborador debe de tener.

Elaborar y socializar un Manual de Inducción de Filosofía Corporativa con el fin de generar un clima laboral adecuado dirigido al personal de la empresa Rocky Sport en el D.M.Q 2015-2015

- La difusión de la cultura organizacional, es de tal importancia que con ello surge que cada uno de los trabajadores interioricen el concepto de integración laboral y sea parte integral del mismo; el proceso que esto conlleva; llevando así a sostener de mejor manera las actividades y acciones que son parte de su diario vivir dentro de la empresa.
- Al momento de ingresar, la mayoría de empleados, no se les informa acerca de la estructura organizativa, funciones, desconocen los nombres de los jefes inmediatos de igual manera los nombres de los socios o dueños de Rocky Sport; no se menciona la parte de la estructura departamental; no se menciona la reseña histórica de la empresa, esto como resultado de que el proceso de integración no cumple con las expectativas de los empleados, esto conlleva que la fuerza laboral de la empresa no se identifiquen y no se empodere con la Filosofía empresarial.
- El proceso de inducción en la empresa, es muy corta o en la mayoría de casos, ya sea por la premura de llenar un puesto que se dio por vacante o por el retraso en los trabajos (factores externos), provoca que el nuevo empleado no conozca ni sus funciones, competencias; dando así un descontento en su puesto de trabajo; conlleva a aspectos desfavorables, que aflige al empleado como al departamento donde pertenece, desaprovechando las potencialidades, creatividad.

7.02 Recomendaciones

Después de haber finalizado la investigación en Rocky Sport, se llegan a las siguientes recomendaciones:

- La aplicación de un programa completo de inducción debe ser considerada como un proceso que toda empresa, enfocada en su totalidad a la Filosofía empresarial, esta se debe aplicar de forma inmediata, no por el simple hecho de considerarla importante, si no, que sea parte fundamental de las bases de la empresa, así se lograría un ambiente laboral ideal que proporcione un mejor clima laboral.
- El proceso de Inducción deben ser complementados, con procesos de integración con empleados antiguos y nuevos, con el fin de crear un ambiente de hermandad y camaradería, dichos deben ser revisados y actualizados conforme a las expectativas y cambios que se den por parte de la Gerencia, enfocados al proceso de crecimiento local y por ende del País.
- Se debe considerar el dar evaluaciones periódicas de los resultados del proceso de integración, con el fin de corregir, mejorar el proyecto que es considerado de largo plazo, esta evaluación debe ser realizada por el departamento de Talento Humano que también involucre a la gerencia y socios.

-
- Para dar inicio al proceso de inducción, se debe dar una rápida introducción sobre el contenido del manual, ya que con eso se tomarán en cuenta las observaciones y se dará el contenido del manual con la finalidad de proporcionar un mayor conocimiento tanto general como, para lograr una pronta, adaptación del colaborador a la empresa

BIBLIOGRAFÍA

- Agrados, J. (2001). Capacitación y Desarrollo de Personal. Colombia: Edit. Salvat
- Arias, G. (2001). Administración de Recursos Humanos para el alto Desempeño. Madrid: Edit. Manova
- Barreto, A. (1998). Diseño de un programa de inducción general dirigido a los empleados de nuevo ingreso de la Empresa Benton Vincler C.A Maturin. Colombia: Tesis de Grado.
- Bettel, L. (1996). Curso Práctico del supervisor: liderazgo y comunicación. Volumen 4. Bogotá: McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. México: Edit. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2005). Gestión del Talento Humano. Santa fe de Bogotá: Edit. McGraw Hill.
- Dessler, Gary. (2001). Administración de personal. México: Prentice-Hall. México.
- Grace, J. (2011). Desarrollo Psicológico. México: Edit. Pearson Educación
- Hernández, R. (2005). Metodología de la Investigación. México: Edit. McGraw Hill.

Hernández, J. (2003). Casos y prácticas de administración de recursos humanos. México: editorial Trillas.

Morris, G. (2002). Psicología laboral. México: Edit. Prentice Hall.

Robbins, M (2003). "Administración de Recursos Humanos", México: Editorial Limusa,

Siliceo, A. (2002). Liderazgo. Valores Cultura Organizacional. Colombia: McGraw Hill

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

Código de Trabajo

<http://www.ugteaiador.Codigopdf/proyecto-código-trabajo-pdf>

<http://www.definicionabc.com/social/ensenanza.php>

http://www.llibreriapedagogica.com/butlletins/butlletins_inicials/proceso_de_ensenanza1.htm

http://www.llibreriapedagogica.com/butlletins/butlletins_inicials/proceso_de_ensenanza1.htm

ANEXOS

Documento [TESIS compelta sistema.docx](#) (D19881541)

Presentado 2016-05-10 16:33 (-05:00)

Presentado por aleja_brujita@hotmail.com

Recibido galo.cisneros.cord@analysis.orkund.com

Mensaje TUMIPAMBA PEREZ VIVIANA ALEJANDRA [Mostrar el mensaje completo](#)

6% de esta aprox. 29 páginas de documentos largos se componen de texto presente en 3 fuentes.



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

La siguiente encuesta permitirá obtener información valiosa, para la mejora de los del empoderamiento de la filosofía empresarial de la empresa Rocky Sport. Por favor llenar la información solicitada individualmente y con toda la sinceridad, pues esta nos permitirá mejorar.

Fecha de ingreso a la empresa

Departamento al que pertenece:

Indicaciones: Señala con una X la opción que usted considere.

1. Considera usted que el contenido del programa de inducción fue apropiado

SI

☐

NO

☐

2. Piensa usted que la información suministrada en el programa de integración fue completa y útil

SI

☐

NO

☐

3. En el proceso de inducción, recibió la bienvenida por parte de los directivos de la empresa, y esta generó empatía a los presentes.

SI

☐

NO

☐

4. Considera que el programa de inducción cumple con los objetivos de dar a conocer en totalidad el su cargo y funciones?

SI

☐

NO

☐

5. Considera que la información suministrada con respecto a Rocky Sport es de apoyo a su adaptación y conocimiento de la misma?

SI

☐

NO

☐

6. En la integración dieron importancia y énfasis en la misión y visión de la empresa?

SI

☐

NO

☐

7. En Rocky Sport existe un esquema de valores definido y documentado, que integre total la filosofía empresarial, el esquema de organizacional, así como su reglamento interno

SI

☐

NO

☐

8. Para la comunicación de estos valores (Filosofía empresarial) , Misión y Visión se recurre a reuniones periódicas, paneles informativos o carteles.

SI

☐

NO

☐

9. Se organizan convenciones o reuniones periódicas con todo el personal para analizar la gestión realizada presentar nuevos productos/servicios, explicar el Plan de acción y cambios de estructura o de forma en Rocky Sport.

SI

☐

NO

☐

10. ¿La empresa elabora un Plan de Formación anual atendiendo a las necesidades planteadas por los directivos y/o mandos intermedios, así como las inquietudes, y requerimientos de los empleados?

SI

☐

NO

☐

11. El programa de inducción que se le ofreció fue satisfactorio

SI

☐

NO

☐

FOTOGRAFÍAS



