



CARRERA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

DISMINUIR EL ÍNDICE DE CONFORMISMO LABORAL DE LOS ECUATORIANOS. MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE EMPODERAMIENTO PERSONAL DIRIGIDO A LA EMPRESA ACR PROYECTOS EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018 -2019.

Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Tecnólogo en
Administración de Recursos Humanos-Personal

Tipo de Trabajo de Titulación

I+D+I

Autora. Magdalena Betzabeth Sánchez Bravo

Tutora.Lcda. Ana Lucia Gordillo Caicedo

Quito,2019

**ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Quito, 28 de mayo del 2019

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **SANCHEZ BRAVO MAGDALENA BETZABETH**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **DISMINUIR EL ÍNDICE DE CONFORMISMO LABORAL DE LOS ECUATORIANOS. MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE EMPODERAMIENTO PERSONAL DIRIGIDO A LA EMPRESA ACR PROYECTOS EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2019**, una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: **APROBAR** el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.


ING. GORDILLO ANA
Tutor de Proyectos
PSIC. FABIÁN JARA
Delegado Unidad de Titulación
PSIC. JARA FABIÁN
Lector de Proyectos
ING. FRIKTZIA MENDOZA
Directora de Carrera

CAMPUS 1 - MATRIZ	CAMPUS 2 - LOGROÑO	CAMPUS 3 - BRACAMOROS	CAMPUS 4 - BRASIL	CAMPUS 5 - YACUAMBI
Av. de la Prensa N45-368 y Logroño Teléfono: 2255460 / 2269900 E-mail: instituto@cordillera.edu.ec Pág. Web: www.cordillera.edu.ec Quito - Ecuador	Calle Logroño Ce 2-64 y Av. de la Prensa (esq.) Edif. Cordillera Telf.: 2430443 / Fax: 2433649	Bracamoros N15 - 163 y Yacuambi (esq.) Telf.: 2262041	Av. Brasil N46-45 y Zamora Telf.: 2246036	Yacuambi Cra2-36 y Bracamoros Telf.: 2249994

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, **Magdalena Betzabeth Sánchez Bravo**, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.



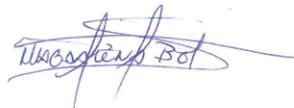
Magdalena Betzabeth Sánchez Bravo

CI. 1311412314

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, **Magdalena Betzabeth Sánchez Bravo** portador de la cédula de ciudadanía signada con el No CI. 1311412314 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado DISMINUIR EL ÍNDICE DE CONFORMISMO LABORAL DE LOS ECUATORIANOS MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE EMPODERAMIENTO PERSONAL DIRIGIDO A LA EMPRESA ACR PROYECTOS EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO. con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA



NOMBRE SANCHEZ BRAVO MAGDALENA BETZABETH

CÉDULA 1311412314

Quito, 31 de mayo del 2019

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

AGRADECIMIENTO

Tengo que agradecer a muchas personas entre ellas, mi madre quien me dio la vida y me transmitió siempre el deseo de superación , mi hija quien ha sido siempre mi impulso a seguir, mis hermanos quienes de alguna u otra manera me dieron palabras de aliento , a mis ex compañeros del instituto quienes con sus conocimientos nutrieron también los míos, a mis profesores que jamás se negaron a proporcionarme sabios consejos cada momento que lo necesite , a mi tutora por ser incondicional y más que tutora amiga y sobre todo gracias a Dios por siempre guiar mi camino y por darme las estrategias para salir de cualquier adversidad.

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación se lo dedico a mi madre Norma Bravo Moreira quien con sus consejos y crianza me enseñó a ser una mujer luchadora y guerrera a no vencerme jamás ,una mujer que con su esfuerzo de educarme me demostró que siempre se pueden lograr las cosas que uno desea, que solo hay que esmerarse un poco más de lo que creemos y sin duda alguna a mi motor principal mi hija hermosa Keyra Anangono la persona que con su sonrisa y amor me ha impulsado a ser mejor cada día en todos los ámbitos , es quien cada mañana me alentaba a conseguir mi meta, ella me hace demostrarle que las cosas que realmente valen la pena necesitan de esfuerzo , y no quiero dejar de lado a una bendición más que ya está en mí y que sin duda alguna junto a su hermana van a ser mi inspiración para lograr muchos más éxitos y a demostrar que todo lo que nos propongamos lo podemos lograr que no tenemos limites, que por sobre todas las cosas debemos confiar en Dios quien es el único que jamás se aparta de nuestro lado y quien nunca nos fallara.

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARATORIA DE AUTORÍA.....	ii
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	vi
INDICE DETABLAS.....	viii
INDICE DE FIGURAS.....	x
INDICE DE ANEXOS.....	xii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
CAPÍTULO I.....	1
ANTECEDENTES.....	1
1.01. Contexto.....	1
1.01.01 Macro.....	1
1.01.02 Meso.....	3
1.01.03 Micro.....	4
1.02 Justificación.....	4
1.03 Definición del problema central (Matriz T).....	7
1.03.01 Análisis.....	8
CAPÍTULO II.....	10
2.01. Mapeo de Involucrados.....	10
Matriz de Análisis de Involucrados.....	11
CAPITULO III.....	15

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

3.01.Árbol de Problemas	15
CAPITULO IV	16
4.01 Matriz de Análisis de Alternativas	16
4.02 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos.....	20
4.03 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	23
4.04 Análisis de la Matriz de Marco lógico	27
CAPITULO V	30
PROPUESTA	30
5.01 Antecedentes de la propuesta	30
5.02 Justificación de la propuesta.....	32
5.03 Marco Teórico	33
5.03.01 Taller.....	33
CAPITULO VI	107
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	107
6.01 Recursos	107
6.02 Presupuesto.....	108
CAPITULO VII.....	110
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	110
7.01 Conclusiones.....	110
7.02 Recomendaciones	111
Bibliografía.....	112

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

INDICE DETABLAS

Tabla N° 1. Matriz T	7
Tabla N° 2. Matriz de Análisis de Involucrados	11
Tabla N° 3. Matriz de Análisis de Alternativas	16
Tabla N° 4. Matriz de marco lógico	25
Tabla N° 5. ¿Genero?	42
Tabla N° 6. ¿Edad?	43
Tabla N° 7. ¿Cree usted que los Ecuatorianos somos conformistas en el campo laboral?	44
Tabla N° 8. Pregunta N° 4	45
Tabla N° 9. Pregunta N° 5	46
Tabla N° 10. Pregunta N° 6	47
Tabla N° 11. Pregunta N° 7	48
Tabla N° 12. Pregunta N° 8	49
Tabla N° 13. Pregunta N° 9	50
Tabla N° 14. Pregunta N° 10	51
Tabla N° 15. Pregunta N° 11	52
Tabla N° 16. Pregunta N° 12	53
Tabla N° 17. Pregunta N° 1	54
Tabla N° 18. Pregunta N° 2	55
Tabla N° 19. Pregunta N° 3	56
Tabla N° 20. Pregunta N° 4	57
Tabla N° 21- Pregunta N° 5	58
Tabla N° 22. Pregunta N° 6	59
Tabla N° 23. Pregunta N° 7	60
Tabla N° 24. Pregunta N° 8	61
Tabla N° 25. Pregunta N° 9	62
Tabla N° 26. Pregunta N° 10	63
Tabla N° 27. Pregunta N° 11	64
Tabla N° 28. Pregunta N° 12	65
Tabla N° 29. ¿Genero?	66
Tabla N° 30. ¿Edad?	67

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 31.¿Cree usted que los Ecuatorianos somos conformistas en el campo laboral?	68
Tabla N° 32.¿Con qué frecuencia usted se relaciona con personas conformistas en el campo laboral?.....	69
Tabla N° 33.¿Cree usted que los Ecuatorianos se han vuelto cada vez más conformistas por la inestabilidad económica del país?	70
Tabla N° 34.¿Cree usted que el conformismo de un colaborador lo crea principalmente la desmotivación y la carencia de empoderamiento?	71
Tabla N° 35.¿En su lugar de trabajo le han proporcionado talleres de empoderamiento empresarial?.....	72
Tabla N° 36.¿Qué tan importante considera usted que es la aplicación de talleres de empoderamiento empresarial?	73
Tabla N° 37.¿Cree usted que se logre un excelente rendimiento y estabilidad laboral al implementar talleres de empoderamiento?	74
Tabla N° 38.¿Con que frecuencia cree que se deberían realizar talleres de empoderamiento en las empresas?	75
Tabla N° 39.¿Considera probable poner en práctica las enseñanzas que reciba en los talleres de empoderamiento empresarial?.....	76
Tabla N° 41.¿Está de acuerdo en que los talleres de empoderamiento personal se realicen fuera de la empresa?.....	77
Tabla N° 42.Presupuesto	108
Tabla N° 43.Cronograma.....	109

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Mapeo de Involucrados	10
Figura N° 2. Árbol de Problemas	15
Figura N° 3. Árbol de Objetivos.....	17
Figura N° 4. Diagrama de Estrategias	23
Figura N° 5. Pregunta 1	42
Figura N° 6. Pregunta	43
Figura N° 7. Pregunta	44
Figura N° 8. Pregunta	45
Figura N° 9. Pregunta	46
Figura N° 10. Pregunta.....	47
Figura N° 11. Pregunta	48
Figura N° 12. Pregunta	49
Figura N° 13. Pregunta	50
Figura N° 14. Pregunta	51
Figura N° 15. Pregunta.....	52
Figura N° 16. Pregunta	53
Figura N° 17. Pregunta 1	54
Figura N° 18. Pregunta	55
Figura N° 19. Pregunta	56
Figura N° 20. Pregunta	57
Figura N° 21. Pregunta	58
Figura N° 22. Pregunta	59
Figura N° 23. Pregunta	60
Figura N° 24. Pregunta	61
Figura N° 25. Pregunta	62
Figura N° 26. Pregunta	63
Figura N° 27. Pregunta	64
Figura N° 28. Pregunta	65
Figura N° 29. Pregunta 1	66
Figura N° 30. Pregunta	67
Figura N° 31. Pregunta	68

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Figura N° 32. Pregunta	69
Figura N° 33. Pregunta	70
Figura N° 34.Pregunta	71
Figura N° 35.Pregunta	72
Figura N° 36.Pregunta	73
Figura N° 37.Pregunta	74
Figura N° 38.Pregunta	75
Figura N° 39-Pregunta.....	76
Figura N° 40.Pregunta	77

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

INDICE DE ANEXOS

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente tema de investigación pretende proporcionar a la empresa ACR Proyectos una perspectiva mucho mas clara sobre la importancia del colaborador en la empresa, ya que al analizar al equipo de trabajo y detectar que hay un problema de conformismo laboral la mejor opción va a ser poner en practica el taller de empoderamiento personal el cual va ayudar sin duda alguna a cambiar aspectos negativos y miedo al cambio por una mente positiva con deseos de crecimiento y logros.

Hay un desconocimiento o dudas sobre los beneficios que puede traer este tipo de talleres, pero es claro y comprobado que todo ser humano al ser motivado su actitud empieza a cambiar de forma positiva y una actitud de este tipo puede lograr grandes cosas y más aún para la empresa una mayor producción del trabajo que realiza un desenvolvimiento del personal eficaz, en muchas ocasiones se suele pensar que basta con algún tipo de taller que brinde conocimientos sobre un área específica y quizás que solo sea 1 al año, pero la verdad es otra y se lo puede comprobar, estoy segura que podemos proporcionar este taller de empoderamiento personal y obtener mejores o nuevos resultados que aumenten la productividad de la empresa y al mismo tiempo la satisfacción en el equipo de trabajo por realizar cualquier actividad con esmero y como no decirlo con felicidad coadyuvando inclusive a la tranquila y buen ambiente laboral.

El empoderamiento personal es un tema que las empresas en general deberían comenzar a tomar mas en cuenta puesto que a veces solo piensan en generar dinero sin constatar que su personal se encuentre en un estado que genere en ellos la realización de una actividad optima si no simplemente hacerlo por obligación, creando rechazos al crecimiento y negación a una mejora laboral y personal.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

ABSTRACT

The present research topic aims to provide the company ACR projects a much clearer perspective on the importance of the collaborator in the company, because when analyzing the team and detect that there is a problem of labor conformity the best option will be to put into practice the personal Empowerment Workshop which will undoubtedly help to change negative aspects and fear of change by a positive mind with desires of growth and accomplishments.

There is a lack of knowledge or doubts about the benefits that this type of workshops can bring, but it is clear and proven that every human being motivated by his attitude begins to change in a positive way and an attitude of this type can achieve great things and even more for the company. A greater production of work that performs an effective staff development, often think that it is enough some kind of workshop that provides knowledge about a specific area and perhaps only 1 a year, but the truth is another and can be COM Try, I'm sure we can provide this personal empowerment workshop and get better or new results that increase the productivity of the company and at the same time the satisfaction in the work team by performing any activity with care and As not to say with happiness contributing even to the quiet and good work environment.

Personal empowerment is an issue that companies in general should begin to take into account since sometimes they only think of generating money without verifying that their staff is in a state that generates in them the performance of an optimal activity if not Mplemente to do it by obligation, creating rejection of growth and denial of work and personal improvement.

CAPÍTULO I ANTECEDENTES

1.01. Contexto

1.01.01 Macro

En estos tiempos de crisis la exclusión social se agudiza y para no pocas personas se vuelve insoportable: son muchos los que quedan en la cuneta, descartados y al margen de una sociedad mecida por la indiferencia. La mirada se queda corta y no vemos más allá de nuestros intereses inmediatos. Y, sin embargo, los problemas que nos afligen (crisis económica, carestía de la vida, desempleo, migración,...) difícilmente pueden abordarse sino es desde el compromiso de todos.

Lorenzo Milani, el gran pedagogo italiano, decía que “salir uno solo de los problemas es avaricia, y salir juntos es política”. Tan importante es mostrar la complejidad de los problemas como la complicidad a la que estamos llamados. Por eso, toca activar la capacidad crítica de los ciudadanos, especialmente de los jóvenes. No es suficiente con decir “me gusta” en facebook. Entiendo yo que esa es una manera de enclaustrar la propia capacidad mental. “Hay que poner el cuerpo”, es decir, pasar de las palabras a los hechos y arriesgar algo de la propia comodidad. No es un consejo exclusivo para políticos, sino, muy especialmente, para cualquier ciudadano capaz de poner en crisis el mundo circundante.

Lo importante es el deseo de luchar y la necesidad de transformar la sociedad en la que vivimos y, tantas veces, vegetamos. Es triste decirlo, pero el poder, que debería de promover esta actitud crítica, novedosa e inconformista, trata siempre de domesticar la inteligencia y de someter la voluntad. Al final, nos conformamos con poco y acabamos convirtiéndonos no en protagonistas de nuestra vida, sino en simples

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

espectadores de desgracias ajenas. La fragmentación política en la que vivimos poco ayuda al compromiso real de los ciudadanos. Hoy, predominan políticos de todos los colores que solo toman posiciones políticas coyunturales, una vez aprovechando su imagen pública y otras para reforzarla. Prevalece un discurso pautado.

Tal es así que, conocida la filiación política del entrevistado, ya se sabe lo que va a decir, defender o plantear. Lo que echamos de menos son políticos comprometidos con el país, con los ciudadanos, jóvenes, pobres y excluidos de un sistema que solo premia a los que engordan la troncha. Entrar en este juego de engorde es un modo de conformismo como otro cualquiera, que lleva al ciudadano a detestar la política y a evadirse de cualquier compromiso solidario que ponga en peligro su particular mundo feliz. Bueno, no tan feliz, pero lo suficiente como para sobrevivir. Me pregunto si, a golpe de conformismo, podremos sacar adelante una sociedad democrática, justa e incluyente. En estos días, en los que me toca confirmar en su fe a cientos de jóvenes, les repito de forma insistente: sean inconformistas y no se dejen domesticar por un sistema social dispuesto a devorar sus sueños. A pesar de sus halagos, nunca estén disponibles a su imperio, (Tejada, 2005, p. s/n)

Análisis

- En la presente investigación nos habla mucho de los paradigmas que crea la sociedad y que dejamos que influya en nuestro crecimiento personal y laboral puesto que actualmente no se trata de ver las cosas desde una distancia por el contrario se trata de actuar y cambiar la forma de pensar de muchas personas que se basan o se aferran a una vida limitada y con miedo al cambio, también nos habla de que deberíamos de arriesgar más y no conformarnos con lo que ya tenemos puesto que en el campo laboral se debe buscar la satisfacción del trabajo bien hecho y con amor, sabemos que la situación económica no se encuentra en auge pero no por ello nos vamos a detener a buscar algo mucho mejor.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

1.01.02 Meso

No hay nada más triste que el observar a una sociedad impávida, insensible, y conformista, ante la realidad que de a poco va carcomiendo sus esperanzas e ilusiones; fruto de las decisiones de sus gobernantes, que se creen ungidos y con aureola de santo inmortal, pese a que sus cimientos son de barro.

En las estradas, aceras, se habla con más soltura y menos temor, del como la crisis que nos envuelve va dejándonos en un estado de angustia, varados al filo de un abismo, tornándose para muchos insoportable; siendo una muestra fehaciente que la complejidad de los problemas parece no tener salida, porque del otro lado y especialmente de quienes son llamados a dar visos de solución, solo están velando por sus personales u oscuros intereses, mandando al carajo lo que el llano reclama: unión, despojarse de ciertos atributos endosados de manera personal, tener actitud no solo crítica sino propositiva, para poder encarar el torbellino que se aproxima.

Será que tenemos arraigados en nuestros genes ese conformismo que tanto daño le ha hecho a nuestra nación, o nos hemos adormecido tanto y no despertamos del letargo que ciertos espejismos nos hicieron creer que estábamos andando por buena mar, al punto que nuestra capacidad de discernir, de proponer, de mostrar nuestra inconformidad ante hechos que rayan el cinismo, no son tan amplios ya que tenemos pavor en arriesgar parte de nuestra comodidad.

Lamentable es escuchar a otrora defensores de la justicia, adalides contra la corrupción, amantes de la naturaleza, quijotes de los derechos y del hombre; en tertulias entre vino y frac que tanto despotricaban, ahora decir que más toca...estamos decepcionados, pero poder es poder y hay que aprovechar, (LaHora, 22)

Análisis

- En la presente investigación según el Diario la hora le atribuye el conformismo en gran parte al gobierno que ha manejado nuestro país ya que por su

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

inestabilidad ha creado en los ecuatorianos una idea de miedo al cambio por la difícil situación de encontrar un trabajo digno y acorde a sus conocimientos puesto que resulta difícil dejar un trabajo por otro ya que no lo hay, además las empresas prefieren no arriesgar a contratar un personal con capacidades y habilidades sobrevaluadas por que implican un costo demasiado elevado y es donde alegan que son por las decisiones erróneas que ha toma el estado.

1.01.03 Micro

En la empresa ACR proyectos pude visualizar en el tiempo que laboré en dicha empresa que las personas se detienen mucho a demostrar su talento por el hecho de que no quieren salir de su lugar de confort por el miedo a cambios muy drásticos o actividades muy complejas, además también podría acotar que por el hecho de que no suben los sueldos a un valor deseado y prefieren los dueños prescindir de sus servicios deciden quedarse en su mismo puesto de trabajo.

También por la inestabilidad económica que sufre el país resulta difícil buscar un trabajo que gratifique de una mejor manera las actividades que se realice, pues las empresas prefieren pagar el sueldo que mejor le convenga y que no generan gastos a la empresa por ende no le dan apertura a nuevos colaboradores o si lo hacen buscan personal que acepte un sueldo mínimo recayendo esto como algo negativo a los ecuatorianos y haciéndoles creer que no hay nada nada mejor que donde laboran actualmente es decir creándoles una idea de resistencia al cambio.

1.02 Justificación

Este proyecto se enfoca en el conformismo que sienten o demuestran tener los colaboradores en su lugar de trabajo y es que he podido vivenciarlo durante el tiempo que llevo de experiencia en varios lugares en los cuales he trabajado y es que solo se basa en contratar un personal, indicar sus beneficios y actividades y es que no debería ser este el procedimiento ya que lo primordial que debería de ser para una empresa es su

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

capital humano puesto que no se trata solo de exigir se trata también de proporcionar opciones de crecimiento y bienestar al colaborador.

Mi finalidad en poder llegar a los colaboradores de la empresa y no solo a uno ya que me sería más satisfactorio lograr sacar de su zona de confort a la mayoría, mi propósito es dictar talleres de empoderamiento personal y que lleguen de forma positiva a cada uno logrando inspirarlos a crecer profesionalmente a creer en sí mismo a nunca sentirse desmotivados o amenazados por la presencia de una persona quizás con más títulos o por las constantes decisiones de inestabilidad de nuestro gobierno, quiero lograr que confíen en su gran desempeño en sus conocimientos pienso que la gente no crece por miedo al cambio y eso hay que arraigarlo de cada uno , es claro que a veces se presentan piedras en el camino muy difíciles de quitar como por ejemplo jefes con opiniones muy cerradas , pero que empresario no quiere ingresos notorios y es eso a lo que se quiere llegar ya que un capital humano feliz y satisfecho en su lugar de trabajo será mucho más productivo pero también a ser más humanos a dar un poco más de flexibilidad respetando los límites de confianza.

Si logro disminuir el conformismo en ACR PROYECTOS por medio de talleres de empoderamiento personal que hagan cambiar la idea de un desempeño de actividades en bajo rendimiento por la falsa idea de que “si no me pagan lo que yo merezco” pues mi desempeño será medio o bajo, por uno que sea el de ser mejor y de creer en sí mismo de demostrar las grandes habilidades y capacidades que se poseen ,estoy totalmente segura que sería un legado para muchas otras personas en este caso empresarios que confirmen que al tener un personal eficaz sus ingresos mejoraran y por ende los colaboradores merecían un sueldo digno y acorde a su desempeño. Además estoy totalmente segura que lo que se necesita para iniciar a mejorar este país en el área laboral es prestarle más atención a la parte humana e incentivo del colaborador ya que existen personas muy bien preparadas y capaces de desempeñar labores extraordinarios.

Para complementar este proyecto se ha ajustado al Plan Nacional al Desarrollo Toda una Vida

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Objetivo 1.-Derechos para Todos Durante Toda la Vida Panorama General Este eje posiciona al ser humano como sujeto de derechos a lo largo de todo el ciclo de vida, y promueve la implementación del Régimen del Buen Vivir, establecido en la Constitución de Montecristi (2008). Esto conlleva el reconocimiento de la condición inalterable de cada persona como titular de derechos, sin discriminación alguna. Además, las personas son valoradas en sus condiciones propias, celebrando la diversidad. Así, nos guiamos por el imperativo de eliminar el machismo, el racismo, la xenofobia y toda forma de discriminación y violencia, para lo cual se necesita de políticas públicas y servicios que aseguren disponibilidad, accesibilidad, calidad y adaptabilidad. Los problemas de desarrollo son vistos como derechos insatisfechos y el Estado debe estar en condiciones de asumir las tres obligaciones básicas que tiene: respetar, proteger y realizar. Respetar implica que el mismo Estado no vulnere los derechos. Proteger significa que el Estado debe velar para que no se vulneren los derechos y, en caso de ocurrir, obligar el cumplimiento de las reparaciones correspondientes. Realizar conlleva que el Estado debe actuar proactivamente para garantizar plenamente los derechos, especialmente en los grupos de atención prioritaria. (Planificación, 2017-2021)

Análisis

- El actual mandatario de nuestro país Lic. Lenin Moreno en el presente objetivo se refiere a un tema muy importante en nuestro país como es el derecho a la igualdad en todos los sentidos, ya que se ha podido evidenciar y visualizar que en muchas áreas del Ecuador existen aún preferencias hacia una persona ya sea por sus estudios realizados en el exterior, por el tipo de universidad en el cual se haya graduado, por su color de piel o estatus social lo cual son temas que en pleno siglo XXI no debería existir, todo ser humano es capaz de realizar lo que se proponga se trata de nunca desmayar y prepararse día a día buscando siempre lo mejor, en adquirir conocimientos que ayuden a ser grandes seres humanos y profesionales, además cabe recalcar que si cambiáramos la idea absurda de en muchas ocasiones dejar que vulneren nuestros derechos nuestro país sería mucho más reconocido y menos criticado .-

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

1.03 Definición del problema central (Matriz T)

Tabla N° 1. Matriz T

SITUACION EMPEORADA	SITUACION ACTUAL				SITUACION MEJORADA
Baja autoestima, poca iniciativa y por ende estancamiento profesional de los ecuatorianos.	Alto índice de conformismo laboral de los Ecuatorianos.				Alta autoestima, iniciativa y crecimiento profesional.
FUERZAS IMPULSADORAS	REAL I	IDEAL PC	I	PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
 Interes e iniciativa para escuchar los talleres de empoderamiento personal.	2	5	4	1	 Desinterés de los asistentes para escuchar los talleres de empoderamiento personal.
 Excelente contenido de los temas a tratar en los talleres de empoderamiento.	3	5	4	1	 Poca disponibilidad de tiempo para recibir los talleres.
 Empoderamiento personal de los colaboradores	2	5	4	1	 Dificultad para llegar a los colaboradores.
 Lugar propicio para socialización de taller.	2	5	4	1	 Espacio físico inadecuado.

Elaborado por: Magdalena Sánchez

Fuente: Investigación Propia

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

1.03.01 Análisis

El tema trata una situación común que sucede en el Ecuador y que muchos no prestamos la mínima atención como es el conformismo en un lugar de trabajo, ya que nos sabemos mantener estáticos en un puesto y no nos atrevemos al cambio a tener iniciativa de ser mejor, un excelente profesional de crecer día a día pero lastimosamente vemos un estado de confort que se ha podido analizar, es que apenas reaccionamos cuando nos sentimos amenazados en este caso es cuando contratan personal extranjero y su desempeño es mucho mejor que el de los Ecuatorianos puesto que lo que hacemos es criticarlo cuando deberíamos empezar a ser mucho mejor que nuestros competidores extranjeros.

En esta matriz también logramos visualizar aspectos de mucha importancia como son las fuerzas impulsadoras y las bloqueadoras pues estas sirven para detectar los pro y los contra del proyecto, por ejemplo como primer fuerza impulsadora destaco la iniciativa para escuchar los talleres de empoderamiento personal donde en lo real su calificación es 1 y lo ideal que se debería obtener es 5, pero a su vez su fuerza bloqueadora es el desinterés de los asistentes para escuchar los talleres de empoderamiento personal que en lo real su calificación es 4 y lo que deseo alcanzar es su reducción a 1; como segunda fuerza impulsadora es el buen contenido de los temas a dictar en los talleres de empoderamiento en lo cual su valoración en lo real es 3 y lo ideal 5 sin embargo cuenta con una fuerza bloqueadora que es la poca disponibilidad de tiempo para recibir los talleres en cuanto en lo real su puntuación es 4 pero lo que espero es disminuir a 1; La tercera fuerza es el empoderamiento personal de los colaboradores cuyo resultado de valoración es en lo real 2 y lo que espero alcanzar es un 5 pero se encuentra su fuerza bloqueadora es la dificultad para llegar a los colaboradores en donde en lo real es 4 y lo esperado a disminuir es 1 de igual forma la última fuerza que acentuó, es el de un lugar propicio para socialización de taller a los colaboradores en cuanto en lo real es 2 y lo ideal es 5 por otro lado su fuerza bloqueadora es el espacio físico inadecuado en este punto encontramos en lo real 4 y lo óptimo que debería alcanzar para su reducción es 1.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

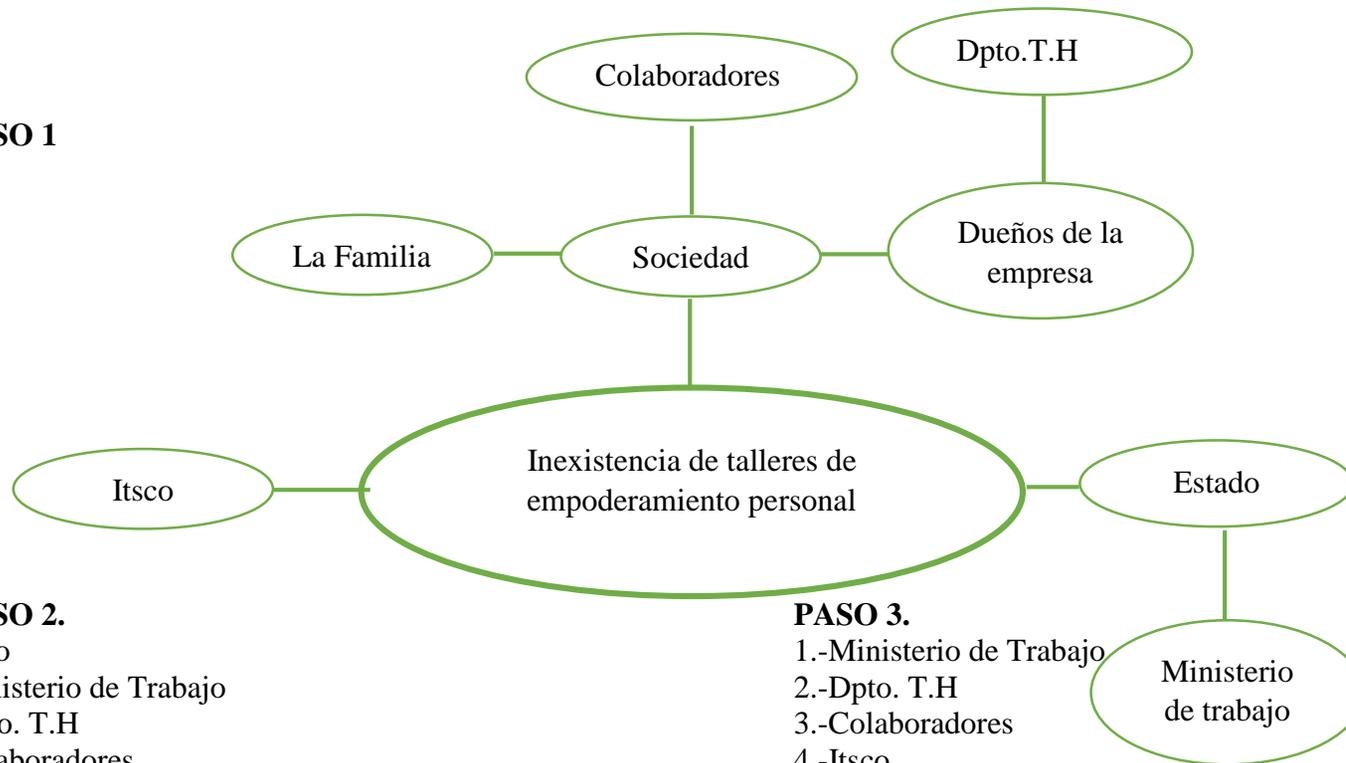
Según mi criterio esta matriz permitirá que el tema resulte factible llevarlo a cabo teniendo en cuenta cada punto a favor o en contra con el fin de minimizar errores y lograr el éxito de mí proyecto y del objetivo propuesto.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

CAPÍTULO II INVOLUCRADOS

2.01. Mapeo de Involucrados

PASO 1



PASO 2.

Itscó
Ministerio de Trabajo
Dpto. T.H
Colaboradores

PASO 3.

1.-Ministerio de Trabajo
2.-Dpto. T.H
3.-Colaboradores
4.-Itscó

Figura N° 1. Mapeo de Involucrados

Elaborado por: Magdalena Sánchez

Fuente: Investigación Propia

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Matriz de Análisis de Involucrados

Tabla N° 2. Matriz de Análisis de Involucrados

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERES SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS CAPACIDADES MANDATOS	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
MINISTERIO DE TRABAJO	Capacitaciones Frecuentes sobre temas de interés del colaborador.	Falta de calendarización para brindar capacitaciones a los interesados.	-Colaboradores con profesionalismo -Regular actividades Mandato C.TArt.42	Incrementar la igualdad de oportunidades de trabajo.	Poco interés de revisión sobre beneficios que proporcionan o no las empresas a los colaboradores.
DPTO. T.H	Proporcionar un lugar adecuado para que se logre dictar el taller	Instalaciones inadecuadas.	-Estructura física --- Recursos Materiales MandatArt.195-214	Generar interés en los colaboradores para que asistan a los talleres y mejoren su rendimiento laboral.	Estructura deficiente, y falta de disponibilidad.
COLABORADORES	Recibir capacitaciones optimas	Desinterés para escuchar talleres.	-Capacidad de atención y comunicación Art.3	Constancia en las capacitaciones o talleres.	Poca disponibilidad de tiempo de los colaboradores.
ITSCO	Que progrese este tipo de proyectos.	Poco interés de guía académica.	Capacidad de solventar un tutor Mandato R.G.E Art.127	Reconocimiento a nivel nacional y credibilidad para el instituto.	Exceso de similitud en el proyecto.

Elaborado por: Magdalena Sánchez

Fuente: Investigación Propia

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Análisis

La presente matriz consta de los siguientes actores involucrados como son: el Ministerio de Trabajo, el Dpto. de Talento Humano, los colaboradores y el Itesco el interés que tiene sobre el problema central desde la perspectiva el Ministerio de trabajo es el que se proporcionen capacitaciones consecuentemente en las empresas, pero lastimosamente se encuentra con problemas percibidos como son la poca disponibilidad de tiempo por varias actividades que tendrán que realizar en su jornada laboral que no les permite otorgar el interés necesario a este tipo de beneficios, de igual forma para esto cuenta con recursos, capacidades y mandatos como son colaboradores con profesionalismo, capacidad para regular actividades y el regirse al mandato según el código de trabajo capítulo IV en el cual menciona de las obligaciones del empleador y del trabajador directamente en el Art. 42 inciso 12 que menciona que las partes deben sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado es decir en caso de que la empresa se comprometa hacer capacitaciones debe de acogerse a este artículo, además el interés que tiene el ministerio de trabajo es el de incrementar la igualdad de oportunidades de trabajo en el Ecuador por otra parte dentro de los conflictos potenciales se atribuye el poco interés de revisión sobre los beneficios que proporcionan las empresas al colaborador. (Codigo de trabajo Art.42 inciso 12, 2012)

En el segundo involucrado su tendencia sobre el problema central desde el punto de vista del Dpto. de Talento Humano es el proporcionar un lugar adecuado para que se logre dictar el taller pero se encuentra con problemas percibidos como seria instalaciones inadecuadas los cuales no permitirían el desarrollo óptimo de los talleres, pero para esto cuenta con recursos de estructura física y recursos materiales además del mandato del código de trabajo Art.195-214 en el que dice que es necesario dotar a las Unidades de Administración del Talento Humano institucionales o quienes hicieren sus veces, de instrumentos normativos acordes al marco constitucional y legal vigente, que garanticen el desarrollo profesional de las y los servidores públicos y eleven los niveles de eficiencia y eficacia de las instituciones, entidades y organismos del Estado en favor de la ciudadanía,

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

en armonía con el Plan Nacional al Desarrollo Toda una Vida teniendo en cuenta que por otra parte lo que llama la atención del dpto. de Talento Humano es generar interés en los colaboradores para que asistan a los talleres y mejoren su rendimiento laboral también se logra encontrar con conflictos potenciales como es el lugar no disponible, ya sea por cualquier tipo de circunstancias que suelen ser inevitables como sería una mala estructura u ocupado con otra actividad. (Codigo de Trabajo Art.195-214, 2012)

Tercer involucrado su afán sobre el problema central desde el punto de vista los colaboradores es el recibir capacitaciones optimas pero se encuentra con problemas percataados como sería el desinterés para escuchar talleres pero para esto se obtiene la capacidad de atención y comunicación desde otro punto lo que llama la atención de los participantes es la constancia en las capacitaciones o talleres contando con que encontramos también conflictos potenciales como la poca disponibilidad de tiempo además un mandato según el código de trabajo que nos dice Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga y en otro plano lo que llama la atención de los profesionales es la ayuda desinteresa a los ecuatorianos para su crecimiento personal y profesional por ende un país más desarrollado, contando con que encontramos también conflictos potenciales como la falta de compromiso y cumplimiento. (Codigo de Trabajo Art.3; Codigo de Trabajo Art3 DISPOSICIONES FUNDAMENTALES, 2012)

Como Cuarto y último involucrado El Instituto Cordillera , cuyo interés sobre el problema central desde el punto de vista del Itsco, es que progrese y se socialice este tipo de proyectos que no se quede solo en un trabajo escrito, pero se encuentra con problemas percibidos el cual es el poco interés de guía académica pero para esto se cuenta con la capacidad de solventar un tutor y con un mandato del reglamento general de Itsco en el cual por medio del Art.127 estipula que los proyectos de titulación deben ser original, inédito, innovador, pertinente y redactado en idioma español cumpliendo las normas APA por otra

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

parte lo que llama la atención del involucrado es el reconocimiento a nivel nacional y credibilidad para el instituto contando con que encontramos también conflictos potenciales como sería el exceso de similitud en el proyecto con trabajos ya antes realizados por otras personas. (Reglamento General Itsco Art.127, pág. s/n)

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

CAPITULO III PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01.Árbol de Problemas

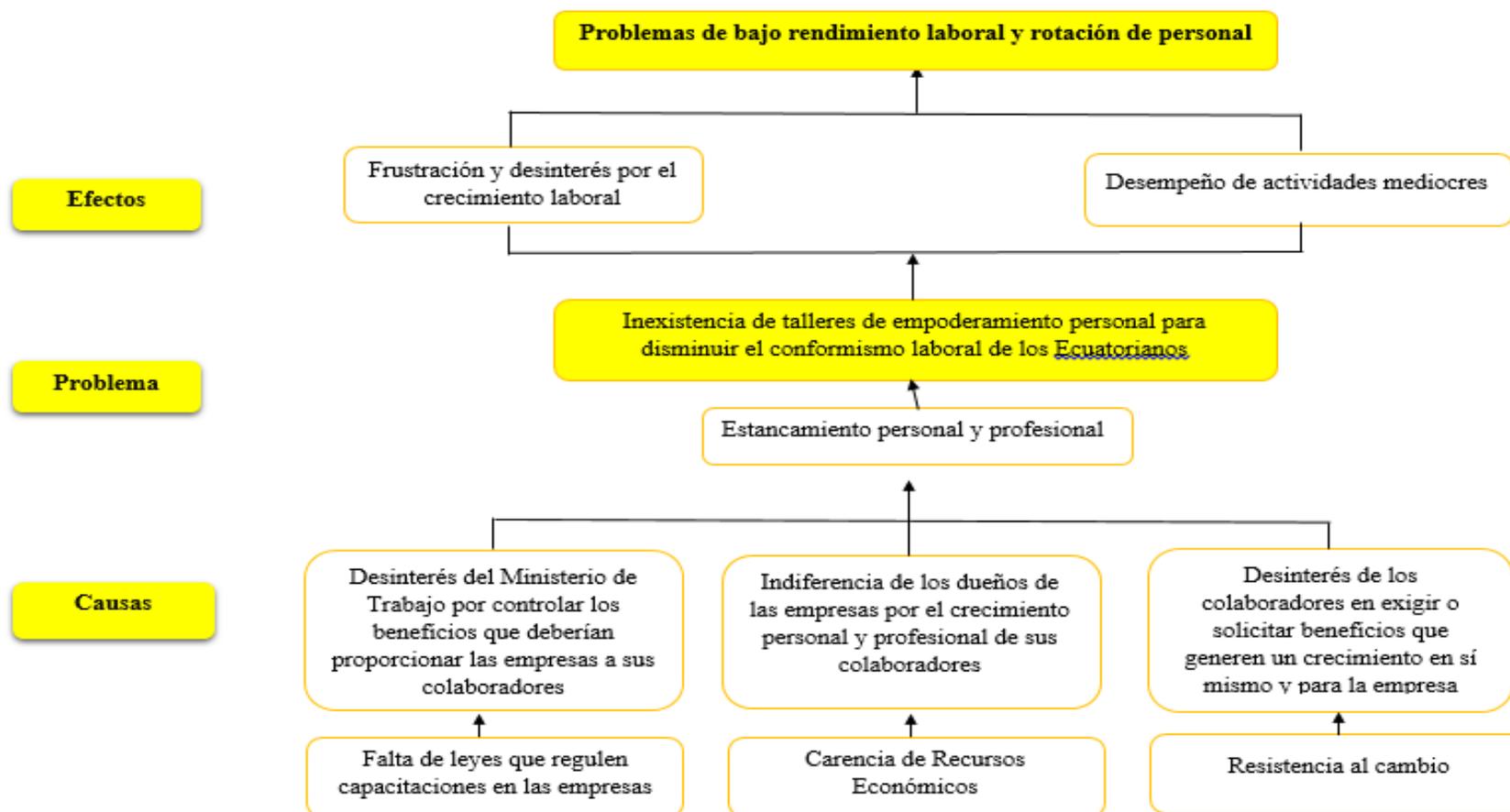


Figura N° 2. Árbol de Problemas
Elaborado por: Magdalena Sánchez
Fuente: Investigación Propia

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Análisis

Para la realización de esta investigación se ha procedido a realizar el respectivo árbol de problemas, y con éste se dedujo que el problema principal del tema es la inexistencia de talleres de empoderamiento personal para disminuir el conformismo laboral de los Ecuatorianos y es que se ha podido visualizar una gran abulia por este tipo de apoyo, de entre las posibles causas mencionadas anteriormente he seleccionado las más influyentes, siendo entre estos Falta de leyes que regulen capacitaciones en las empresas por ende el desinterés del Ministerio de Trabajo en controlar los beneficios que deberían proporcionar las empresas a sus colaboradores, por otro lado tenemos también carencia de recursos económicos que conlleva a la indiferencia de los dueños de las empresas por el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores y como ultima causa la resistencia al cambio lo cual va de la mano con el desinterés de los colaboradores en exigir o solicitar beneficios que generen un crecimiento en sí mismo y para la empresa, es claro que al hacer caso omiso pues se ira produciendo un estancamiento personal y profesional, dándose el problema de la inexistencia de talleres de empoderamiento personal para disminuir el conformismo laboral de los Ecuatorianos, al darse esto se obtendrán efectos totalmente negativos como la frustración de ver que no se asciende jerárquicamente o de ganar durante algún tiempo el mismo sueldo, además creando el desinterés por el crecimiento laboral y demostrar un desempeño de actividades mediocres, y consigo generar problemas de bajo rendimiento laboral y rotación de personal que en la actualidad es lo que menos se desea ya que la situación económica del país no es actualmente buena, y podrá empeorar, por ende lo que se debería hacer sobre todo es cuidar el trabajo empoderándose de la empresa enfocados cada vez en ser mejores.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

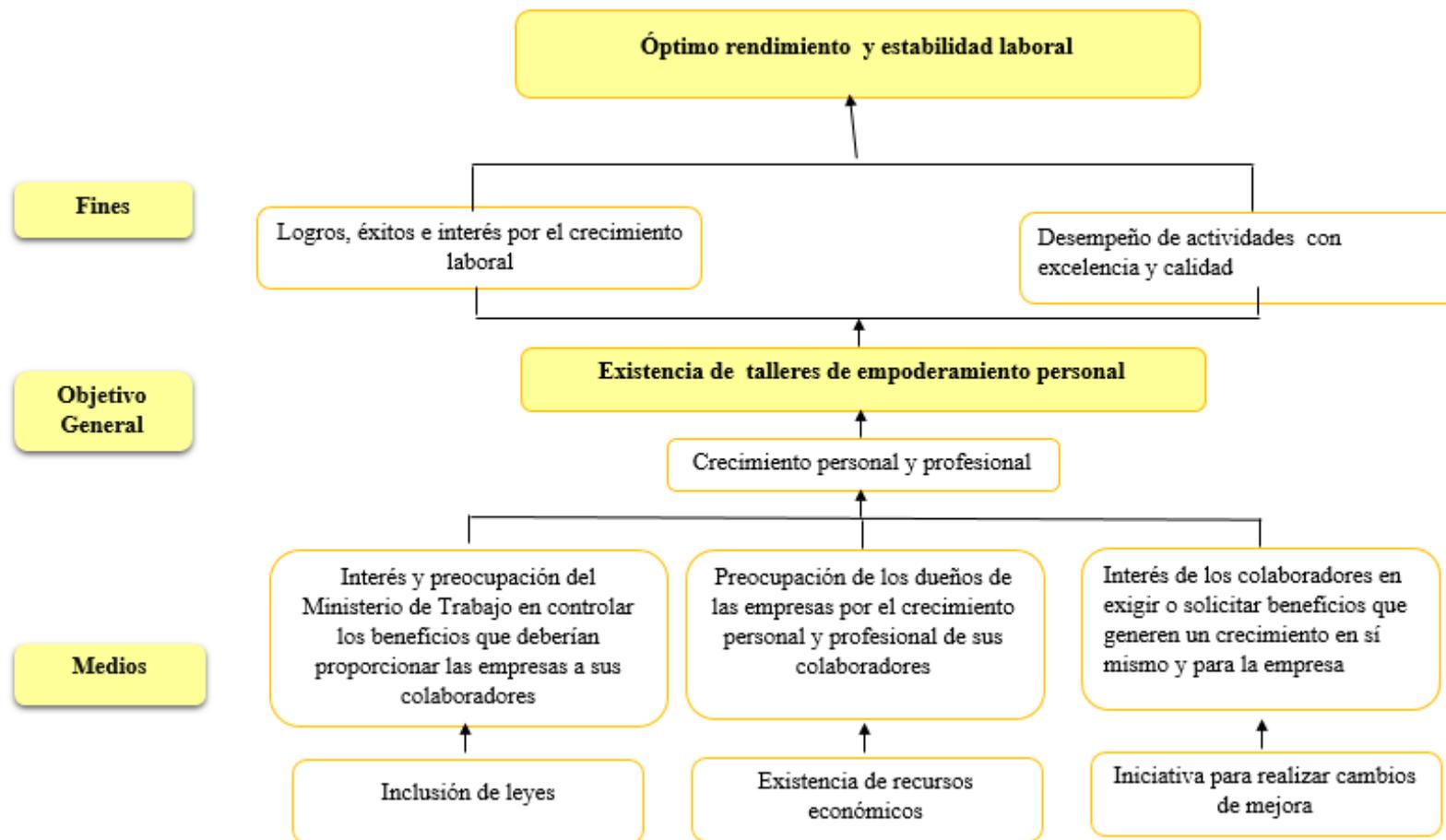


Figura N° 3. Árbol de Objetivos
Elaborado por: Magdalena Sánchez
Fuente: Investigación Propia

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Análisis

Mediante un análisis minucioso se llega a la conclusión de que el objetivo general de la presente investigación es promover la existencia de talleres de empoderamiento personal en forma consecuente ya que se ha podido notar que es una de las principales ayudas que se debería dar en las empresas, se definió además 6 objetivos específicos de total relevancia como son: Inclusión de leyes, interés y preocupación del Ministerio de Trabajo en controlar los beneficios que deberían proporcionar las empresas a sus colaboradores, existencia de recursos económicos, preocupación de los dueños de las empresas por el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores, iniciativa para realizar cambios de mejora e interés de los colaboradores en exigir o solicitar beneficios que generen un crecimiento en sí mismo y para la empresa, progresar en aspectos tan importantes como son lo personal y profesional pues sin duda daría como resultado el crecimiento personal y profesional por ende fines de gran relevancia como logros, éxitos e interés por el crecimiento laboral y consigo el desempeño de actividades de forma excelente y con calidad, que conllevan al óptimo rendimiento y estabilidad laboral que es lo que todos desean en su vida. Quizás sea difícil de conseguir cada punto establecido pero se necesitara de mucha constancia y compromiso que se, púes se posee y que el tiempo dará la razón ya que cosas que realmente valgan la pena toma su debido proceso y tiempo.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

CAPITULO IV ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.01 Matriz de Análisis de Alternativas

Tabla N° 3. Matriz de Análisis de Alternativas

Objetivo	Impacto sobre el propósito	Factibilidad técnica	Factibilidad financiera	Factibilidad social	Factibilidad política	Total	Categoría
Inclusión de leyes	5	5	5	5	4	24	Alta
Interés y preocupación del Ministerio de Trabajo en controlar los beneficios que deberían proporcionar las empresas a sus colaboradores	5	5	4	5	4	23	Alta
Existencia de recursos económicos	5	4	4	4	4	21	Medio
Preocupación de los dueños de las empresas por el							

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

crecimiento personal y profesional de sus colaboradores	5	5	5	5	5	25	Alta
Iniciativa para realizar cambios de mejora	5	5	5	5	5	25	Alta
Interés de los colaboradores en exigir o solicitar beneficios que generen un crecimiento en sí mismo y para la empresa	5	5	5	5	5	25	Alta
Existencia de talleres de empoderamiento personal	5	5	4	5	5	24	Alta

Elaborado por: Magdalena Sánchez

Fuente: ACR Proyectos

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Análisis

La presente matriz está compuesta por propósitos y componentes mediante la cual, primero encontraremos los componentes, y en cuanto a su primer componente se tiene Inclusión de leyes, el impacto sobre el propósito de este tiene una calificación de 5, su factibilidad técnica tiene la calificación de 5, la factibilidad financiera cuenta con una calificación de 4, su factibilidad social también tiene una calificación de 5 y su factibilidad política tiene una calificación de 5 en total se puede visualizar que este componente tiene un puntaje de 24 por lo que su categoría es alta y se la puede llevar a cabo.

Como segundo componente está el interés y preocupación del Ministerio de Trabajo en controlar los beneficios que deberían proporcionar las empresas a sus colaboradores en el que su impacto sobre el propósito se tiene una calificación de 5, su factibilidad técnica tiene una puntuación de 5, la factibilidad financiera de este cuenta con un puntaje de 4, su factibilidad social tiene una calificación de 5 y su factibilidad política tiene una puntuación de 4, por lo que se puede ver que tiene una valoración total de 23 y por ende su categoría es alta y se la puede desarrollar.

Como tercer componente se tiene la existencia de recursos económicos, el impacto sobre el propósito de este componente es de 5, su factibilidad técnica tiene una calificación de 4, en cuanto a su factibilidad financiera se tiene un puntaje de 4, su factibilidad social se puede apreciar q tiene una puntuación de 4 y su factibilidad política tiene una calificación de 4, por lo que su puntaje total es de 21 teniendo una categoría media que sin embargo se puede ejecutar.

En el cuarto componente se visualiza la preocupación de los dueños de las empresas por el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores, el impacto sobre el propósito de este componente es de 5, su factibilidad técnica tiene una calificación de 5, en cuanto a su factibilidad financiera se tiene un puntaje de 5, su factibilidad social se puede apreciar q tiene una puntuación de 5 y su factibilidad política tiene una calificación de 5, por lo que su puntaje total es de 25 teniendo una categoría alta la cual se podría poner en marcha.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

A continuación en el quinto componente se analiza la iniciativa para realizar cambios de mejora, el impacto sobre el propósito de este componente es de 5, su factibilidad técnica tiene una calificación de 5, en cuanto a su factibilidad financiera se tiene un puntaje de 5, su factibilidad social se puede apreciar q tiene una puntuación de 5 y su factibilidad política tiene una calificación de 5, por lo que su puntaje total es de 25 teniendo una categoría alta la cual se podría realizar

También se tiene un sexto componente el cual es Interés de los colaboradores en exigir o solicitar beneficios que generen un crecimiento en sí mismo y para la empresa, el impacto sobre el propósito de este componente es de 5, su factibilidad técnica tiene una calificación de 5, en cuanto a su factibilidad financiera se tiene un puntaje de 5, su factibilidad social se puede apreciar q tiene una puntuación de 5 y su factibilidad política tiene una calificación de 5, por lo que su puntaje total es de 25 teniendo una categoría alta la cual se podría realizar

Como propósito se tiene la existencia de talleres de empoderamiento personal su impacto cuenta con una calificación de 5, su factibilidad técnica tiene un puntaje de 5, su factibilidad financiera tiene una valoración de 4, su factibilidad social tiene una puntuación de 5 y su factibilidad política lleva una calificación de 5 por lo que podemos ver que en total cuenta con una puntuación de 24 que por ende tiene una categoría alta que conlleva a la puesta en marcha de este propósito.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

4.02 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

Tabla N°4

Objetivos	Factibilidad de lograrse	Impacto genero	Impacto ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Inclusión de leyes	Apoyo de las empresas en el crecimiento laboral de su equipo de trabajo(4)	Igualdad de oportunidades (5)	Facilidad para el colaborador en solicitar capacitaciones (5)	Ministerio de Trabajo pendiente de que se cumpla con dicha ley (5)	Exigir beneficios que aporten al crecimiento laboral(5)	24	Alto
Existencia de recursos económicos	Proporcionar talleres de empoderamiento personal de forma consecutiva(4)	Actitud positiva por parte de los colaboradores (4)	Credibilidad al contratar profesionales óptimos para dictar talleres(5)	Solventar los costos de talleres (5)	Efectuar la realización de capacitaciones (4)	22	Medio Alto
Iniciativa para realizar cambios de mejora	Mayor productividad (4)	Ambiente estimulante (5)	Perfeccionamiento del entorno laboral(4)	Colaboradores con un estupendo desempeño laboral(4)	Presunción laboral(4)	21	Medio Alto
Existencia de talleres de empoderamiento personal	Disminuir el conformismo laboral(4)	Colaboradores empoderados con la empresa(4)	Disminución de temor al cambio(5)	Garantizar contenidos de talleres propicios(5)	Colaboradores conozcan sobre los beneficios de los talleres de empoderamiento(5)	23	Alto

Elaborado por: Magdalena Sánchez

Fuente: ACR Proyectos

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Análisis

La presente matriz está compuesta por componentes y propósitos en el que encontraremos como principal componente la inclusión de leyes, en lo que se refiere a la factibilidad de lograrse contaría con el apoyo de las empresas en el crecimiento laboral de su equipo de trabajo, en su impacto género nos habla de la igualdad de oportunidades y en cuanto a su impacto ambiental en la facilidad para el colaborador en solicitar capacitaciones, por otra parte su relevancia se basa en que el Ministerio de Trabajo esté pendiente de que se cumpla con dicha ley y de la mano con la sostenibilidad de exigir beneficios que aporten al crecimiento laboral ,por lo que este componente tiene una categoría alta para llevarse a cabo.

El segundo componente tiene que ver con la existencia de recursos económicos en lo que corresponde a la factibilidad de lograrse se trata de proporcionar talleres de empoderamiento personal de forma consecutiva, su impacto género actitud positiva por parte de los colaboradores , su impacto ambiental genera credibilidad al contratar profesionales óptimos para dictar talleres, en cuanto a su relevancia se presenta el solventar los costos de talleres y su sostenibilidad nos habla de efectuar la realización de capacitaciones por lo que este componente tiene una categoría media alta para desarrollarse.

Como tercer componente se menciona la iniciativa para realizar cambios de mejora donde su factibilidad de lograrse es lograr una mayor productividad, su impacto género un ambiente estimulante, su impacto ambiental es el perfeccionamiento del entorno laboral, la relevancia en este caso sería los colaboradores con un estupendo desempeño laboral, en cuanto a la sostenibilidad nos menciona la presunción laboral, por lo que se logra analizar una categoría medio alta para ejecutarla.

Como propósito se logra observar la existencia de talleres de empoderamiento personal en lo que su factibilidad de lograrse es disminuir el conformismo laboral, su impacto género es que los colaboradores sean empoderados con la empresa en lo referido a su impacto ambiental la disminución de temor al cambio, en cuanto a su relevancia es garantizar contenidos de talleres propicios y la sostenibilidad de que los

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

colaboradores conozcan sobre los beneficios de los talleres de empoderamiento por lo que se puede observar que tiene una categoría alta para llevarse a cabo.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

4.03 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS

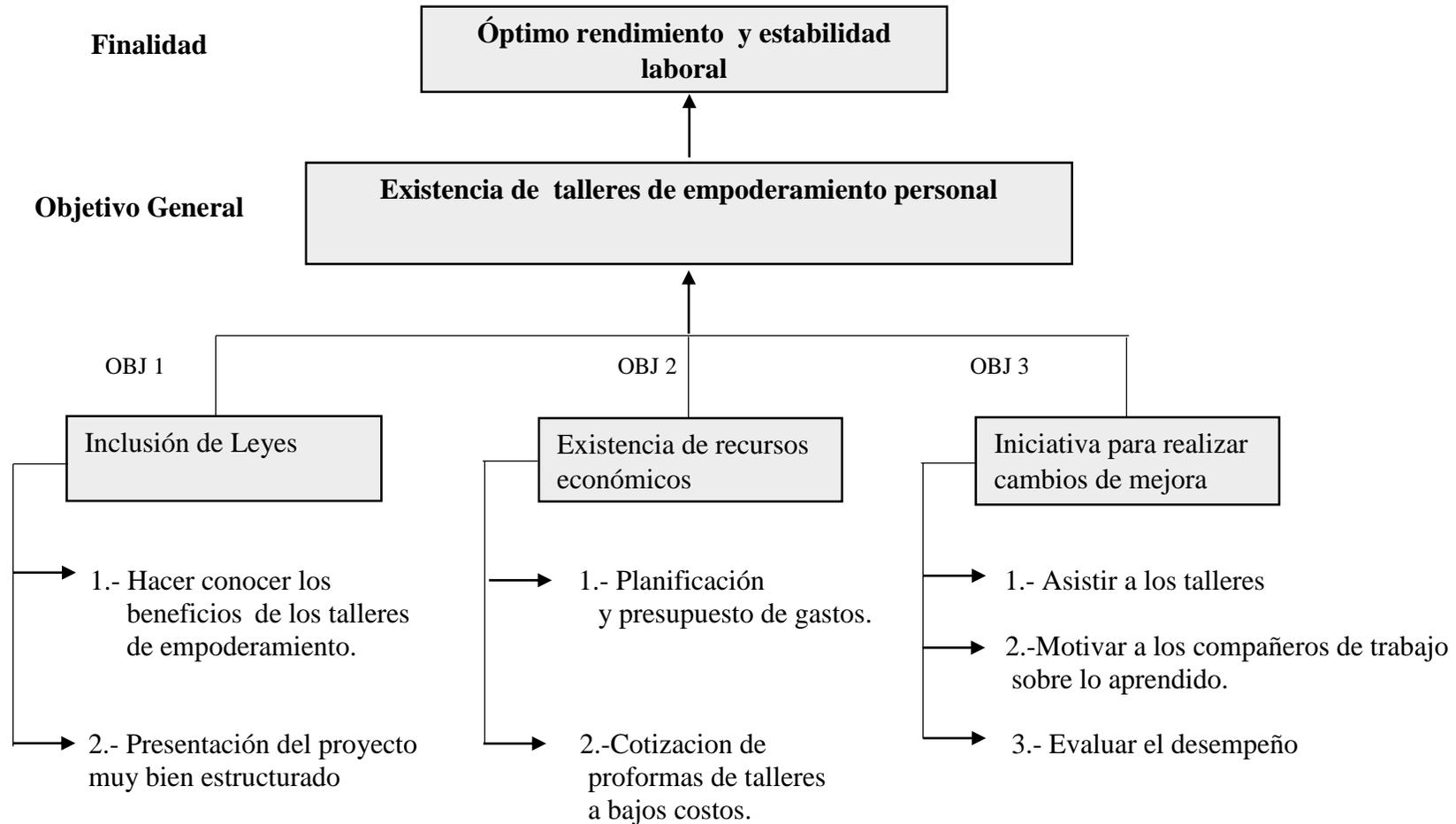


Figura N° 4.Diagrama de Estrategias
Elaborado por: Magdalena Sánchez
Fuente: ACR Proyectos

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Análisis

El actual diagrama de estrategias permite conocer una parte muy importante de la propuesta, como es la finalidad del tema; que se basa en el óptimo rendimiento y estabilidad laboral, esto se podrá lograr mediante un propósito relevante como lo es el promover la existencia de talleres de empoderamiento personal, y también para ello se cuenta con tres componentes y sus actividades los cuales servirán para lograr lo antes mencionado.

Como primer objetivo se habla de la inclusión de leyes, la cual se realizaría por medio de actividades como hacer conocer los beneficios de los talleres de empoderamiento personal y una presentación del proyecto muy bien estructurado que motive a proceder con el objetivo antes mencionado.

Como segundo componente se presenta la existencia de recursos económicos cuyas actividades importantes a realizar sería la planificación y presupuesto de gastos y la cotización de proformas de talleres a bajos costos que permitan acceder a los talleres.

Como tercer y último componente se tiene la iniciativa para realizar cambios de mejora el cual las actividades que se llevaran a cabo son asistir a los talleres, motivar a los compañeros de trabajo sobre lo aprendido y evaluar el desempeño de cada colaborador.

Tabla N° 4. Matriz de marco lógico

Finalidad	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto
Óptimo rendimiento y estabilidad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Incremento en la productividad de la empresa y mejora en la calidad de vida del trabajador. ✚ Los Ecuatorianos están de acuerdo en un 83% que con la implementación de talleres de empoderamiento se lograra el óptimo rendimiento y estabilidad laboral, este porcentaje podría mejorar si se pone en práctica los talleres. Ya que se eliminarían dudas de su efectividad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Registros estadísticos en base a las encuestas realizadas al sector de Cotacollao y la empresa ACR Proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Logro del empoderamiento en la mayoría de colaboradores.

Propósito	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Existencia de talleres de empoderamiento personal	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Iniciativa al cambio, desenvolvimiento veraz y satisfacción personal y laboral. ✚ Los Ecuatorianos consideran en un 87% que deben existir talleres de empoderamiento en las empresas ya que sus beneficios son múltiples. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Registros estadísticos en base a las encuestas realizadas al sector de Cotacollao y la empresa ACR Proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Asistencia de todos los miembros de la empresa a los talleres.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Actividad	Resumen del presupuesto	Medios de verificación	Supuesto de las actividades	
Hacer conocer los beneficios de los talleres de empoderamiento personal.	Gastos de Inversión	<ul style="list-style-type: none">  Facturas  Cotizaciones  Recibos 	 Desinterés para asistir a los talleres.	
Presentación del proyecto muy bien estructurado.			 Honorarios profesionales.	 Interés y apoyo de los jefes de la empresa para realización de los talleres.
Planificación y presupuesto de gastos.			<ul style="list-style-type: none">  Impresiones (hojas)  Documentos y servicios de información. 	
Cotización de proformas de talleres a bajos costos.			<ul style="list-style-type: none">  Equipo de oficina  Herramientas y accesorios. 	 Costos elevados
Asistir a los talleres				 Espacio físico inadecuado
Motivar a los compañeros de trabajo sobre lo aprendido.				
Evaluar el desempeño.				
<p>Fuente: ACR Proyectos Elaborado por: Magdalena Sánchez</p>				

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

4.04 Análisis de la Matriz de Marco lógico

En la presente matriz de marco lógico se tiene como finalidad el óptimo rendimiento y estabilidad laboral de los Ecuatorianos, donde los indicadores son, el incremento en la productividad de la empresa y mejora en la calidad de vida del trabajador, con respecto a que si los talleres de empoderamiento podrían proporcionar un óptimo rendimiento y estabilidad laboral el 83% de encuestados están totalmente de acuerdo en que si se lograría la finalidad antes mencionada, como medios de verificación se menciona los registros estadísticos en base a las encuestas realizadas en el sector de Cotacollao y la empresa ACR Proyectos, por ultimo con relación a los supuestos se pretende el logro del empoderamiento en la mayoría de colaboradores o en su totalidad.

En el propósito se refiere a la existencia de talleres de empoderamiento personal , donde cabe mencionar indicadores de gran relevancia como son, iniciativa al cambio, desenvolvimiento veraz y satisfacción personal y laboral tomando en cuenta la opinión de los Ecuatorianos , cuyos encuestados consideran en un 87% que deben existir talleres de empoderamiento en las empresas ya que sus beneficios son múltiples y son para ambas partes, como medios de verificación se tiene los registros estadísticos en base a las encuestas realizadas al sector de Cotacollao y la empresa ACR Proyectos, con respecto a los supuestos se pretende la asistencia de todos los miembros de la empresa a los talleres.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Como componente uno (1) tenemos la inclusión de leyes, donde el indicador es la confianza en los colaboradores ya que tendrían un respaldo, los medios de verificación son los registros estadísticos en base a las encuestas realizadas en el sector de Cotacollao y la empresa ACR Proyectos y como supuestos se pretende la aceptación de inclusión de ley.

Como componente dos (2) tenemos la existencia de recursos económicos, donde el indicador es la aceptación de búsqueda de proformas con costos bajos, los medios de verificación son los registros estadísticos en base a las encuestas realizadas en el sector de Cotacollao y la empresa ACR Proyectos y como supuestos se pretende la aprobación de la socialización de los talleres.

Como componente tres (3) tenemos la iniciativa para realizar cambios de mejora, donde el indicador es la reducción del conformismo, los medios de verificación son los registros estadísticos en base a las encuestas realizadas en el sector de Cotacollao y la empresa ACR Proyectos y como supuestos se pretende la asistencia a los talleres de empoderamiento.

Las actividades que tenemos son:

Hacer conocer los beneficios de los talleres de empoderamiento personal.

Presentación del proyecto muy bien estructurado.

Planificación y presupuesto de gastos.

Cotización de proformas de talleres a bajos costos.

Asistir a los talleres.

Motivar a los compañeros de trabajo sobre lo aprendido.

Evaluar el desempeño.

El resumen del presupuesto consta de gastos de inversión que está conformado por honorarios profesionales, impresiones (hojas), documentos y servicios de información, equipo de oficina, Herramientas y accesorios, en lo que respecta a medios de verificación tenemos facturas, cotizaciones y recibos; por ultimo como supuesto de las actividades se tiene el desinterés para asistir a los talleres, interés y apoyo de los jefes de la empresa para realización de los talleres, costos elevados y espacio físico inadecuado

CAPITULO V

PROPUESTA

5.01 Antecedentes de la propuesta

El empoderamiento es una herramienta que en la actualidad es utilizada por varias instituciones ya que es una sensación de pertenencia al lugar de trabajo debido al alto impacto que ha generado en los colaboradores. Se ha implementado con el fin de fortalecer las capacidades y confianza de las personas, obtiene cambios positivos a través de la delegación de poder y toma decisiones sobre lo que crean más conveniente en el puesto de labores. Los colaboradores que poseen ese empoderamiento en su lugar de trabajo han disminuido su estrés laboral, lo que genera una sensación de bienestar, el ambiente que se crea en la empresa no solamente cambia para los subordinados sino que también beneficia a los superiores, pues ellos tienen la confianza que las labores se realizan de manera correcta. La delegación de poder no es un proceso fácil, es mucho más complejo de lo que se piensa, porque para los gerentes es difícil confiar en los colaboradores. Cuando se da el primer paso, que es establecer ese vínculo de confianza será de mucha utilidad el empoderamiento, y una vez que la persona esta empoderada empieza a tomar decisiones productivas para la empresa, lo que genera satisfacción laboral. La satisfacción laboral es el sentimiento de bienestar que el colaborador posee al momento de realizar su trabajo de la mejor manera. Es un estado placentero resultado de una buena experiencia en el trabajo y de libertad para trabajar. A través del empoderamiento los gerentes pueden obtener que sus colaboradores tengan una alta satisfacción laboral lo que viene a beneficiar a ambas partes. (Leon, 2015, pp. 6,7)

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Análisis

-Mediante la presente investigación se logra constatar la gran relevancia que tiene o tendría la implementación de talleres de empoderamiento personal de forma más continua en las empresas, puesto que ayudan a que el colaborador se desempeñe de una forma eficiente, puesto que lo que se menciona en lo anterior es que muchas veces los dueños de las empresas no toman en cuenta el desempeño de su grupo de trabajo y esto genera estrés y desinterés de realizar las cosas con más énfasis además cabe recalcar que otro factor importante sería el tiempo que se lleve laborando en una empresa pues esto suele crear un sedentarismo fatal. Por ello se ha comprado que resulta de gran beneficio el dictar talleres que ayuden al crecimiento del ser humano en general.-

El Empoderamiento, el cual consiste en el fortalecimiento en las personas, de la capacidad de poder y saber hacer, la confianza de tener el control de diferentes situaciones que se pueden presentar, comenzando a trabajar un rol más participativo y activo con el entorno.

Lo anterior permite tener en cuenta las opiniones de la persona dado que se impulsa cuando se aviva en él, la autoconfianza, la asertividad, la autoevaluación, la capacidad para la toma de decisiones. Los logros que puede evidenciar una compañía al implementar esta competencia se pueden ver a través del cumplimiento de las metas, la mejora del clima organizacional y en el sentido de pertenencia del personal hacia la compañía.

La implementación del Empoderamiento en las organizaciones se trabaja de la mano con el liderazgo, Lussier y Achua (2002) tienen en cuenta las dos dimensiones genéricas del comportamiento o los dos estilos del liderazgo y esto está relacionado con las teorías psicológicas de la personalidad. Para el empoderamiento esto es vital al momento de delegar poder y autoridad, con el fin de fortalecer los procesos a través del trabajo en equipo, logrando que los perfiles de cada Colaborador se enfoquen a las metas y necesidades de la Organización. (RAMIREZ, 2011)

Análisis

-La presente investigación nos habla de la importancia de implementar un tema de tal relevancia como es el empoderamiento en los colaboradores, y es que aun que nos

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

parezca mentira es un tema que sin duda alguna ayudaría completamente a deshacer miedos y limitaciones en los seres humanos, además en el campo laboral incentivaría a que el equipo de trabajo se una al logro de las metas y/o objetivos de la organización de una forma eficiente y eficaz creando seguridad y control de las actividades y decisiones que se lleven a cabo.-

5.02 Justificación de la propuesta

La presente propuesta se realizó con la finalidad de hacerles conocer a los dueños de las empresas la gran relevancia y beneficios que tiene dictar talleres de empoderamiento personal ya que mediante ello se tratara de lograr y generar en los colaboradores un sentimiento de ansiedad por el crecimiento laboral y personal. Cabe recalcar que el empoderamiento en el área de recursos humanos es un tema de gran importancia ya que permite al colaborador fortalecer la confianza en sí mismo y la capacidad de poder y saber hacer las diferentes actividades que se les encomiende, la confianza de tener el control de diferentes situaciones que se pueden presentar, comenzando a trabajar con iniciativa sin necesidad de estar supervisado.

Mediante la presente propuesta se desea demostrar a los directores de ACR Proyectos los grandes beneficios que tendría la empresa al realizar estos talleres de forma consecutiva, ya que como antes lo mencione es un tema que trae consigo grandes beneficios no solo para una parte por el contrario para ambas partes, pues definitivamente tendrían personal totalmente óptimos que darían su todo por lograr los objetivos de la empresa, es decir en este caso ganarían todos en absoluto puesto que también el área de Talento Humano demostraría su preocupación por la parte humana del personal y también al mismo tiempo por la optimización de los procesos en la organización.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Objetivo General

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

5.03 Marco Teórico

5.03.01 Taller

Un buen taller sobre el aprendizaje profundiza sobre la naturaleza del mismo y es un ejemplo práctico de cómo se aprende. Los participantes comprenden mejor el potencial de las varias fuentes y modalidades de aprendizaje, cuando las usan de modo eficaz. Para conseguir exactamente lo que se quiere, se requiere una reflexión profunda y compartida sobre el taller. Se necesita un plan. Un taller es un proceso planificado y estructurado de aprendizaje, que implica a los participantes del grupo y que tiene una finalidad concreta. Ofrece siempre la posibilidad, cuando no exige, que los participantes contribuyan activamente. De aquí el término taller.

De todos modos, un taller se puede diseñar de formas variadas, siempre que tenga coherencia y enganche a los participantes. Debe ser dinámico y atractivo. La estructura básica sirve como eje de la planificación, en la cual el contenido y la forma varían dependiendo de la finalidad del taller y de las necesidades de los participantes., (Alejandro Campo, 2012)

Análisis

-Los talleres ayudaran a que los colaboradores adquieran conocimientos necesarios que le ayuden a deshacerse de pensamientos obsoletos que no les dejan crecer de forma personal y laboral, además les permitirá despejar dudas y sentirse totalmente cómodos para compartir cualquier información solicitada o para realizar algún tipo de actividad solicitada por el facilitador.-

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Características de un taller

- ✓ Acto voluntario
- ✓ Facilitador/a y grupo acuerdan temas a tratar
- ✓ Recompensa: satisfacción personal, aplicación de lo aprendido, autogestión
- ✓ Certificados
- ✓ Tiempo limitado
- ✓ Ambiente informal (compartir experiencias e ideas,...)

Características y exigencias específicas de las personas que aprenden

- ❖ Las personas adultas traen sus experiencias previas. En base a estas ellas interpretan y entienden lo nuevo.
- ❖ Son conscientes de la etapa que viven y quieren establecer un vínculo claro entre lo aprendido y su situación, ya que aprenden con una finalidad práctica.
- ❖ Participan voluntariamente en los eventos de capacitación y quieren tener un rol activo tanto en la selección de los temas como en la ejecución de los talleres.
- ❖ Tienen otros compromisos importantes y quieren aprovechar al máximo su tiempo limitado.

Sugerencias para la persona facilitadora

- ❖ Partir de las experiencias y conocimientos previos de las personas participantes.
- ❖ Poner énfasis no sólo en el nivel intelectual sino también en los niveles prácticos y emocionales («cabeza, mano y corazón»).
- ❖ Identificar grupos meta con los cuales vamos a trabajar.
- ❖ Seleccionar y priorizar junto con el grupo meta los temas a tratar en los talleres de capacitación. Asegurar una participación activa.
- ❖ Respetar la auto-responsabilidad del adulto.
- ❖ Profundizar los temas a tratar de acuerdo a los intereses del grupo.
- ❖ Resumir y sintetizar los contenidos, dándoles un enfoque práctico.

El método: enfoque general bajo el que se desarrollan las técnicas

Método es el camino, la vía que escogemos para un taller de capacitación y cuyo tránsito hace posible que nuestros/as participantes aprendan. Método significa el modo consciente de proceder para conseguir un objetivo, llegar a una meta. Cuando escogemos un camino tenemos la intencionalidad de seguir una dirección y establecer un orden en nuestra actuación. Así evitamos que la acción de la persona facilitadora se haga de forma improvisada, o como se dice sobre la marcha.

Los tres momentos en la preparación de un taller

Para que un taller sea un éxito, la fase de preparación es crucial. Dentro de la preparación podemos distinguir tres momentos:

El diseño: es el momento en el que elaboramos el concepto del taller, incluyendo los objetivos, los contenidos y la metodología del mismo.

La planificación: consiste en detallar los pasos del evento, destacando los horarios, técnicas y actividades, materiales, responsabilidades y recursos necesarios.

La elaboración de los materiales: es el momento en el que vamos a conseguir y construir todos los materiales necesarios, como son papelógrafos, transparencias, tarjetas, juegos, material de apoyo, etc.

Las siete preguntas en el diseño de un taller

Al diseñar un evento de capacitación comenzamos por hacernos siete preguntas claves que nos guían en su conceptualización.

1. ¿Para qué? Los objetivos y el contexto de la capacitación.
2. ¿Quiénes? El grupo meta y las personas capacitadoras.
3. ¿Qué? Contenidos.
4. ¿Cómo? Métodos y técnicas.
5. ¿Con qué? Medios de apoyo.
6. ¿Cuándo? Fechas y tiempo disponible.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

1. ¿Para qué?

Los objetivos y el contexto de la capacitación ¿Qué se espera lograr en el taller?
¿Corresponde el taller a las necesidades de nuestro grupo meta? ¿Cómo se relaciona el taller con otras actividades que realiza nuestra institución?

2. ¿Quiénes?

El grupo meta y las personas facilitadoras ¿Qué tipo de organizaciones van a participar en el taller? ¿Cuántas personas van a participar; sus edades y sexo? ¿Se conocen las y los participantes entre sí? ¿Tienen las y los participantes experiencias similares en cuanto a la temática? ¿Qué expectativas y motivaciones tienen? ¿Habrá otra persona cofacilitadora o una persona experta?

3. ¿Qué? Contenidos

¿Quién define los contenidos? ¿Cómo estructurar los contenidos? ¿Corresponden los contenidos a las experiencias y expectativas previas de las y los participantes?

4. ¿Cómo? Métodos y técnicas

¿Cuáles son las condiciones que facilitan la aplicación de una metodología participativa? ¿Cuáles son los métodos y técnicas que las personas participantes han utilizado en eventos anteriores? ¿Qué métodos son adecuados: de investigación, de análisis, de planificación, de información? ¿La temática se presta para realizar actividades prácticas? ¿Los métodos y técnicas corresponden al nivel de las/los participantes y a las condiciones del lugar y tiempo?

5. ¿Con qué? Medios de apoyo

¿Qué materiales se necesitan (papelógrafos, marcadores, tarjetas, retroproyector, etc.)? ¿Cuáles de los materiales necesarios se pueden preparar con anticipación? ¿Hay que preparar material de apoyo escrito para las y los participantes? ¿Existen materiales didácticos ya elaborados? ¿Quién puede ayudar en la preparación de los materiales? ¿Cuál es el presupuesto del taller (lugar, materiales, sueldos, transporte, viáticos, etc.)?

6. ¿Cuándo? Fechas y tiempo disponible

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

¿Cuál puede ser la duración del taller, de acuerdo con la disponibilidad de tiempo laboral de las y los participantes? ¿Con cuánto tiempo es posible contar, de acuerdo con la disponibilidad económica? ¿Es apropiado hacerlo durante varios días seguidos, o con días intermedios para efectuar trabajo de campo? ¿Durante días laborales o durante fines de semanas? ¿Con qué anticipación debemos enviar la invitación?

7. ¿Dónde? Lugar

¿Es el lugar escogido el más adecuado para realizar el taller? ¿Qué es más conveniente, un lugar cercano al sitio de trabajo de las y los participantes, o uno lejano, pero donde haya mayor posibilidad de concentración? ¿Es accesible el lugar para la mayoría de las y los participantes? ¿Cómo vamos a organizar el espacio físico de manera que facilite la integración y participación? ¿El lugar escogido cuenta con espacios disponibles para trabajar en plenaria y en grupos pequeños? ¿Tiene los materiales de apoyo necesarios? ¿Tiene comida y alojamiento adecuado? ¿Tiene buena ventilación e iluminación?

(Expósito Verdejo, Grundmann, Quezada, & Valdez, 2012)

Análisis

- Según la presente investigación es de vital importancia seguir ciertos pasos para realizar un taller que funcione de forma eficiente, ya que el mismo requiere de una estructura y análisis para que surta el efecto que se requiere, puesto que desde los temas, el número de personas que asistan y el tiempo que se tome realizar cada actividad es necesario constituir perfectamente para lograr el objetivo deseado.-

Relación de contenidos

Cada uno de los temas investigados en mi proyectos se relacionan directamente ya que mi finalidad es poder realizar talleres de empoderamiento personal que ayuden a sacar lo mejor de sí de cada colaborador ,además me he podido percatar que la mayoría de Ecuatorianos no hacemos mucho por crecer de forma personal y profesional por ende, he investigado desde los beneficios que traería para una empresa y para sus colaboradores un taller y los temas a abarcar, en este caso me direcciono a los

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

colaboradores de la empresa ACR Proyectos en la ciudad de Quito y he tratado de investigar lo más relevante sobre este tema que perjudica a muchos como es el conformismo, por ello tanto de visualizar los pro y contras de esta propuesta ya que al final no es que resulte fácil aplicarla puesto que genera también gastos económicos, tiempo entre otros factores .

Además, también analice los parámetros de los talleres es decir todo lo que se debe saber empezando desde que es, como hacerlo en qué tiempo hacerlo, como debe ser la persona que lo dicte el tiempo que debe llevarse el ambiente que se debe tener para dictarlos hasta los materiales que se podría necesitar y cada uno de estos puntos sirve para lograr un objetivo que me llene de satisfacción de lograr lo propuesto y que sirva en este caso a mi país.

Metodología utilizada

Para solventar mi tema realice varias metodologías que ayudaron a despejar dudas o incongruencias, en lo que inicie con el modelo del proyecto de Investigación + Desarrollo + innovación (I+D+I) además con un método muy importante que sirvieron para ir desarrollando de manera óptima este proyecto, como es el marco lógico en el cual consta de las nueve matrices como son las que mencionare a continuación:

Matriz T, la matriz de análisis de involucrados, matriz de análisis de alternativas, matriz de análisis de impacto de objetivos, el diagrama de estrategias, la matriz de marco lógico, el árbol de problemas y el árbol de objetivos, mediante estas matrices me apoye para la consecución óptima del tema de mi proyecto, además conté con la realización de la técnica de recolección de datos concretamente con las encuestas realizadas y que constan de 10 preguntas relevantes que ayuden a despejar dudas y a corroborar lo planteado en mi tema expuesto anteriormente y con ello para constatar la viabilidad de mi proyecto.

Tipos de Investigación

Método cuantitativo

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Este paradigma es el más usado en las ciencias exactas o naturales; según explica Sampieri (1991: 5), “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

Análisis

-El método cuantitativo se utilizó en el presente proyecto para obtener datos estadísticos que ayuden a corroborar mi hipótesis sobre el tema planteado y esto mediante encuestas realizadas a un cierto número de habitantes del Ecuador.-

Método Inductivo

El método inductivo es un proceso utilizado para poder sacar conclusiones generales partiendo de hechos particulares. Es el método científico más usado. El inductivismo va de lo particular a lo general. Es un método que se basa en la observación, el estudio y la experimentación de diversos sucesos reales para poder llegar a una conclusión que involucre a todos esos casos. La acumulación de datos que reafirmen nuestra postura es lo que hace al método inductivo.

Análisis

-El método inductivo se utilizó en el proyecto, por qué parte de algo particular a lo general, es decir de los datos proporcionados en las encuestas efectuadas, a la obtención de datos cuantitativos en base a las cada una preguntas realizadas.-

Recolección de datos

La recolección de datos para el presente proyecto se realizó mediante encuestas en escala de likert dirigidas y aplicadas al sector de Cotacollao y la empresa ACR Proyectos conformadas por un cuestionario de diez preguntas cerradas.

Población

Según Tamayo (2012) señala que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación, (Tamayo, 2017)

Análisis

-La población es el número de personas que conforman mi presente proyecto, los cuales son 380 entre ellos constan del sector de Cotocollao y la empresa ACR Proyectos-.

Muestra

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que les capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo, T. Y Tamayo, M (1997), afirma que la muestra " es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico", (Tamayo, 2017)

Análisis

-Es una pequeña parte de la población, la cual se la estudia para el proyecto a realizar-.

ENCUESTA

Género M H

Edad: _____

- 1) ¿Cree usted que los Ecuatorianos somos conformistas en el campo laboral?
 Totalmente de acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
 De acuerdo
- 2) ¿Con qué frecuencia usted se relaciona con personas conformistas en el campo laboral?
 Siempre Algunas veces Nunca
 Casi siempre Muy pocas veces
- 3) ¿Cree usted que los Ecuatorianos se han vuelto cada vez más conformistas por la inestabilidad económica del país?
 Totalmente de acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
 De acuerdo
- 4) ¿Cree usted que el conformismo de un colaborador lo crea principalmente la desmotivación y la carencia de empoderamiento?
 Totalmente de acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
 De acuerdo
- 5) ¿En su lugar de trabajo le han proporcionado talleres de empoderamiento empresarial?
 Siempre Algunas veces Nunca
 Casi siempre Muy pocas veces
- 6) ¿Qué tan importante considera usted que es la aplicación de talleres de empoderamiento empresarial?
 Muy importante Poco importante
 Importante No es importante
- 7) ¿Cree usted que se logre un excelente rendimiento y estabilidad laboral al implementar talleres de empoderamiento?
 Muy probable Probable
 Nada probable Poco probable
- 8) ¿Con que frecuencia cree que se deberían realizar talleres de empoderamiento en las empresas?
 Muy frecuentemente Frecuentemente Ocasionalmente
 Periódicamente
- 9) ¿Considera probable poner en práctica las enseñanzas que reciba talleres de empoderamiento empresarial?
 Muy probable Probable
 Nada probable Poco probable
- 10) ¿Está de acuerdo en que los talleres de empoderamiento personal se realicen fuera de la empresa?
 Totalmente de acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
 De acuerdo

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabulación del Sector de Cotocollao

Pregunta N° 1

Tabla N° 5. ¿Genero?

Opciones	Número de personas	%
Hombre	130	44%
Mujer	166	56%
Total	296	100%

Fuente: Sector de Cotocollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

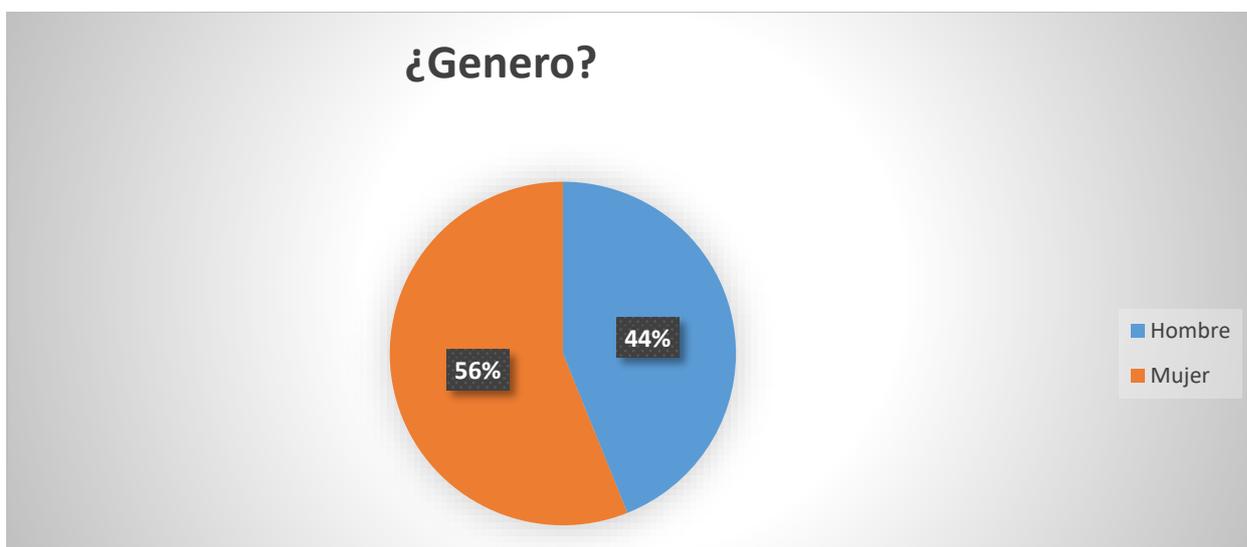


Figura N° 5. Pregunta 1

Fuente: Sector de Cotocollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la encuesta aplicada al sector Norte de Quito específicamente Cotocollao, se puede definir que un 44% de encuestados fueron hombres y un 56 % fueron mujeres en un total de 296 personas.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Pregunta N° 2

Tabla N° 6. ¿Edad?

Opciones	Número de personas	%
18 a 25	74	25%
26 a 30	125	42%
31 a 50	97	33%
Total	296	100%

Fuente: Sector de Cotocollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

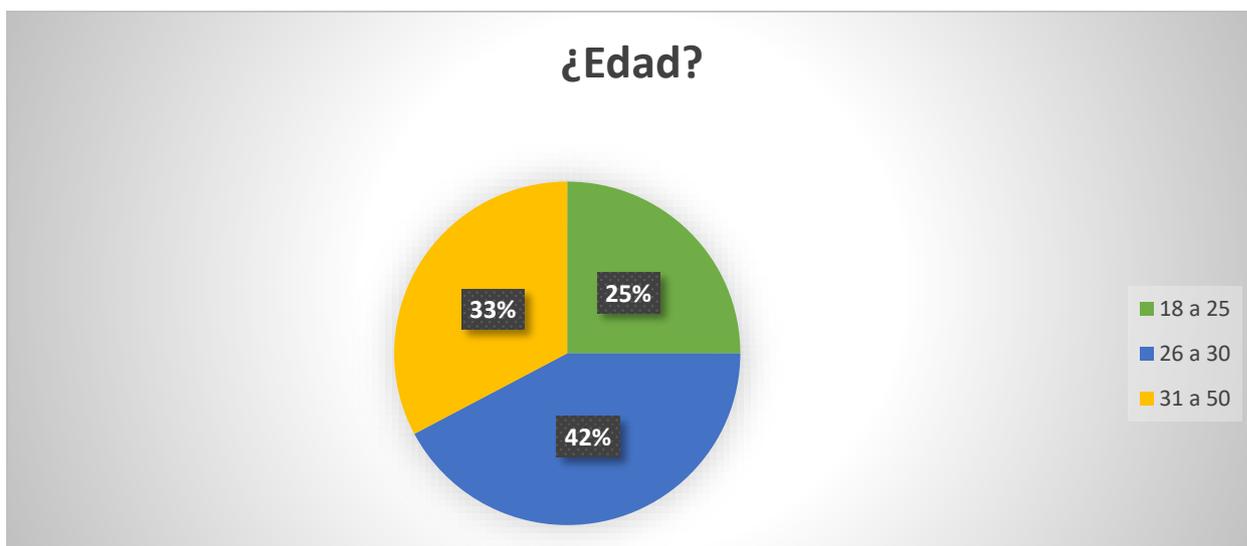


Figura N° 6. Pregunta

Fuente: Sector de Cotocollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la encuesta aplicada al sector Norte de Quito específicamente Cotocollao, se puede definir que un 25% de encuestados son en un rango de edad de 18 a 25, el 42% en edad de 26 a 30 y el 33% de 31 a 50 años.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Pregunta N° 3

Tabla N° 7. ¿Cree usted que los Ecuatorianos somos conformistas en el campo laboral?

Opciones	Número de personas	%
Totalmente de acuerdo	149	50%
De acuerdo	134	45%
En desacuerdo	12	4%
Totalmente en desacuerdo	1	1%
Total	296	100%

Fuente: Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

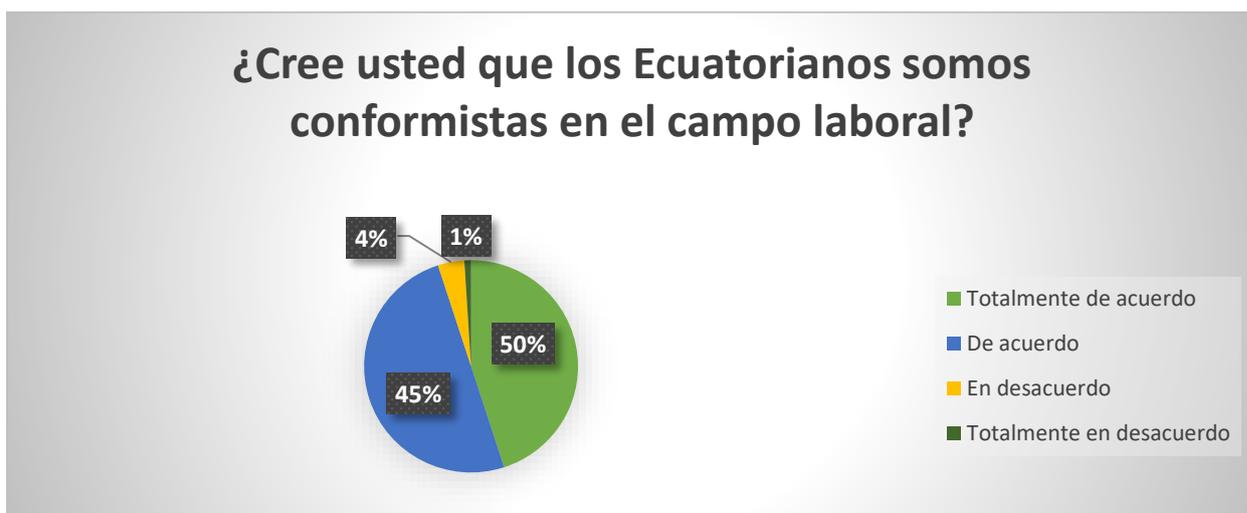


Figura N° 7. Pregunta

Fuente: Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 3 de la encuesta aplicada al sector Norte de Quito específicamente Cotacollao, se puede definir que un 50% de personas se encuentran totalmente de acuerdo en creer que los Ecuatorianos somos conformistas, un 45% de acuerdo, un 4 % en desacuerdo y un 1% totalmente en desacuerdo.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 8. Pregunta N° 4

¿Con qué frecuencia usted se relaciona con personas conformistas en el campo laboral?

Opciones	Número de personas	%
Siempre	109	37%
Casi siempre	96	32%
Algunas veces	86	29%
Muy pocas veces	3	1%
Nunca	2	1%
Total	296	100%

Fuente: Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez



Figura N° 8.Pregunta

Fuente: Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 4 de la encuesta aplicada al sector Norte de Quito específicamente Cotacollao, se puede definir que un 37% de personas aseguran que siempre se relacionan con personas conformistas en su lugar de trabajo, un 32% casi siempre, el 29 % algunas veces , un 3% muy pocas veces y 2 % nunca.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 9. Pregunta N° 5

¿Cree usted que los Ecuatorianos se han vuelto cada vez más conformistas por la inestabilidad económica del país?

Tabla N° 5

Opciones	Número de personas	%
Totalmente de acuerdo	136	46%
De acuerdo	158	53%
En desacuerdo	2	1%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	296	100%

Fuente: Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

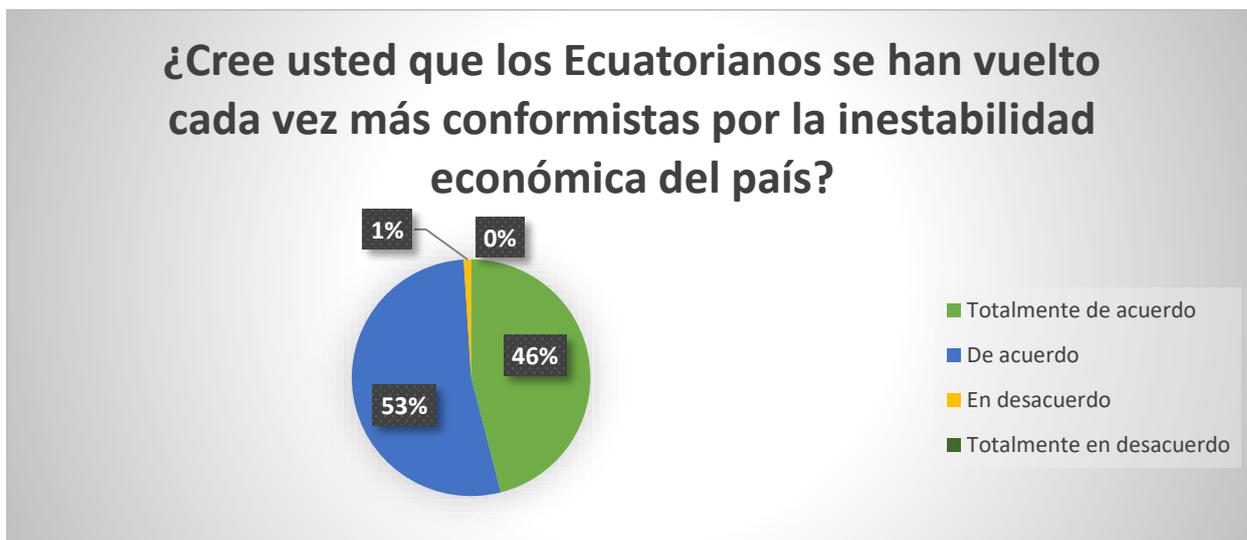


Figura N° 9. Pregunta

Fuente: Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 5 de la encuesta aplicada al sector Norte de Quito específicamente Cotacollao, se puede definir que un 46% de personas están totalmente de acuerdo en creer que los Ecuatorianos se han vuelto cada vez más conformistas por la inestabilidad económica del país, por otro lado un 53% de acuerdo, el 1 % en desacuerdo, y el 0% totalmente en desacuerdo.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 10.Pregunta N° 6

¿Cree usted que el conformismo de un colaborador lo crea principalmente la desmotivación y la carencia de empoderamiento?

Opciones	Número de personas	%
Totalmente de acuerdo	138	46%
De acuerdo	158	53%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	296	100%

Fuente: Sector de Cotocollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez



Figura N° 10-Pregunta

Fuente: Sector de Cotocollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 6 de la encuesta aplicada al sector Norte de Quito específicamente Cotocollao, se puede definir que un 46% de personas están totalmente de acuerdo en creer que el conformismo de un colaborador lo crea principalmente la desmotivación y la carencia de empoderamiento, por otro lado un 53% se encuentra de acuerdo, un 0 % en desacuerdo, y el 0% totalmente en desacuerdo.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 11.Pregunta N° 7

¿En su lugar de trabajo le han proporcionado talleres de empoderamiento empresarial?

Opciones	Número de personas	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	4	1%
Algunas veces	9	3%
Muy pocas veces	11	4%
Nunca	272	92%
Total	296	100%

Fuente: Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez



Figura N° 11.Pregunta

Fuente: Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 7 de la encuesta aplicada al sector Norte de Quito específicamente Cotacollao, se puede definir que no hay personas que aseguren que siempre le han proporcionado talleres de empoderamiento empresarial, un 1% casi siempre, un 3% algunas veces, el 4% muy pocas veces y el 92% confirman que nunca.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 12. Pregunta N° 8

¿Qué tan importante considera usted que es la aplicación de talleres de empoderamiento empresarial?

Opciones	Número de personas	%
Muy importante	262	89%
Importante	25	8%
Poco importante	9	3%
No es importante	0	0%
Total	296	100%

Fuente: Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

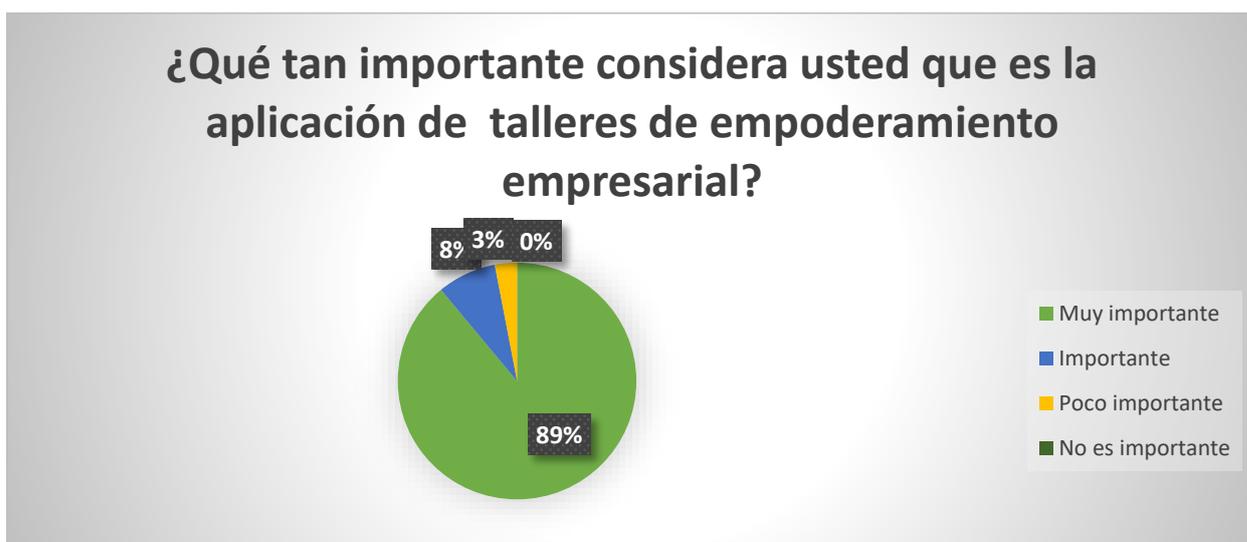


Figura N° 12.Pregunta

Fuente: Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 8 de la encuesta aplicada al sector Norte de Quito específicamente Cotacollao, se puede definir que un 89% de personas creen que es muy importante la aplicación de talleres de empoderamiento empresarial, un 8% importante, un 3% poco importante y por ultimo no hay personas que piensen, que no es importante.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 13. Pregunta N° 9

¿Cree usted que se logre un excelente rendimiento y estabilidad laboral al implementar talleres de empoderamiento?

Opciones	Número de personas	%
Muy probable	267	90%
Probable	26	9%
Poco probable	3	1%
Nada probable	0	%
Total	296	100%

Fuente: Sector de Cotocollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez



Figura N° 13.Pregunta

Fuente: Sector de Cotocollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 9 de la encuesta aplicada al sector Norte de Quito específicamente Cotocollao, se puede definir que un 90% de personas creen muy probable que se logre un excelente rendimiento y estabilidad laboral al implementar talleres de empoderamiento, por otro lado un 9% lo cree probable, un 1% poco probable y el 0% nada probable.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 14. Pregunta N° 10

¿Con que frecuencia cree que se deberían realizar talleres de empoderamiento en las empresas?

Opciones	Número de personas	%
Muy frecuentemente	118	40%
Frecuentemente	103	35%
Periódicamente	75	25%
Ocasionalmente	0	0%
Total	296	100%

Fuente: Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez



Figura N° 14. Pregunta

Fuente: Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 10 de la encuesta aplicada al sector Norte de Quito específicamente Cotacollao, se puede definir que un 40% de personas creen que se debería muy frecuentemente realizar talleres de empoderamiento en las empresas, un 35% frecuentemente, un 25% periódicamente y por último un 0% ocasionalmente.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 15.Pregunta N° 11

¿Considera probable poner en práctica las enseñanzas que reciba en los talleres de empoderamiento empresarial?

Opciones	Número de personas	%
Muy probable	243	82%
Probable	53	18%
Poco probable	0	0%
Nada probable	0	0%
Total	296	100%

Fuente: Sector de Cotocollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

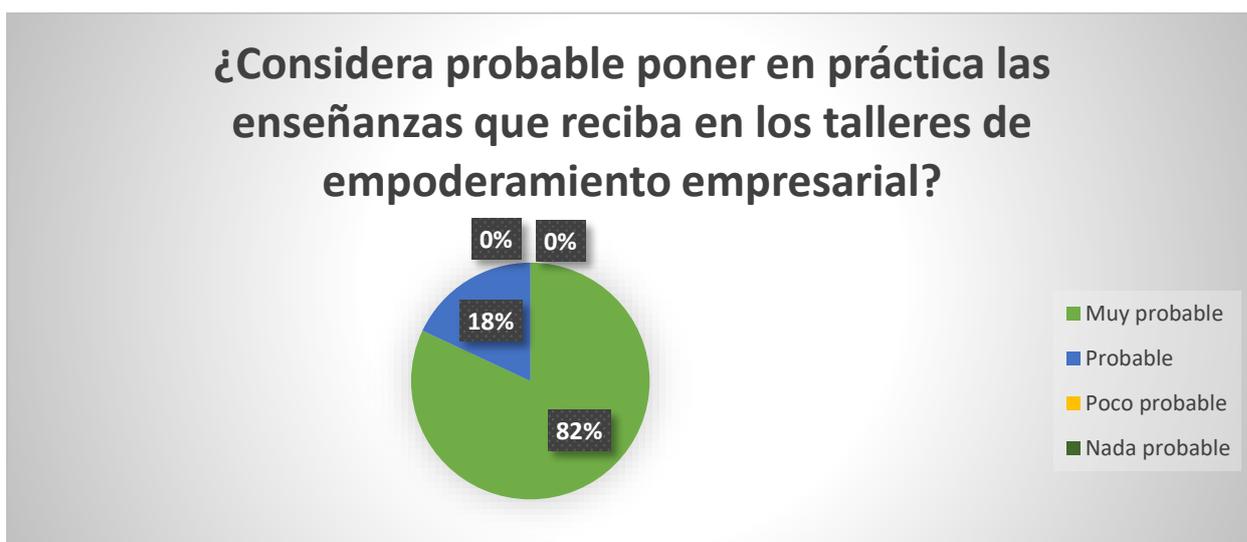


Figura N° 15-Pregunta

Fuente: Sector de Cotocollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 11 de la encuesta aplicada al sector Norte de Quito específicamente Cotocollao, se puede definir que un 82% de personas creen muy probable que se ponga en práctica las enseñanzas que se reciba en los talleres de empoderamiento empresarial, por otro lado un 18% lo cree probable, un 0 % poco probable y el 0% nada probable.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 16. Pregunta N° 12

¿Está de acuerdo en que los talleres de empoderamiento personal se realicen fuera de la empresa?

Opciones	Número de personas	%
Totalmente de acuerdo	215	73%
De acuerdo	53	18%
En desacuerdo	28	9%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	296	100%

Fuente: Sector de Cotocollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez



Figura N° 16.Pregunta

Fuente: Sector de Cotocollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 12 de la encuesta aplicada al sector Norte de Quito específicamente Cotocollao, se puede definir que un 73% de personas están totalmente de acuerdo en que los talleres de empoderamiento se realicen fuera de la empresa, por otro lado un 18% se encuentra de acuerdo, un 9% en desacuerdo, y el 0% totalmente en desacuerdo.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabulación de la Empresa ACR Proyectos

Tabla N° 17. Pregunta N° 1

¿Genero?

Opciones	Número de personas	%
Hombre	58	69%
Mujer	26	31%
Total	84	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

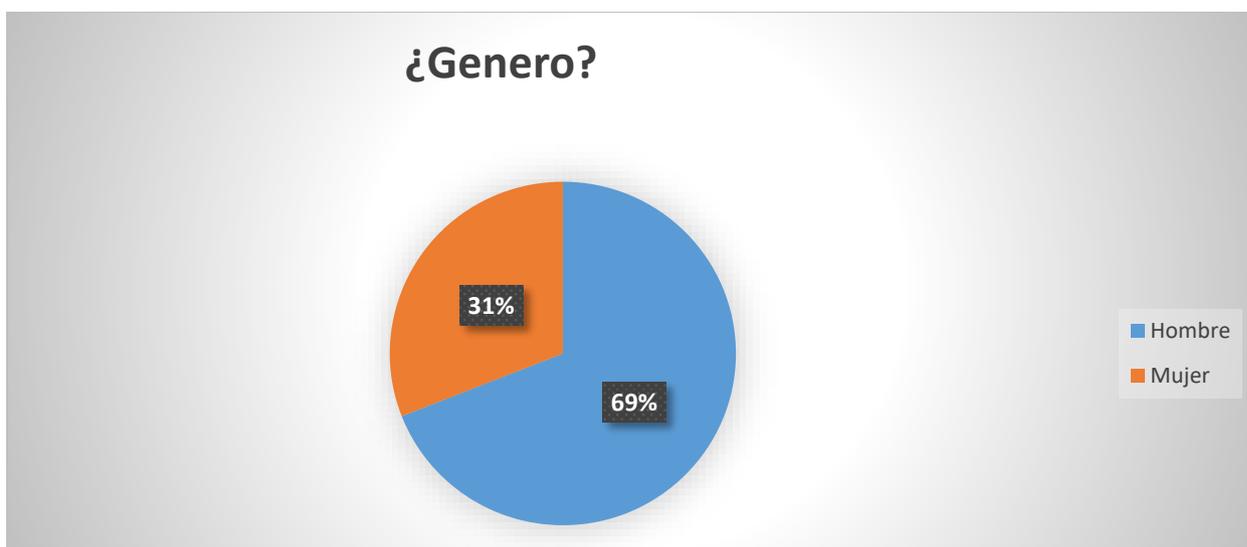


Figura N° 17.Pregunta 1

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa ACR Proyectos, se puede definir que un 31% de encuestados son mujeres y un 69 % han sido hombres en un total de 84 personas.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 18. Pregunta N° 2

¿Edad?

Opciones	Número de personas	%
18 a 25	0	0%
26 a 30	18	21%
31 a 50	66	79%
Total	84	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

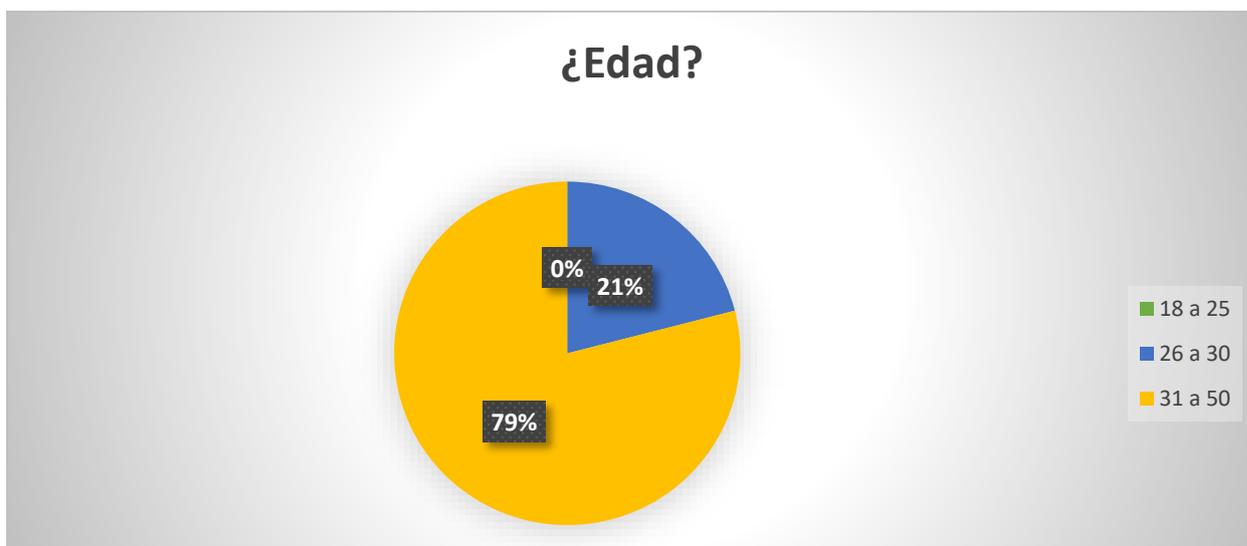


Figura N° 18.Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la encuesta aplicada a los colaboradores de la empresa ACR Proyectos, se puede definir que la empresa no tiene personal en edad de 18 a 25 años, pero si en un 21% de 26 a 30 y un 79% de 31 a 50 años de edad.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 19. Pregunta N° 3

¿Cree usted que los Ecuatorianos somos conformistas en el campo laboral?

Opciones	Número de personas	%
Totalmente de acuerdo	43	51%
De acuerdo	38	45%
En desacuerdo	3	4%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	84	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

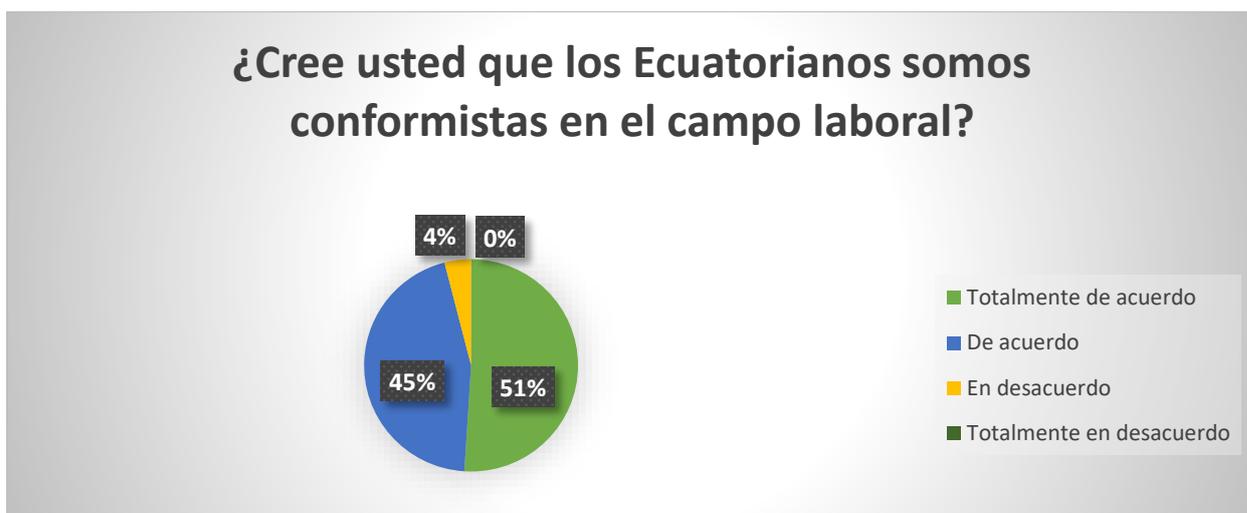


Figura N° 19.Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 3 de la encuesta aplicada a la empresa ACR Proyectos, se puede definir que un 51% de personas se encuentran totalmente de acuerdo en creer que los Ecuatorianos somos conformistas, un 45% de acuerdo, un 4 % en desacuerdo y un 0% totalmente en desacuerdo.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 20. Pregunta N° 4

¿Con qué frecuencia usted se relaciona con personas conformistas en el campo laboral?

Opciones	Número de personas	%
Siempre	35	42%
Casi siempre	31	37%
Algunas veces	14	17%
Muy pocas veces	2	2%
Nunca	2	2%
Total	84	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

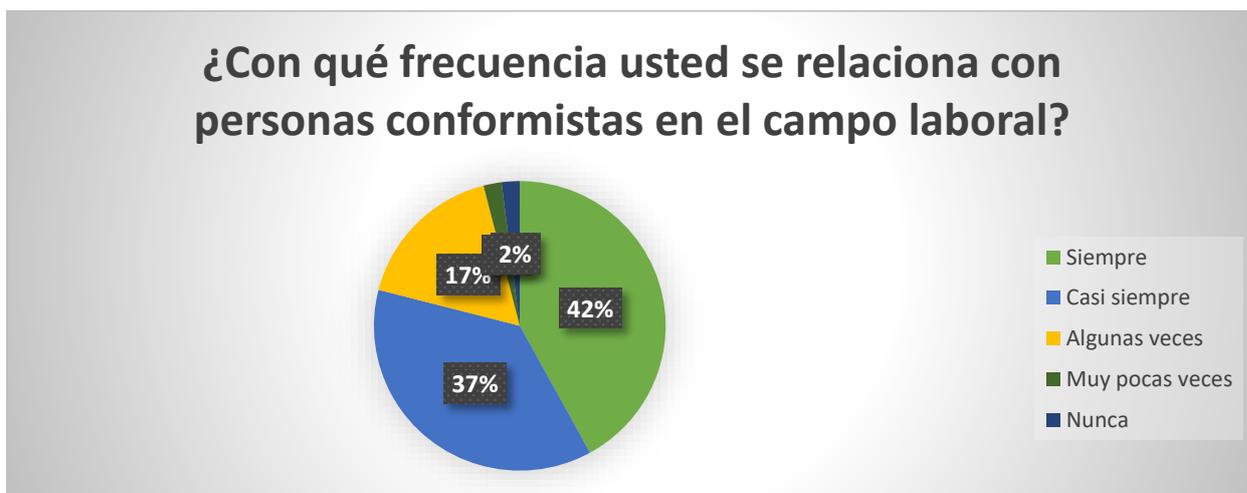


Figura N° 20.Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 4 de la encuesta aplicada a la empresa ACR Proyectos, se puede definir que un 42% de personas aseguran que siempre se relacionan con personas conformistas en su lugar de trabajo, un 37% casi siempre, el 17 % algunas veces, un 2% muy pocas veces y 0 % nunca.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 21- Pregunta N° 5

¿Cree usted que los Ecuatorianos se han vuelto cada vez más conformistas por la inestabilidad económica del país?

Opciones	Número de personas	%
Totalmente de acuerdo	56	67%
De acuerdo	21	25%
En desacuerdo	5	6%
Totalmente en desacuerdo	2	2%
Total	84	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

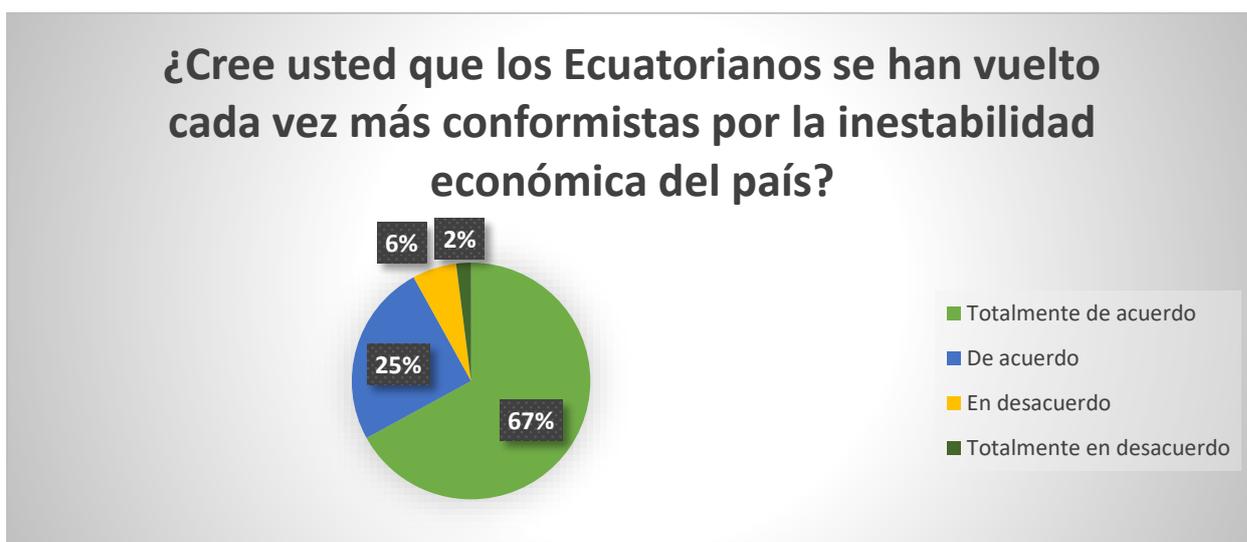


Figura N° 21 Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 5 de la encuesta aplicada a la empresa ACR Proyectos, se puede definir que un 67% de personas se han vuelto cada vez más conformistas por la inestabilidad económica del país, un 25% de acuerdo, un 6% en desacuerdo y un 2% totalmente en desacuerdo.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 22. Pregunta N° 6

¿Cree usted que el conformismo de un colaborador lo crea principalmente la desmotivación y la carencia de empoderamiento?

Opciones	Número de personas	%
Totalmente de acuerdo	67	80%
De acuerdo	15	18%
En desacuerdo	2	2%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	84	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

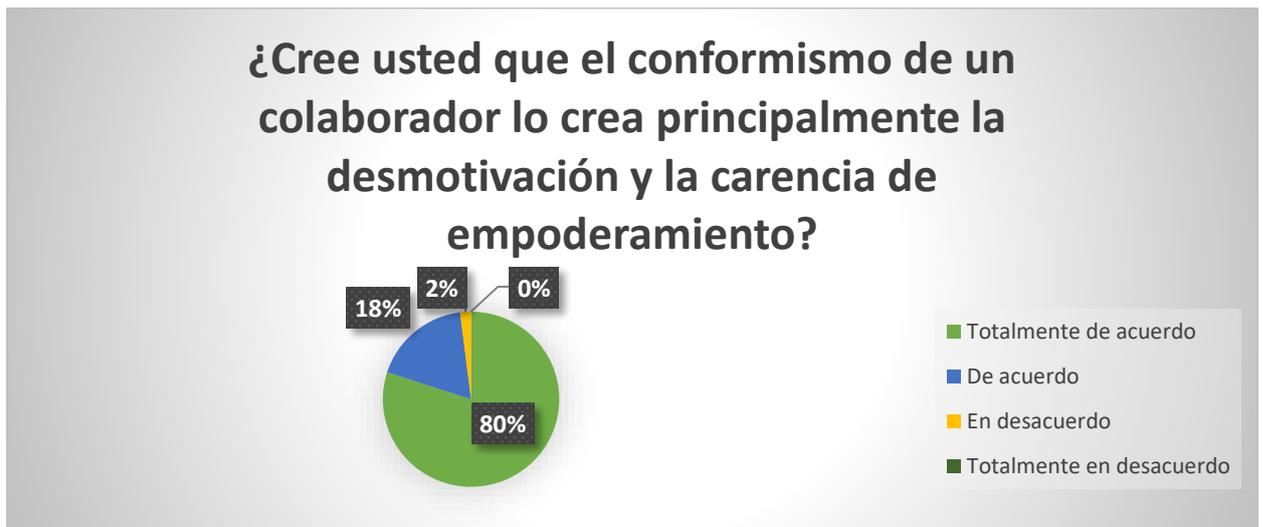


Figura N° 22. Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 6 de la encuesta aplicada a la empresa ACR Proyectos, se puede definir que un 80% de personas se encuentran totalmente de acuerdo en creer que el conformismo de un colaborador lo crea principalmente la desmotivación y la carencia de empoderamiento, un 18% de acuerdo, un 2% en desacuerdo y un 0% totalmente en desacuerdo.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 23.Pregunta N° 7

¿En su lugar de trabajo le han proporcionado talleres de empoderamiento empresarial?

Tabla N° 7

Opciones	Número de personas	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
Algunas veces	0	0%
Muy pocas veces	0	0%
Nunca	84	100%
Total	84	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

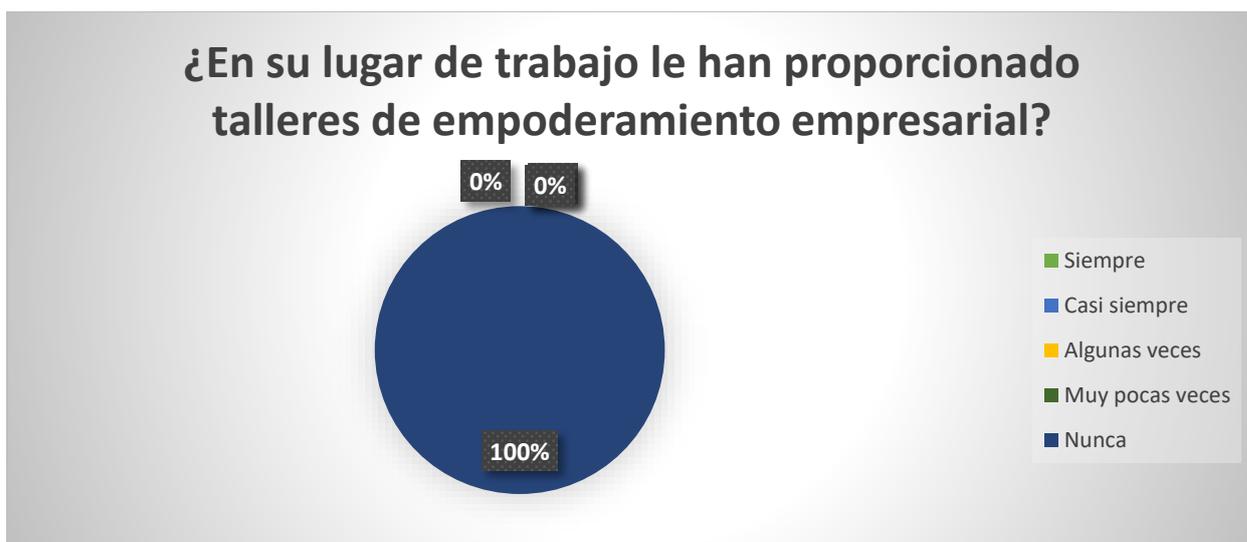


Figura N° 23.Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 7 de la encuesta aplicada a la empresa ACR Proyectos, se puede definir que no hay personas que aseguren que siempre le han proporcionado talleres de empoderamiento empresarial, el 0% casi siempre, un 0% algunas veces, el 0% muy pocas veces y el 100% confirman que nunca.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 24. Pregunta N° 8

¿Qué tan importante considera usted que es la aplicación de talleres de empoderamiento empresarial?

Opciones	Número de personas	%
Muy importante	69	82%
Importante	14	17%
Poco importante	1	1%
No es importante	0	0%
Total	84	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

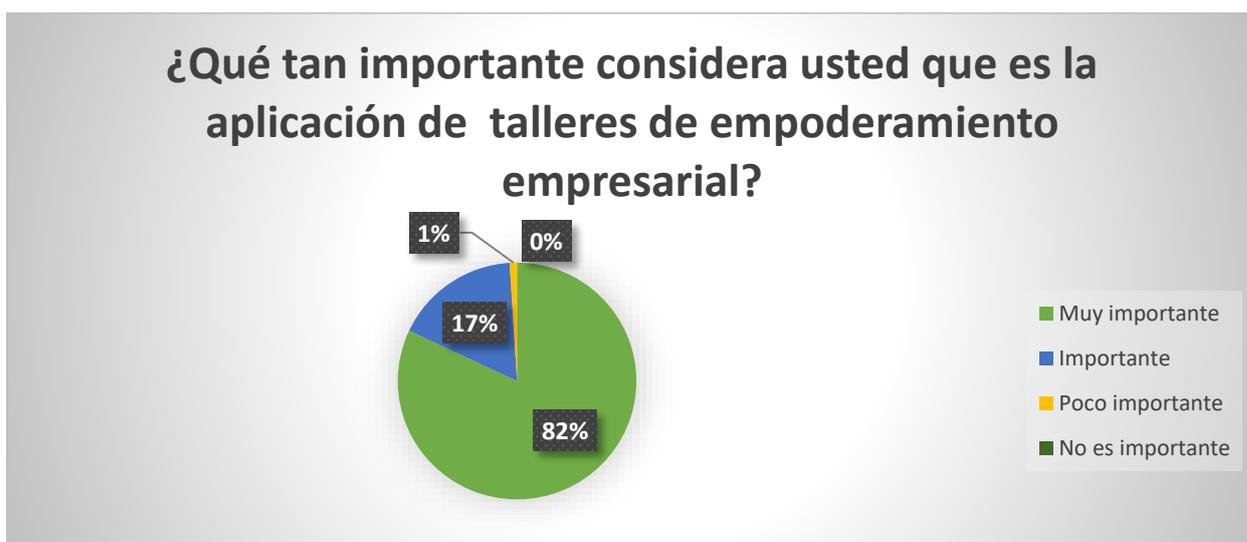


Figura N° 24. Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 8 de la encuesta aplicada a la empresa ACR Proyectos, se puede definir que un 82% de personas creen que es muy importante la aplicación de talleres de empoderamiento empresarial, un 17% importante, un 1% poco importante y por ultimo no hay personas que piensen, que no es importante.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 25.Pregunta N° 9

¿Cree usted que se logre un excelente rendimiento y estabilidad laboral al implementar talleres de empoderamiento?

Opciones	Número de personas	%
Muy probable	47	56%
Probable	29	35%
Poco probable	6	7%
Nada probable	2	2%
Total	84	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez



Figura N° 25.Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 9 de la encuesta aplicada a la empresa ACR Proyectos, se puede definir que un 56% de personas creen muy probable que se logre un excelente rendimiento y estabilidad laboral al implementar talleres de empoderamiento, por otro lado un 35% lo cree probable, un 7% poco probable y el 2% nada probable.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 26.Pregunta N° 10

¿Con que frecuencia cree que se deberían realizar talleres de empoderamiento en las empresas?

Opciones	Número de personas	%
Muy frecuentemente	26	31%
Frecuentemente	23	27%
Periódicamente	29	35%
Ocasionalmente	6	7%
Total	84	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

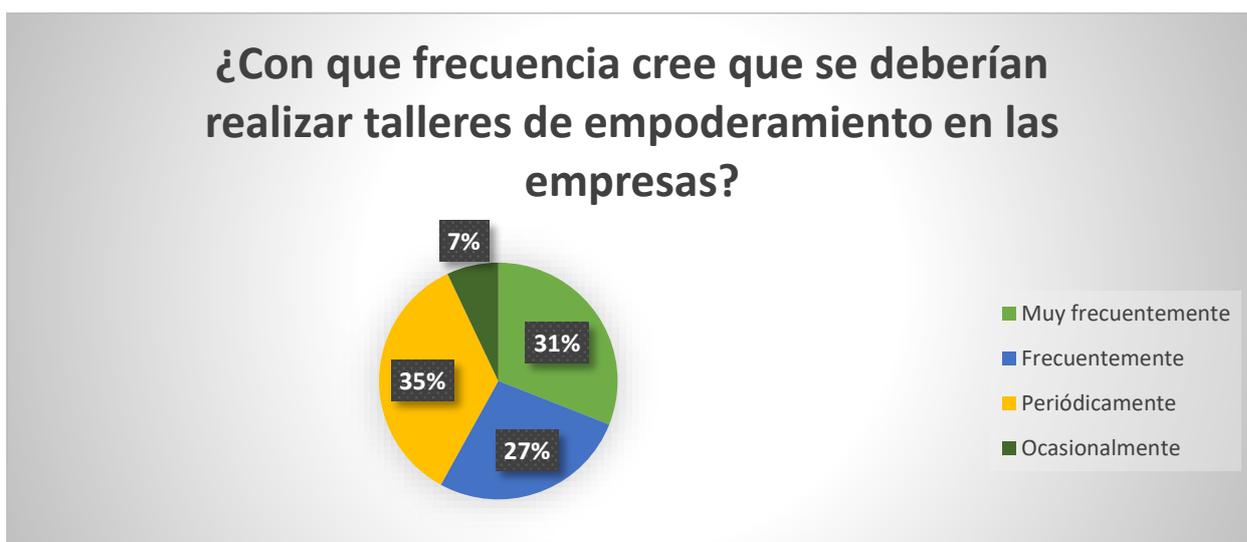


Figura N° 26.Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 10 de la encuesta aplicada a la empresa ACR Proyectos, se puede definir que un 31% de personas creen que se debería muy frecuentemente realizar talleres de empoderamiento en las empresas, un 27% frecuentemente, un 35% periodicamente y por ultimo 7% ocasionalmente.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 27. Pregunta N° 11

¿Considera probable poner en práctica las enseñanzas que reciba en los talleres de empoderamiento empresarial?

Opciones	Número de personas	%
Muy probable	36	43%
Probable	42	50%
Poco probable	6	7%
Nada probable	0	0%
Total	84	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

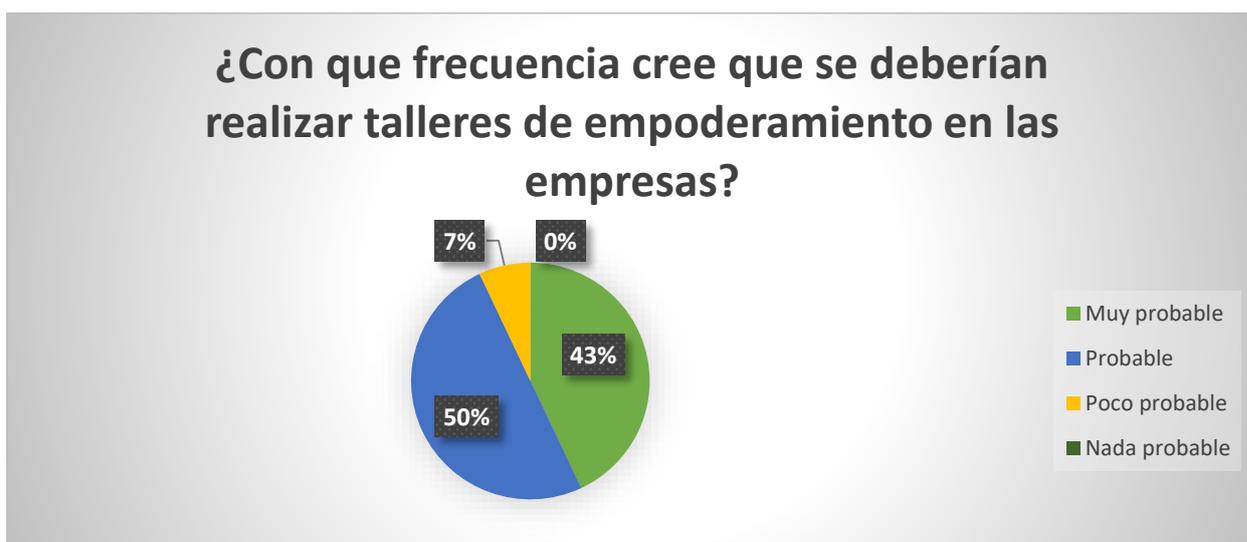


Figura N° 27. Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 11 de la encuesta aplicada a la empresa ACR Proyectos, se puede definir que un 43% de personas creen muy probable que se ponga en práctica las enseñanzas que se reciba en los talleres de empoderamiento empresarial, por otro lado un 50% lo cree probable, un 7% poco probable y el 0% nada probable.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabla N° 28.Pregunta N° 12

¿Está de acuerdo en que los talleres de empoderamiento personal se realicen fuera de la empresa?

Opciones	Número de personas	%
Totalmente de acuerdo	32	38%
De acuerdo	44	52%
En desacuerdo	8	10%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	84	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez



Figura N° 28.Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 12 de la encuesta aplicada a la empresa ACR Proyectos, se puede definir que un 38% de personas están totalmente de acuerdo en que los talleres de empoderamiento se realicen fuera de la empresa, por otro lado un 52% se encuentra de acuerdo, un 10 % en desacuerdo, y el 0% totalmente en desacuerdo.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Tabulación General

Pregunta N° 1

Tabla N° 29. ¿Genero?

Opciones	Número de personas	%
Hombre	188	49%
Mujer	192	51%
Total	380	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

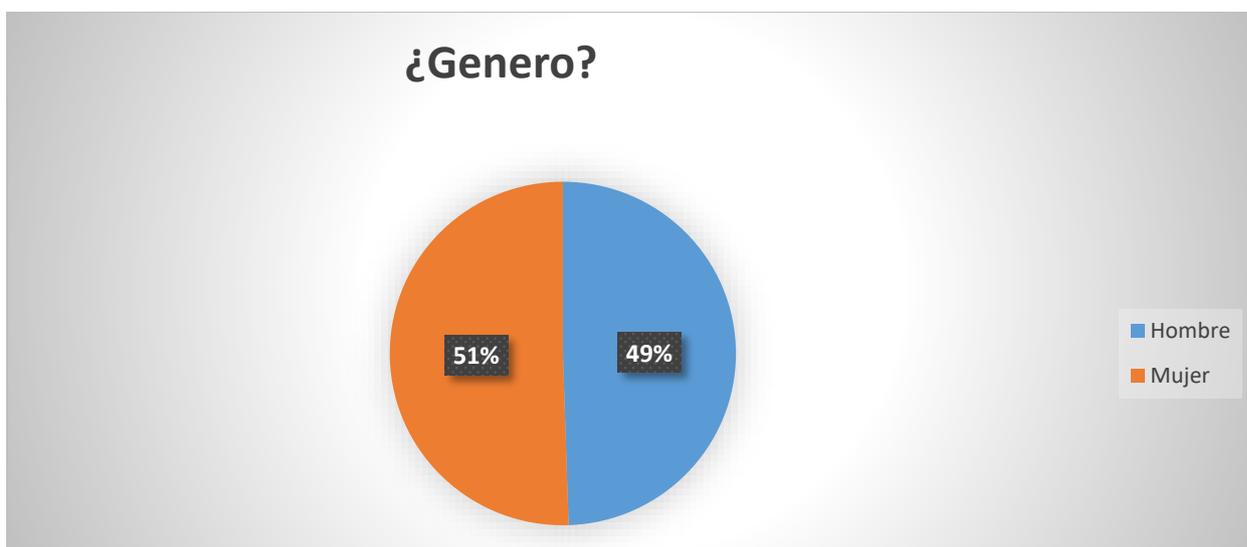


Figura N° 29. Pregunta 1

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Pregunta N° 2

Tabla N° 30. ¿Edad?

Opciones	Número de personas	%
18 a 25	74	19%
26 a 30	143	38%
31 a 50	163	43%
Total	380	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

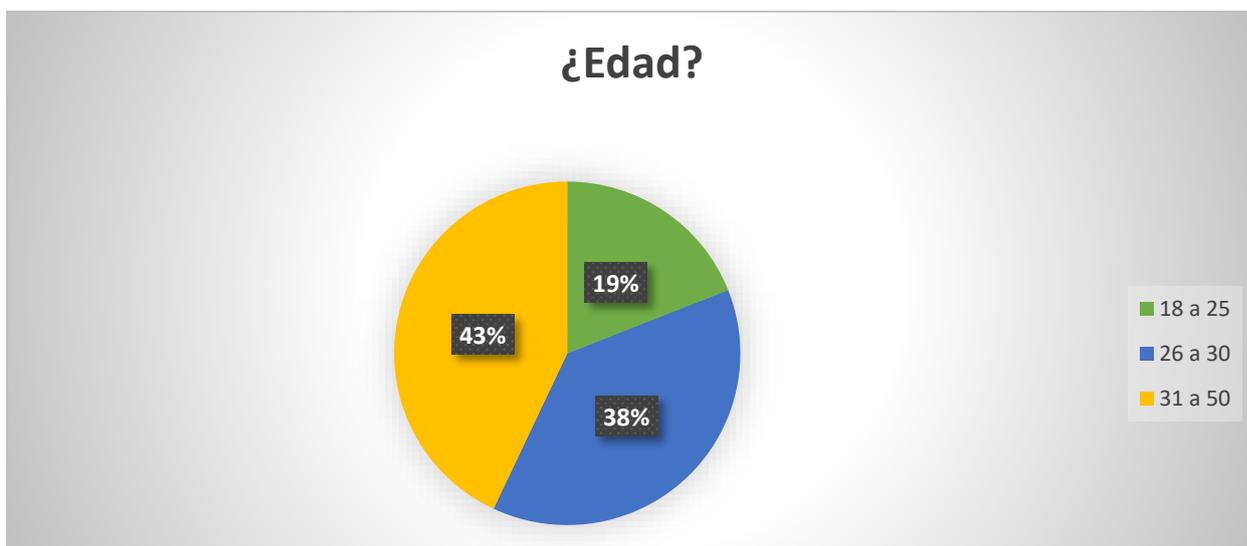


Figura N° 30. Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Pregunta N° 3

Tabla N° 31. ¿Cree usted que los Ecuatorianos somos conformistas en el campo laboral?

Opciones	Número de personas	%
Totalmente de acuerdo	192	51%
De acuerdo	172	45%
En desacuerdo	15	4%
Totalmente en desacuerdo	1	0%
Total	380	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

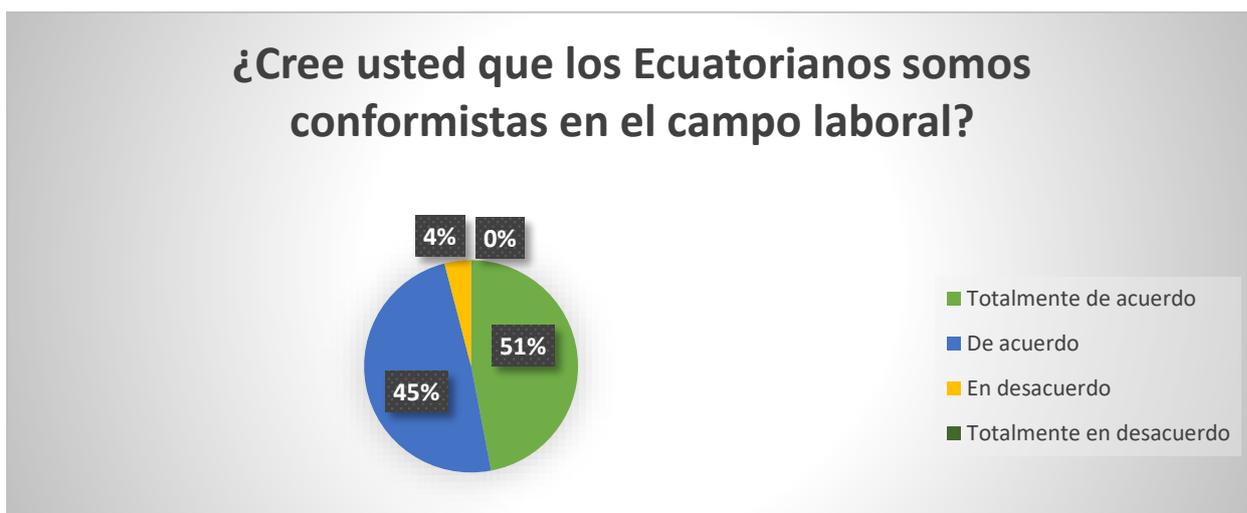


Figura N° 31. Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 3 de la encuesta aplicada al sector de Cotacollao y la empresa ACR Proyectos, se puede definir que un 51% de personas se encuentran totalmente de acuerdo en creer que los Ecuatorianos somos conformistas, un 45% de acuerdo, un 4 % en desacuerdo y un 0% totalmente en desacuerdo.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Pregunta N° 4

Tabla N° 32. ¿Con qué frecuencia usted se relaciona con personas conformistas en el campo laboral?

Opciones	Número de personas	%
Siempre	144	38%
Casi siempre	127	33%
Algunas veces	100	26%
Muy pocas veces	5	1%
Nunca	4	1%
Total	380	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez



Figura N° 32. Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Pregunta N° 5

Tabla N° 33. ¿Cree usted que los Ecuatorianos se han vuelto cada vez más conformistas por la inestabilidad económica del país?

Opciones	Número de personas	%
Totalmente de acuerdo	192	51%
De acuerdo	179	47%
En desacuerdo	7	2%
Totalmente en desacuerdo	2	0%
Total	380	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

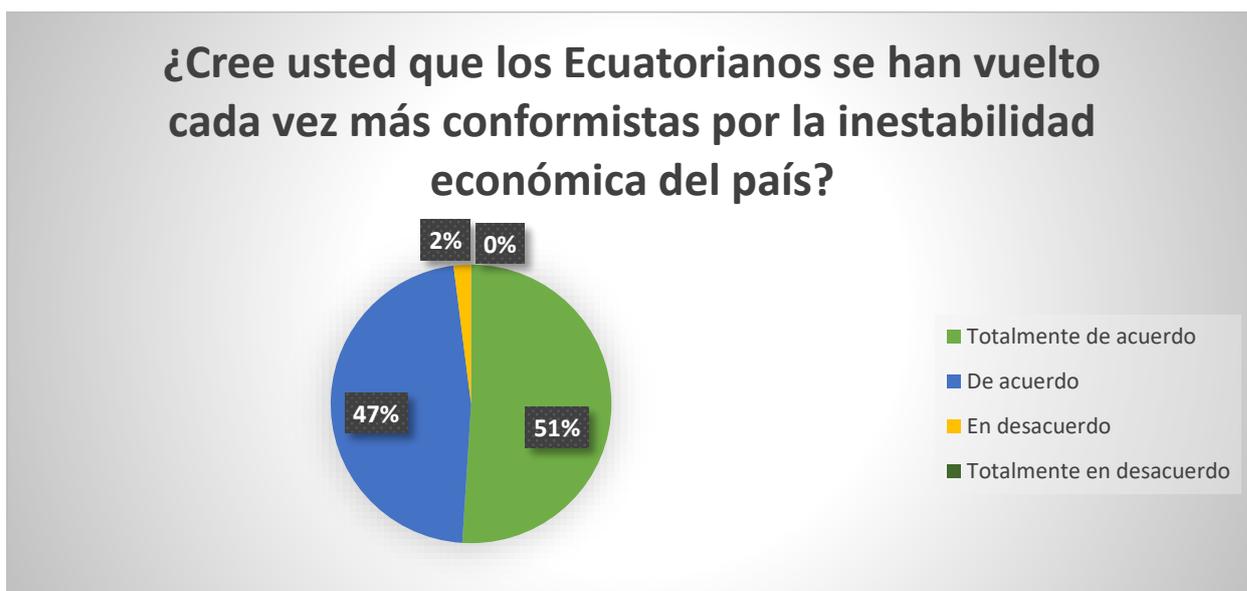


Figura N° 33. Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Pregunta N° 6

Tabla N° 34. ¿Cree usted que el conformismo de un colaborador lo crea principalmente la desmotivación y la carencia de empoderamiento?

Opciones	Número de personas	%
Totalmente de acuerdo	205	54%
De acuerdo	173	46%
En desacuerdo	2	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	380	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez



Figura N° 34. Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 6 de la encuesta aplicada al sector de Cotacollao y la empresa ACR Proyectos, se puede definir que un 54% de personas se encuentran totalmente de acuerdo en creer que el conformismo de un colaborador lo crea principalmente la desmotivación y la carencia de empoderamiento, un 46% de acuerdo, un 0% en desacuerdo y un 0% totalmente en desacuerdo.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Pregunta N° 7

Tabla N° 35. ¿En su lugar de trabajo le han proporcionado talleres de empoderamiento empresarial?

Opciones	Número de personas	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	4	1%
Algunas veces	9	2%
Muy pocas veces	11	3%
Nunca	356	94%
Total	380	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez



Figura N° 35. Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Con respecto a la pregunta 7 de la encuesta aplicada al sector de Cotacollao y la empresa ACR Proyectos, se puede definir que no hay personas que aseguren que siempre le han proporcionado talleres de empoderamiento empresarial, el 1% casi siempre, un 2% algunas veces, el 3% muy pocas veces y el 94% confirman que nunca.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Pregunta N° 8

Tabla N° 36. ¿Qué tan importante considera usted que es la aplicación de talleres de empoderamiento empresarial?

Opciones	Número de personas	%
Muy importante	331	87%
Importante	39	10%
Poco importante	10	3%
No es importante	0	0%
Total	84	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez



Figura N° 36. Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Pregunta N° 9

Tabla N° 37. ¿Cree usted que se logre un excelente rendimiento y estabilidad laboral al implementar talleres de empoderamiento?

Opciones	Número de personas	%
Muy probable	314	83%
Probable	55	14%
Poco probable	9	2%
Nada probable	2	1%
Total	380	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez



Figura N° 37. Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Pregunta N° 10

Tabla N° 38. ¿Con que frecuencia cree que se deberían realizar talleres de empoderamiento en las empresas?

Opciones	Número de personas	%
Muy frecuentemente	144	38%
Frecuentemente	126	33%
Periódicamente	104	27%
Ocasionalmente	6	2%
Total	380	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez



Figura N° 38. Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Pregunta N° 11

Tabla N° 39. ¿Considera probable poner en práctica las enseñanzas que reciba en los talleres de empoderamiento empresarial?

Opciones	Número de personas	%
Muy probable	279	73%
Probable	95	25%
Poco probable	6	2%
Nada probable	0	0%
Total	380	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

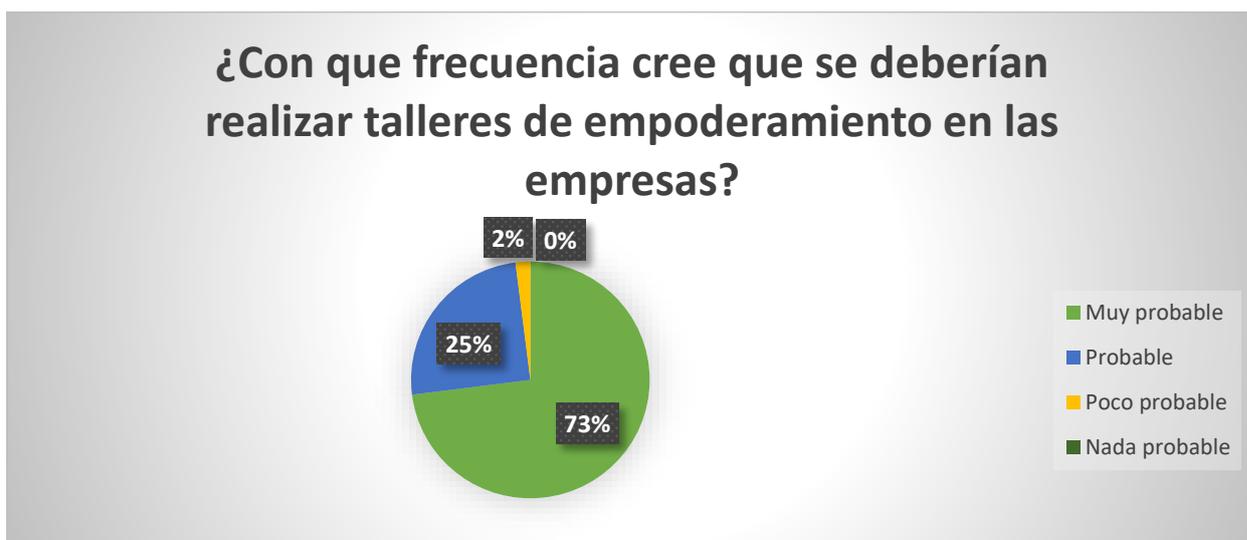


Figura N° 39-Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Pregunta N° 12

Tabla N° 40. ¿Está de acuerdo en que los talleres de empoderamiento personal se realicen fuera de la empresa?

Opciones	Número de personas	%
Totalmente de acuerdo	247	65%
De acuerdo	97	26%
En desacuerdo	36	9%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	380	100%

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez



Figura N° 40. Pregunta

Fuente: Empresa ACR Proyectos y Sector de Cotacollao

Elaborado por: Magdalena Sanchez

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Análisis General en Base a las Encuestas Aplicadas

Mediante las encuestas aplicadas se ha podido constatar ciertas hipótesis en base a la investigación que se está realizando; y es que se resaltan 3 preguntas muy importantes y que han obtenido un alto porcentaje como lo es, en la pregunta 3 se puede definir que un 51% de personas se encuentran totalmente de acuerdo en creer que los Ecuatorianos somos conformistas, un 45% de acuerdo, un 4 % en desacuerdo y un 0% totalmente en desacuerdo, por otro lado la pregunta 6 un 54% de personas se encuentran totalmente de acuerdo en creer que el conformismo de un colaborador lo crea principalmente la desmotivación y la carencia de empoderamiento, un 46% de acuerdo, un 0 % en desacuerdo y un 0% totalmente en desacuerdo y con respecto a la pregunta 7 no hay personas que aseguren que siempre le han proporcionado talleres de empoderamiento empresarial, el 1% casi siempre, un 2% algunas veces, el 3% muy pocas veces y el 94% confirman que nunca.

Cada una de las presentes preguntas hace llegar a la conclusión de que existe la necesidad de aplicar talleres de empoderamiento personal, para reforzar las ganas y el entusiasmo del colaborador para desempeñar sus labores en su lugar de trabajo de una forma eficiente y eficaz; además podemos darnos cuenta que al aplicar este tipo de talleres el colaborador se sentirá totalmente importante para una empresa y por ende la producción y ganancias de la misma puede crecer en gran magnitud.

TALLER DE EMPODERAMIENTO PERSONAL



Contrata la actitud y entrena la habilidad.-Atul Gawande.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

1. Misión

En ACR Proyectos nos encargamos de solucionar sus requerimientos de Climatización, Ventilación y Refrigeración, comprometidos con la Excelencia, la Satisfacción de nuestros Clientes, Empleados y Accionistas; así como con la Seguridad, Salud, la protección del Medio Ambiente y la Comunidad, a través de una labor eficiente y de mejoramiento continuo, asegurando simultáneamente el fortalecimiento económico de la empresa.

2. Visión

Ser en 2020 una empresa de referencia en el mercado nacional y latinoamericano en el sector de los de servicios integrales de climatización y refrigeración, reconocida por la calidad de nuestros productos y servicios orientados a la satisfacción del nuestros clientes; mediante el desarrollo técnico y humano de nuestro equipo de trabajo y comprometidos con la sostenibilidad a tres niveles: económico, social y medioambiental.

Valores

Compromiso

Creemos que la base de nuestro crecimiento está en el compromiso hacia el trabajo, por ello ponemos especial atención en tres puntos fundamentales de nuestra producción:

- * Selección cuidadosa de equipos comprados a nuestros proveedores, obteniendo calidad desde el principio.
- * Mejora Continua de nuestros procesos.
- * Constante capacitación de nuestro Talento Humano e incorporación de tecnologías mundiales.

Política de Calidad

La empresa ACR PROYECTOS S.A, está comprometida en prestar servicios con la más alta calidad en el área de “FABRICACIÓN, INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE AIRE ACONDICIONADO, VENTILACION Y REFRIGERACION” para ello, ponemos especial énfasis en:

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

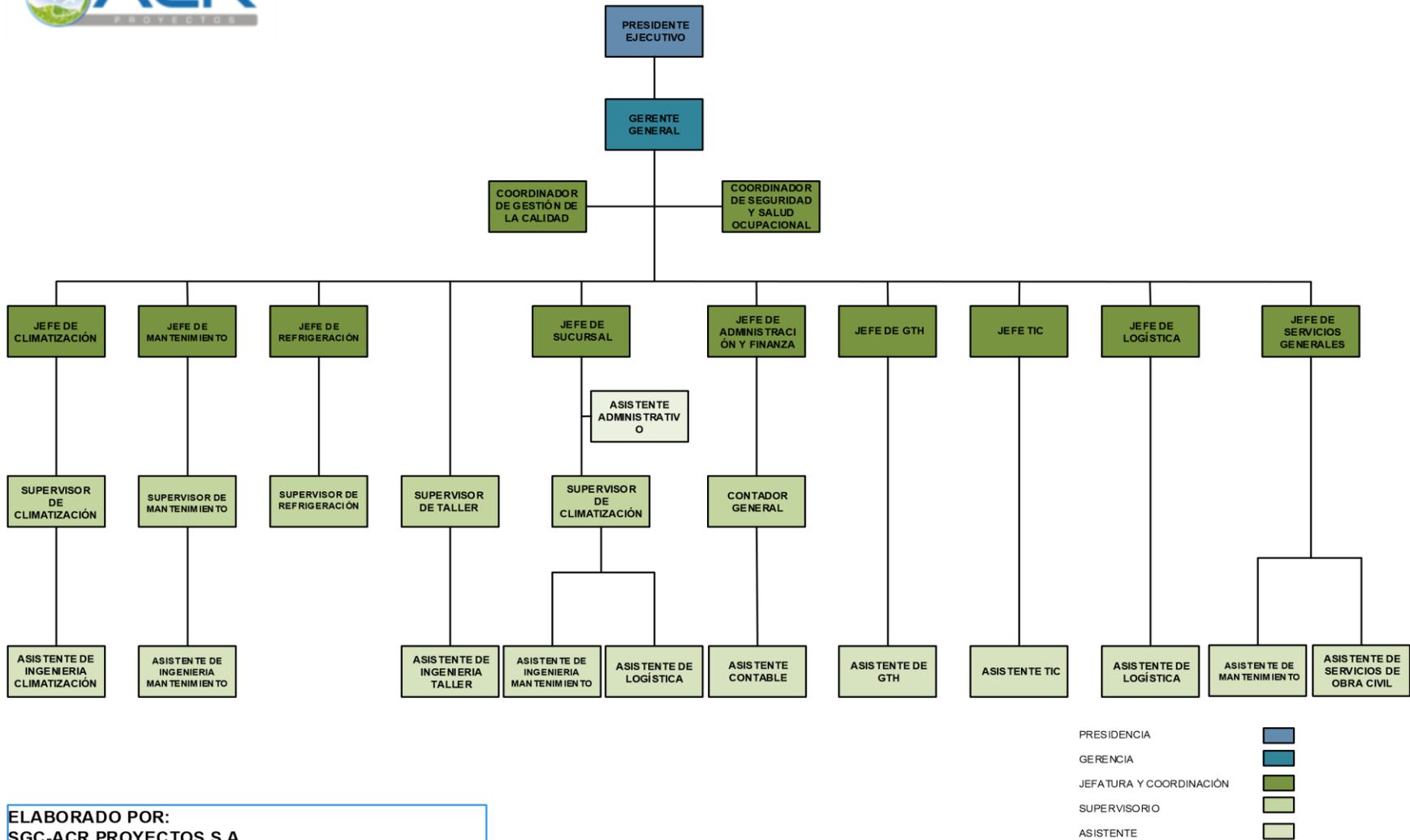
- * Cumplir con los requisitos y expectativas de nuestros clientes.
- * Cumplir con los requisitos legales, reglamentarios y normativos de aplicación a nuestra actividad y con todos los requisitos que la organización suscriba con sus partes interesadas.
- * Facilitar el nivel de formación necesario para el eficiente desempeño de las funciones y tareas de nuestro talento humano.
- * Mejora continua del Sistema de Gestión de Calidad fundamentado en la gestión por procesos y de riesgos para el mejor desempeño de nuestras actividades.

Política de Garantía

Nuestras garantías técnicas cubren defectos de fabricación debidamente comprobados y/o los ocasionados por una inadecuada instalación.



ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL ACR PROYECTOS S.A



ELABORADO POR:
SGC-ACR PROYECTOS S.A

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.



En el año 2009 ACR PROYECTOS S.A. inicia operaciones con la Visión de ser la una empresa líder en ingeniería y diseño de proyectos, en áreas acondicionamiento de aire, refrigeración y ventilación en el país.

ACR Proyectos es una empresa creada como parte de un plan estratégico de crecimiento ordenado de la corporación MEGAFRIO S. A. trasladando el know how desarrollado por más de 30 años ampliamente reconocido en la Industria.

El desarrollo de un taller de empoderamiento personal, el cual permita llegar a los colaboradores con un mensaje claro y conciso que es el dejar el temor al cambio a un lado, y empezar a tener iniciativa para realizar cualquier tipo de trabajo que les permita crecer laboralmente y desarrollar cada una de las capacidades que tenga su equipo de trabajo , esto con la finalidad de que las 2 partes ganen tanto la empresa al lograr que por medio de estos talleres el desempeño de sus colaboradores en las actividades a realizar sean excepcionales por ende aumente de cierta forma al crecimiento de la empresa y los cooperantes aprenderán a creer en sí mismos y aumentar también sus ingresos.

Taller de empoderamiento personal

Objetivo del taller

Promover la existencia de talleres de empoderamiento personal con la finalidad de lograr reducir el conformismo laboral en los colaboradores de la empresa ACR Proyectos.

Objetivos específicos

-  Lograr el empoderamiento en la mayoría de los colaboradores para que se incentiven a ser mejores seres humanos y colaboradores.
-  Incentivar a que la gerencia de la empresa proporcione este tipo de talleres de forma periódica.
-  Motivar a los colaboradores a cumplir los objetivos organizacionales de forma eficiente y eficaz

Alcance

Los participantes serán todos los colaboradores de la empresa ACR Proyectos, del Distrito Metropolitano de Quito.

Facilitador

La persona encargada de impartir y socializar el taller es Magdalena Sanchez Bravo

Materiales

Para el desarrollo del Taller serán necesarios los siguientes materiales:

-  Proyector
-  Mesas y sillas
-  Laptop
-  Esferos
-  Agendas
-  Apuntador
-  Parlantes
-  Cable HDMI

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

TEMA 1	Que es el empoderamiento?/Beneficios del empoderamiento			
Fecha		Hora	08:00-12:00	
Participante	Colaboradores y Facilitador			
Objetivo	Establecer el empoderamiento como una herramienta que permita que la persona se vea capaz de tomar decisiones y de afrontar las distintas situaciones que se le presenten.			
Hora	Actividades	Lugar	Recursos	Responsable
08:00-08:20	Presentación del facilitador , hablar en base a la importancia del taller y el tema a tratar en ese día/Reglas de oro	Sala de reuniones de la empresa ACR Proyectos	Mesas, sillas, esferos, agendas, apuntador, parlantes, laptop y cable hdmi.	Capacitador asignado
08:20-9:00	Realizar dinámica de ambientación			
9:00-9:40	Definición de empoderamiento			
09:40-10:10	Beneficios del tema			
10:10-10:30	Break			
10:30-10:45	Pausa activa			
10:45-11:10	Retroalimentación			
11:10-11:30	Preguntas e inquietudes			
11:30-11:40	Video motivacional			
11:40-12:00	Realización de Test			

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Presentación

Habla la facilitadora, diciendo una frase y su nombre , luego indica las reglas del taller y el tema a tratar de ese día como es, ¿qué es el empoderamiento?.

Cualquier persona que deja de aprender es viejo, ya sea a los veinte u ochenta.

Cualquier persona que sigue aprendiendo se mantiene joven. La cosa más grande en la vida es mantener la mente joven. **Henry Ford**

Reglas de Oro

- ✚ Guardar el teléfono celular o todo dispositivo electrónico que genere distracción de los participantes, hasta que concluya el taller.
- ✚ Prestar atención y tomar nota de las ideas relevantes del taller
- ✚ Participar en todas las actividades con la mejor predisposición, interactuar y preguntar, si algún tema no estuvo claro.
- ✚ Concluido el taller se realizará una retroalimentación de todo lo tratado en el taller.

Bienvenida de ambientación.

Esta dinámica es apropiada para romper el hielo y las tensiones del primer momento de los grupos, permite que todos los participantes sean tomados en cuenta y se presenten.

Desarrollo de dinámica

En círculo el animador comienza diciendo: "yo soy Juan, y vine con María (el nombre de la persona que está a su izquierda). El que sigue a su derecha dice: "yo soy Ana y viene con Juan y María". El que sigue a su derecha dice: "yo soy José, y viene con Juan, María y Ana". Así sucesivamente, hasta que la última persona tenga que nombrar a todos los que están en el círculo.

Definición de empoderamiento

- ✚ El empoderamiento es una palabra de origen inglés y tiene un significado universal que quiere decir otorgar poder, autoridad y responsabilidad a las personas para que sean más activas y proactivas dentro de la organización. Se trata de un cambio cultural, de una transformación del 7 comportamiento de las personas,

quienes tienen más autonomía e iniciativa personal en sus actividades, al contrario de las reglas y los reglamentos tradicionales que inhiben e impiden la plena realización de las personas. (Chiavenato, 2009)

- ✚ Señala que el EP está conformado por componentes de carácter intrapersonal, interactivo y comportamental. El componente intrapersonal consiste en la autopercepción de los individuos respecto a sus propias capacidades. El componente interactivo se centra en los vínculos entre el individuo y su entorno inmediato. El componente comportamental se refiere a las acciones específicas que los individuos llevan a cabo para obtener control sobre sus vidas. (Zimmerman, 1995)
- ✚ El término empoderamiento tuvo su origen en el concepto de la Educación Popular, desarrollado por el educador brasileño Paulo Freire. Esta idea empezó a ser utilizada sobre todo con el uso de la palabra inglesa empowerment, que luego fue traducida al español, el empoderamiento puede ser definido como el "proceso de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de su comunidad en términos económicos, sociales y políticos" (Comisión Europea, 1998).
- ✚ Podemos decir a grandes rasgos que el empoderamiento permite que las personas tomen conciencia de la situación en la cual viven y que, a partir de esta percepción sobre su contexto, puedan desarrollar su capacidad para cambiarlo, es decir, participen activamente en el proceso de transformación.
- ✚ Un ejemplo de diversidad de sus usos es la utilización que se hace de él en la gestión de recursos humanos de las empresas privadas. Dentro del ámbito empresarial, empoderar significa delegar poder y autoridad a los/as subordinados/as y de conferirles el sentimiento de que son dueños/as de su propio trabajo (Ronquillo Horsten, 2006: 97). Por tanto, en el lenguaje empresarial, se trata de una herramienta estratégica cuyo objetivo es desarrollar las habilidades de liderazgo dentro de un equipo, pero sin alterar las jerarquías existentes. (Marta, 2012)

Beneficios del empoderamiento

- ✚ Consciencia, confianza, y autoestima. Las personas que saben que han sido consideradas como elementos lo suficientemente importantes y capaces como para

responder a sus propias responsabilidades, desarrollan un sentido de confianza y autoestima basado en esa misma conciencia.

- ✚ Productividad. Emprenden sus tareas con mayor responsabilidad y esfuerzo, lo que se traduce en resultados más productivos.
- ✚ Mejor servicio y atención a clientes. Esto también permite prestar mayor atención a las inquietudes de las audiencias y responder de manera más eficiente.

Nota.-Para que suceda lo anterior, es vital que cada integrante del equipo, sin importar su nivel jerárquico, desarrolle la determinación para ser dueño de sus propias decisiones, a la vez que complemente los esfuerzos del resto practicando las siguientes aptitudes:

- ✚ Mentalidad empresarial. Este aspecto cubre necesidades bilaterales, pues no solo es necesario que el equipo conozca el panorama de ejercicio profesional de su líder, sino que vale la pena que mentalice a un nivel en el que conciban las consecuencias de cada decisión y acción tanto desde una perspectiva personal como a nivel corporación.
- ✚ Afrontar los retos y aprovechar las nuevas oportunidades. Ser capaz de ofrecer nuevas tareas al equipo le brindará la posibilidad de poner a prueba sus capacidades y exponerlas. Esto contribuirá a la creación de un ambiente saludable y en crecimiento constante. Sin embargo, no solo los colegas deben enfrentar nuevos retos, un líder debe guiar a su equipo, demostrar con el ejemplo y abordar toda oportunidad de desarrollo.

- ✚ Conocer los límites. Aunado a lo anterior, es de vital importancia tener claras las limitaciones de cada miembro de la fuerza laboral (así como las del líder): no vale la pena extralimitarse en una situación que en lugar de reportar beneficios puede acarrear graves consecuencias. Esto debido a que los retos y oportunidades descritas anteriormente buscan la mejora y el conocimiento de talentos desconocidos que deben perfeccionarse, no abandonar el contexto e incomodar al personal.

- ✚ Delegar adecuadamente. Un elemento eficiente, así como un líder comprometido, reconoce el momento adecuado para deslindarse de ciertas obligaciones, lo cual obedece a un sentido de responsabilidad consciente, y no a una despreocupación o alienación como se suele malinterpretar. En el momento en el que un profesional es capaz de implementar este conocimiento, ha comprendido el valor de llevar a cabo los deberes no solo en tiempo y forma, sino bajo las mejores prácticas; es decir, pondrá en marcha el empoderamiento de sus responsabilidades.

- ✚ Comunicación efectiva. Las buenas prácticas comunicativas incentivan el sentido de pertenencia, empatía, responsabilidad y respeto. Por lo tanto, elevan la productividad y permiten las buenas relaciones laborales.

- ✚ Humildad. La apertura a la retroalimentación y la colaboración incentivan filosofías de trabajo constructivas, enfocadas al crecimiento mutuo.

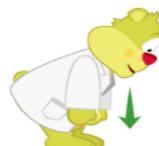
- ✚ Previsión. Finalmente, es fundamental mantener una perspectiva fría y clara para la creación de estrategias de contingencia que ofrezcan un margen de acción en caso de errores o imprevistos. La comprensión de lo inesperado nutre el temple de los profesionales y refuerza su empoderamiento.

No olvides

A pesar de requerir implementaciones simples e inmediatas, el empoderamiento es un proceso que debe tomarse con responsabilidad y compromiso. Los resultados pueden verse de un momento a otro, pero muchas de sus posibilidades, sobre todo aquellas que pueden cuantificarse y traducirse en ganancias, llevan tiempo, al igual que toda acción para fomentar el desarrollo profesional y humano. (Panamericana, 2018)

Pausa activa

 <p>GIRE LA CABEZA HACIA SU LADO DERECHO</p> <p>Hasta que su mentón quede casi en la misma dirección que su hombro. Sostenga esta posición por cinco minutos y vuelva al centro. Luego realícelo al lado contrario. Repetir el ejercicio tres veces..</p>	 <p>INCLINE SU CABEZA HACIA ATRÁS</p> <p>Permanecer en esta posición por 5 segundos. Vuelva al centro, baje la cabeza mirando hacia el suelo y sostenga de nuevo por 5 segundos. Realizar tres repeticiones de cada lado. Recuerde que los movimientos deben ser lentos y suaves.</p>	 <p>LLEVAR LOS HOMBROS HACIA LAS OREJAS</p> <p>Sostenga por 10 segundos, descance y repetirlo tres veces.</p>
---	---	---

 <p>EN POSICIÓN BÍPEDA O DE PIE</p> <p>Lleve las manos a la cintura y los hombros hacia atrás. Contraer el abdomen y sostener 10 segundos. Repetir tres veces.</p>	 <p>EN POSICIÓN BÍPEDA O DE PIE</p> <p>Separe un poco las piernas e incline las rodillas. Estire los brazos hacia abajo tanto como el cuerpo resista. Repetir tres veces.</p>	 <p>EN POSICIÓN BÍPEDA O DE PIE</p> <p>Suba la rodilla derecha al pecho. Sostenerla con la mano por 10 segundos y luego cambiar de pierna. Repetir tres veces en cada lado.</p>
--	---	---

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.



Fuente: (José, 2018)

Retroalimentación

Realizar preguntas sobre el tema con el fin de constatar que fue entendido y que se obtuvo un porcentaje de aceptación del tema, además responder cualquier inquietud de los participantes.

Video motivacional



motivacion y empoderamiento!!!! eXcelente

<https://www.youtube.com/watch?v=W3IBAWBPRYA>

Test motivacional

Lo que si motiva



Lo que no motiva



- Tener responsabilidad
- Tener autonomía
- Que te valoren
- Sentirte eficaz
- Ser aceptado por el equipo de trabajo
- Tener objetivos claros
- Un buen líder
- Que te controlen todo el tiempo
- Problemas en las relaciones laborales
- Una jerarquía
- Una remuneración mediana
- Estar desinformado
- Falta de confianza
- Capacitaciones
- Trabajo bajo presión

Fuente: (profesional, 2012)

TEMA 2	¿Comunicación asertiva?/Beneficios			
Fecha		Hora	08:00-12:00	
Participante	Colaboradores y Facilitador			
Objetivo	Establecer la comunicación asertiva como una herramienta, la cual una persona la utilice como su camino hacia el éxito organizacional.			
Hora	Actividades	Lugar	Recursos	Responsable
08:00-08:20	Presentación del facilitador , hablar en base a la importancia del taller y el tema a tratar en ese día/Reglas de oro	Sala de reuniones de la empresa ACR Proyectos	Mesas, sillas, esferos, agendas, apuntador, parlantes, laptop y cable hdmi.	Capacitador asignado
08:20-9:00	Realizar dinámica de ambientación			
9:00-9:40	Definición de comunicación asertiva			
09:40-10:20	Beneficios del tema			
10:20-10:50	Break			
10:50-11:00	Pausa activa			
11:00-11:20	Retroalimentación			
11:20-11:40	Preguntas e inquietudes			
11:40-12:00	Video motivacional			

Presentación

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Habla la facilitadora, diciendo una frase y su nombre, luego indica las reglas del taller y el tema a tratar de ese día como es, ¿La comunicación asertiva?

El éxito no se logra sólo con cualidades especiales. Es sobre todo un trabajo de constancia, de método y de organización. **Víctor Hugo**

Reglas de Oro

- ✚ Guardar el teléfono celular o todo dispositivo electrónico que genere distracción de los participantes, hasta que concluya el taller.
- ✚ Prestar atención y tomar nota de las ideas relevantes del taller
- ✚ Participar en todas las actividades con la mejor predisposición, interactuar y preguntar, si algún tema no estuvo claro.
- ✚ Concluido el taller se realizará una retroalimentación de todo lo tratado en el taller.

Bienvenida de ambientación.

Esta dinámica es apropiada para romper el hielo y las tensiones del primer momento de los grupos, permite que todos los participantes sean tomados en cuenta y se presenten.

Desarrollo de dinámica

Los saludos con partes del cuerpo

El animador invita a formar dos círculos (uno dentro del otro) con igual número de personas y

pide que se miren frente a frente. Es recomendable tener una música de fondo.

Pide que se presenten con la mano y digan su nombre, qué hace, que le gusta y que no le gusta.

Inmediatamente el animador da la señal para que se rueden los círculos cada uno en sentido

contrario, de tal forma que le toque otra persona enfrente.

El animador pide que se saluden dándose un abrazo y pregunten a la otra persona las mismas

preguntas que hicieron antes, después vuelven a girar de nuevo y esta vez se saludan con los

pies, posteriormente con los codos, los hombros, etc.

Definición de comunicación asertiva

 La comunicación es un proceso interacción entre seres humanos, es una actividad común y natural pero compleja, a la que la mayoría de personas no le dan la importancia y significado que tiene para el sostenimiento y evolución de una sociedad. Sin excepción, los seres humanos tenemos la necesidad de expresar pensamientos, sentimientos, emociones, ideas entre otros, todas estas situaciones al hacerse manifiestas o exteriorizadas, van marcando y/o evidenciando los rasgos de personalidad de cada ser humano, a su vez que lo convierten en un integrante activo de la sociedad. (Hernandez, repository.unimilitar.edu.co, 2014, p. 5)

 Chiavenato, define la comunicación como: “El intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social. La comunicación requiere un código para enviar el mensaje en forma de señal (ondas sonoras, letras impresas, símbolos), a través de un determinado canal (aire, alambres, papel) hasta un receptor que lo decodifica e interpreta el significado”.

 Por lo tanto, en el presente documento se demostrara como influye el adecuado uso y la asertividad en la comunicación en la creación de una imagen institucional, como cambia la actitud del capital humano hacia la obtención de resultados de una compañía cuando es tratado con respeto, y más aún como se le transmite lo importante que es para la empresa él y la actividad que realiza, la adecuada comunicación debe considerarse en una organización un ítem tan relevante como la consecución de metas y/o objetivos, debe ser la comunicación asertiva la columna vertebral en la cadena de valores que rigen a toda empresa en la actualidad. (Hernandez, repository.unimilitar.edu.co, 2014, p. 8)

 Es relevante destacar que la asertividad no es un rasgo de la personalidad del ser humano pero sí de la conducta, por lo que puede verse como una habilidad que se puede trabajar para mejorar las relaciones sociales interpersonales, la asertividad debe observarse como el valor agregado que se le da a la comunicación organizacional para que se convierta en una comunicación de calidad, efectiva, segura y sobre todo confiable, aspectos en los que se ahondará más adelante. En conclusión, podría afirmarse que la comunicación y la asertividad se encuentran íntimamente relacionadas, que de la mano se tornan edificantes, eficientes, claras y congruentes pero sobre todo hacen que la comunicación sea abierta y honesta incorporando el respeto mutuo entre los participantes. (Hernandez, repository.unimilitar.edu.co, 2014, p. 11)

Beneficios

 Ahora bien, conforme a lo anterior podríamos definir que la principal cualidad de una persona asertiva, debe ser la efectividad y claridad a la hora de comunicarse con sus semejantes, reconociendo sus propias virtudes y defectos, y en el evento que sea conveniente disponer de espacios en los que se pueda generar críticas constructivas y fructuosas que permitan la mejora continua a nivel interpersonal y grupal de sus relaciones, una persona asertiva debe tener la capacidad de expresarse en el momento indicado u oportuno con las palabras precisas e indicadas para la situación que se viva. De esta forma, podemos identificar como lo menciona Walter Riso una serie de elementos verbales y no verbales que caracterizan la asertividad, entre los que están el volumen de la voz, la mirada a los ojos, modulación y entonación de la voz, fluidez verbal, postura, gestos y lo más importante el contenido y forma de transmisión del mensaje, todas estas además de ser cualidades innatas, a diario se van trabajando en el ser humano.

 Para una compañía sería más efectivo que quien transmita el mensaje sea alguien que al interior de la organización represente una figura de autoridad y credibilidad, es decir sea un alto ejecutivo, porque la importancia de un mensaje la debe dar la empresa, y por detalles tan mínimos como quien lo difunda puede derivarse la relevancia que los empleados le den a la información recibida, esta situación generará un impacto positivo, efectivo y motivante al interior del grupo. En este orden de ideas, se considera que las empresas u organizaciones que

buscan un posicionamiento en el mercado, siempre consideren el capital humano como el activo más valioso que se posee, y por lo tanto empleen un modelo comunicativo que se caracterice por el uso de la asertividad, convirtiendo esta fortaleza en un punto estratégico de la empresa, ya que generalmente no se analiza la importancia de expresar y difundir de forma clara las políticas corporativas, objetivos y metas institucionales, así como una serie de temas que contribuyen al crecimiento empresarial y que es importante que los empleados conozcan sin importar si es el gerente general o la persona de más bajo rango jerárquico en la empresa.

✚ Podría afirmarse que la comunicación y la asertividad se encuentran íntimamente relacionadas, que de la mano se tornan edificantes, eficientes, claras y congruentes, pero sobre todo hacen que la comunicación sea abierta y honesta incorporando el respeto mutuo entre los participantes. Sin importar la naturaleza de las organizaciones, es importante establecer métodos de comunicación que permitan crear entre sus integrantes una cultura participativa basada en comunicaciones claras, fieles y eficientes, es decir, que se tornen asertivas, precisas y concretas. Por lo anterior es importante diseñar un plan para establecer políticas de comunicación que le permita a todos los empleados sin importar el cargo administrativo que ostente, comprender la misión, la visión de la empresa en todas sus dimensiones; situación que le proporcionara a la empresa una simbiosis entre los objetivos, las metas propuestas, el actuar y el direccionamiento que se le da a cada uno de los trabajadores.

- ✚ Favorece la confianza en la capacidad expresiva.
- ✚ Potencia la autoimagen positiva.
- ✚ Promueve el sentido de eficacia personal.
- ✚ Genera bienestar emocional.
- ✚ Mejora la imagen social pues promueve el respeto de los demás.
- ✚ Favorece las negociaciones y el logro de objetivos que dependan de la comunicación.
- ✚ Aumenta la autoestima
- ✚ La comunicación asertiva nos acerca al logro de nuestros objetivos y la eliminación de la ansiedad.
- ✚ Aumento de relaciones más íntimas y significativas.
- ✚ Una mejor adaptación social.

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

- ✚ Expresión de sentimientos, derechos y deseos tanto positivos como negativos de una forma eficaz.

Pausa activa

Lista de palabras: Tomemos papel y lápiz y pongámonos el reto de hacer la mayor lista de palabras relacionadas con un tema en específico durante 2 minutos. Para estimular el juego el ganador deberá recibir un premio por parte de su equipo de trabajo. 3 ganadores

3 Temas (nombres de animales, materiales que debe contener una mochila y nombre de países)



Retroalimentación

Realizar preguntas sobre el tema con el fin de constatar que fue entendido y que se obtuvo un porcentaje de aceptación del tema, además responder cualquier inquietud de los participantes.

Video motivacional



La importancia de la comunicación (Comunicación Asertiva)

<https://www.youtube.com/watch?v=WKhWOPA8mOY>

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Test de asertividad

- ✚ Tu forma de hablar con las personas puede ser cortante, especialmente cuando te molestan con preguntas innecesarias

- ✚ Si tu compañero o subordinado no ha terminado sus tareas a tiempo, sueles decírselo sin medir tus palabras previamente

- ✚ En cuanto surge un problema en relación a compañeros/jefes/subordinados, vas a hablar directamente con ellos

- ✚ Te es fácil dar órdenes y decir lo que los demás tienen que hacer en el trabajo

- ✚ En las reuniones de trabajo eres quien más habla y no tienes reparos en decir a otros si un trabajo está mal hecho

- ✚ Si crees que te han asignado un trabajo que no te corresponde, lo dices directamente

- ✚ En situaciones de conflicto sueles hablar más que escuchar

- ✚ Cuando has cometido un fallo y te lo indican, a veces tiendes a justificarte o echar la culpa a otros

TEMA 3	¿Autoconfianza?/Beneficios			
Fecha		Hora	08:00-12:00	
Participante	Colaboradores y Facilitador			
Objetivo	Establecer la autoconfianza como el convencimiento íntimo de que uno es capaz de realizar con éxito una determinada tarea o misión, o bien elegir la mejor alternativa cuando se presenta un problema, es decir tomar la mejor decisión.			
Hora	Actividades	Lugar	Recursos	Responsable
08:00-08:20	Presentación del facilitador , hablar en base a la importancia del taller y el tema a tratar en ese día/Reglas de oro	Sala de reuniones de la empresa ACR Proyectos	Mesas, sillas, esferos, agendas, apuntador, parlantes, laptop y cable hdmi.	Capacitador asignado
08:20-9:00	Realizar dinámica de ambientación			
9:00-9:40	Definición de confianza			
09:40-10:20	Beneficios del tema			
10:20-10:50	Break			
10:50-11:00	Pausa activa			
11:00-11:20	Retroalimentación			
11:20-11:40	Preguntas e inquietudes			
11:40-12:00	Video motivacional			

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Presentación

Habla la facilitadora, diciendo una frase y su nombre, luego indica las reglas del taller y el tema a tratar de ese día como es, ¿La confianza? Beneficios

La motivación nos impulsa a comenzar y el hábito nos permite continuar. Jim Ryun

Reglas de Oro

- ✚ Guardar el teléfono celular o todo dispositivo electrónico que genere distracción de los participantes, hasta que concluya el taller.
- ✚ Prestar atención y tomar nota de las ideas relevantes del taller
- ✚ Participar en todas las actividades con la mejor predisposición, interactuar y preguntar, si algún tema no estuvo claro.
- ✚ Concluido el taller se realizará una retroalimentación de todo lo tratado en el taller.

Bienvenida de ambientación.

Esta dinámica es apropiada para romper el hielo y las tensiones del primer momento de los grupos, permite que todos los participantes sean tomados en cuenta y se presenten.

Desarrollo de dinámica

Los refranes

Materiales: Tarjetas en las que previamente se han escrito fragmentos populares; es decir, que

cada refrán se escribe en dos tarjetas, el comienzo en una de ellas y su complemento en otra.

Desarrollo: Esta dinámica se usa en combinación con la presentación por parejas. Se reparten las

tarjetas entre los asistentes y se les pide que busquen a la persona que tiene la otra parte del

refrán; de esta manera, se van formando las parejas que intercambiarán la información a utilizar en la presentación.

Definición de autoconfianza

✚ Define como autoconfianza el estado interno que implica un conocimiento real de la dificultad del objetivo, de los recursos propios que uno puede utilizar para conseguir este objetivo y, en función de todo ello, de las posibilidades realistas que uno tiene que lograr. (Buceta, 2004)

✚ La autoconfianza consiste en tener un planteamiento mental positivo sobre lo que va a suceder, esta puede traducirse en expectativas realistas sobre un fin que se persigue o desea conseguir, y de lo cual se está convencido de lograr. (Pulido, 2011)

✚ Según Owen (2007), la autoconfianza puede ser definida como la capacidad para demostrar un alto nivel de seguridad y confianza en las capacidades de sí mismo, aplicándolas al logro de los objetivos fijados, ésta logra movilizar todo el potencial cognitivo y emocional del sujeto, y logra convencer a éste de que el éxito es un logro personal y que puede contagiarse al entorno de trabajo.

✚ Asimismo, Sánchez (2008) define la autoconfianza como la creencia de que una persona o grupo será capaz y deseará actuar de manera adecuada en una determinada situación.

Así mismo Pulido argumenta que la autoconfianza influye sobre los siguientes aspectos:

✚ **Las emociones positivas:** la autoconfianza influye puesto que activa estas emociones, lo que permitirá que el sujeto se sienta más seguro de sí mismo, más relajado y tranquilo en condiciones de presión, y mejorara el estado mental.

✚ **Motivación:** aumenta la motivación del sujeto, puesto que facilita conseguir su objetivo. Se crea el ímpetu psicológico, lo cual crea en el deportista una actitud más positiva y por lo tanto nunca cederá, y remontar las adversidades.

✚ **Concentración:** influye pues facilita la concentración, ya que cuando una persona siente confianza, su mente se halla bajo menos presión, y por lo tanto no se fijará en si lo hace mal o bien, sino simplemente en hacerlo como lo sabe hacer.

✚ **Objetivos:** influye en la medida que las personas tienden a establecerse objetivos, pues estos los ven como estimulantes y además de ello los ayudara a

esforzarse y luchar por conseguirlos. Por tanto la confianza permite lanzar objetivos cada vez más altos y lograr el máximo potencial.

- ✚ **Esfuerzo:** influye ya que aumenta el esfuerzo, en la cantidad y duración del esfuerzo realizado en busca de un objetivo, depende en gran parte de la confianza. Esto es porque se cree en sí mismos, y por consiguiente serán persistentes y no se rendirán nunca, y dará el máximo esfuerzo para conseguir el objetivo.
- ✚ **Resistencia física:** al igual que el esfuerzo, influye pues aumenta la resistencia, ya que la autoconfianza, hace reducir los síntomas del agotamiento, tanto físico como mental, y produce que el cuerpo este en las mejores condiciones para conseguir esas metas.
- ✚ **Estrategias:** la confianza afecta a estas estrategias, porque las personas seguras de sí mismas, luchan para ganar, lo cual produce que no tengan miedo de correr riesgos y asumen el control de lo que realizan. En cambio si no tienen confianza, lo que produce es que sean indecisos ya que tratan de no cometer errores.
- ✚ **Habilidad para manejar la presión:** La confianza al aumentar las emociones positivas, motivación y concentración, hace que la persona se relaje mentalmente, ya que al confiar en sí mismo, no se crea en torno a si mismo un estado de presión sobre lo que sucede a su alrededor.
- ✚ **Probabilidad menor de lesionarse:** ya que esta se corresponde en gran medida del grado de motivación, concentración y predisposición.

✚ Giesenow (2011) argumenta que la confianza no es algo que se posea o no, sino que va a variar a lo largo de un continuo la cual se puede encontrar en diferentes puntos en determinados momentos. La medición de la confianza es, subjetiva, lo que se puede percibir más claramente es su influencia sobre el rendimiento. Como intenta expresar el gráfico, a medida que crece la confianza va a aumentar el rendimiento de una manera casi lineal hasta llegar al punto de confianza óptima donde el rendimiento va a ser el ideal. Entonces, cuando aparece el exceso de confianza, el rendimiento empieza a disminuir de un modo más abrupto.

✚ Según este autor el exceso de autoconfianza es tan perjudicial como la falta de ésta. Niveles altos de confianza hace pensar que ya no se debe hacer tanto esfuerzo para conseguir una adecuada ejecución lo cual puede conllevar al fracaso. Este exceso produce confusión entre lo que es y lo que les gustaría que fuese,

llevándoles a no admitir errores, autocrítica inadecuada, puede crear conflictos entre compañeros, maestros, entrenadores etc.

Beneficios

✚ Pulido (2011) afirma que la autoconfianza es la clave para llevar a cabo nuestro máximo nivel en una tarea. Las personas seguras creen en sí mismas, por lo que se sienten seguras para llevar a cabo una tarea. Por el contrario las personas menos seguras de sus capacidades dudan sobre sí mismas, de sí son o no lo bastante buenas lo cual impide el logro de su máximo potencial.

Pulido señala alguna de las ventajas del poner en práctica la autoconfianza, las cuales son:

- ✚ Si se tiene confianza se estará más relajado ante la posible presión, por lo que se tendrá un pensamiento positivo.
- ✚ Se estará más concentrado, pues cuando se está más confiado en uno mismo, no se presta atención a otras tareas o estímulos.
- ✚ Una persona segura de sí misma se establece grandes objetivos, mientras que al contrario, la desconfiada tiende a ponerse objetivos muy bajos.
- ✚ Una persona con autoconfianza nunca da por perdida una partida, su frase típica sería: “hay que llegar a trece para ganar”.

Pausa activa



https://www.youtube.com/watch?time_continue=68&v=jZ2Exi4wd9Q

Retroalimentación

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

Realizar preguntas sobre el tema con el fin de constatar que fue entendido y que se obtuvo un porcentaje de aceptación del tema, además responder cualquier inquietud de los participantes.

Video motivacional



El mejor video motivacional en español

https://www.youtube.com/watch?v=82_JbJZt868

Link de test de autoconfianza

<http://www.cepvi.com/index.php/test/test-generales/tienes-confianza-en-ti-mismo>

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Recursos

- **Recursos Humanos**

- ✚ Población 84 personas
- ✚ Asesor: 1 persona
- ✚ Investigadores 1 persona

- **Recursos Audiovisuales**

- ✚ Infocus
- ✚ Laptop
- ✚ Memory Flash

- **Infraestructura**

- ✚ Sillas
- ✚ Mesas
- ✚ Sala de reuniones

- **Material de apoyo**

- ✚ Cuaderno
- ✚ Esferográfico
- ✚ Hojas de papel bond

6.02 Presupuesto

Tabla N° 41. Presupuesto

N°	Denominación	Cantidad	Valor unitario	Valor total	Observaciones
1	Memory flash	1	10.00	10.00	Almacenamiento de información
2	Hojas de papel bond	1 resma	0.007	3.50	Apuntes
3	Tinta para impresora	1	5.00	5.00	Impresión de test
4	Internet(Horas)	6 meses	20.00	120.00	Obtención de información
5	Infocus	1	-	-	Proporcionado por la empresa
6	Sala de reuniones	1	-	-	Proporcionado por la empresa
7	Sillas	84	-	-	Proporcionado por la empresa
8	Mesas	84	-	-	Proporcionado por la empresa
9	Laptop	1	-	-	Proporcionado por la empresa
10	Cuaderno	84	-	-	Apuntes del colaborador
11	Esferos	84	-	-	Material de apoyo
Subtotal				138.50	
VA				12% 16.62	
Total				155.12	

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Magdalena Sánchez

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

6.03 Cronograma

Tabla N° 42. Cronograma

Mes Semana	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividad																								
CAPITULO I	■	■	■																					
CAPITULO II				■	■	■	■																	
CAPITULO III						■	■	■																
CAPITULO VI								■	■	■	■													
CAPITULO V											■	■	■	■										
CAPITULO VI														■										
CAPITULO VII															■									

Elaborado por: Magdalena Sánchez

Fuente: Investigación propia

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

- ✚ Se concluye que es necesaria la implementación de talleres de empoderamiento, puesto que los trabajadores de mi País necesitan de motivación para saber lo importante que son para una empresa, ya que no es cuestión únicamente de laborar de forma rutinaria; se trata también de crecer personal y laboralmente puesto que con ello se obtendrá también grandes beneficios para la organización.

- ✚ Los 3 temas a tratar en el taller dirigido a la empresa ACR Proyectos como son definiciones de empoderamiento, comunicación asertiva y autoconfianza son de total relevancia, puesto que cada uno de ellos ayudara a que los colaboradores se empoderen y día a día realicen su trabajo convencidos de que pueden lograr grandes éxitos.

- ✚ Es posible que por la inexistencia de talleres que ayuden a empoderar al personal, se caiga en una rutina en donde el deseo y las ganas de crecer desaparezcan, donde no se tenga el interés necesario para salir de una zona de

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

confort que solo sirve de estancamiento causando en cierta forma perdidas a la empresa y anquilosamiento laboral.

7.02 Recomendaciones

- ✚ Realizar talleres de empoderamiento de forma periódica, para contribuir al colaborador en su crecimiento ya que es uno de los pilares fundamentales para el crecimiento de una empresa por ende no hay nada más satisfactorio que lograr que nuestro personal trabaje feliz y empoderado de los objetivos de la empresa.

- ✚ Realizar evaluaciones con el fin de medir como se encuentra nuestro personal, en que podríamos capacitarlos para que su rendimiento mejore además de que, descubrir cómo podríamos motivarlo para que su desempeño sea eficaz.

- ✚ Tratar de dar autonomía al colaborador con el fin de analizar y explotar sus habilidades y competencias, mediante ello es posible detectar que quizás se está desperdiciando un gran elemento y que su desempeño sería adecuado para otro cargo o puesto de más jerarquía.

Bibliografía

- Expósito Verdejo, M., Grundmann, G., Quezada, L., & Valdez, L. (2012). *bibliotecavirtual.clacso.org.ar*. Obtenido de [bibliotecavirtual.clacso.org.ar](http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Republica_Dominicana/ccp/20120731051903/prepara.pdf):
http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Republica_Dominicana/ccp/20120731051903/prepara.pdf
- Alejandro Campo, B. (22 de 05 de 2012). *euskadi.eus*. Obtenido de [euskadi.eus](https://euskadi.eus/debates/elkarlan2016/Proyecto_18_09.pdf):
https://euskadi.eus/debates/elkarlan2016/Proyecto_18_09.pdf
- Buceta. (2004). *biblio3.url.edu.gt*. Recuperado el Marzo de 2019, de [biblio3.url.edu.gt](http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Rodas-Marina.pdf):
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Rodas-Marina.pdf>
- Chiavenato. (2009). *biblio3.url.edu.gt*. Obtenido de [biblio3.url.edu.gt](http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Lopez-Leslie.pdf):
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Lopez-Leslie.pdf>
- Codigo de Trabajo Art.3. (s.f.). En *DISPOSICIONES FUNDAMENTALES*.
- Codigo de Trabajo Art.42 inciso 12. (s.f.).
- Codigo de trabajo Art.42 inciso 12. (26 de Septiembre de 2012). Codigo de Trabajo . Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Codigo de Trabajo Art3 DISPOSICIONES FUNDAMENTALES. (26 de Septiembre de 2012). Codigo de Trabajo. Quito. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Codigo de Trabajo Art.195-214. (26 de Septiembre de 2012). Codigo de Trabajo. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Garnica, P., & Fuentes, D. (2015). 3-4.
- Hernandez, G. A. (Septiembre de 2014). *repository.unimilitar.edu.co*. Recuperado el Febrero de 2019, de [repository.unimilitar.edu.co](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12780/LA%20COMUNICACION%20ASERTIVA,%20UN%20CAMINO%20SEGURO%20HACIA%20EL%20C3%89XITO%20ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1):
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12780/LA%20COMUNICACION%20ASERTIVA,%20UN%20CAMINO%20SEGURO%20HACIA%20EL%20C3%89XITO%20ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1>
- Hernandez, G. A. (Septiembre de 2014). *repository.unimilitar.edu.co*. Obtenido de [repository.unimilitar.edu.co](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12780/LA%20COMUNICACION%20ASERTIVA,%20UN%20CAMINO%20SEGURO%20HACIA%20EL%20C9XITO%20ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1):
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12780/LA%20COMUNICACION%20ASERTIVA,%20UN%20CAMINO%20SEGURO%20HACIA%20EL%20C9XITO%20ORGANIZACIONAL.pdf?sequence=1>
- <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Lopez-Leslie.pdf>. (febrero de 2015).

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

- <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>. (s.f.).
- <http://universidadybuenvivirobjetivo4.blogspot.com/>. (2017).
- http://www.eopensolutions.com/contenido_clientes/cospe/File/Plan%20de%20capacitaci%F3n%20CDI.pdf. (2015).
- http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/pubsii/pubsii_0050.pdf. (2015).
- <https://lahora.com.ec/noticia/1101961585/conformismo-diatribas-y-luz>. (s.f.).
- <https://lahora.com.ec/noticia/1101961585/conformismo-diatribas-y-luz>. (s.f.).
- https://www.academia.edu/5304668/TALLER_DINAMICAS_Y_JUEGOS_RECREACION. (s.f.).
- https://www.researchgate.net/publication/242092247_ACTITUDES_HACIA_EL_TRABAJO_UN_ANALISIS_EMPIRICO_APLICADO_A_LOS_ADOLESCENTES. (2015).
- <https://www.ecured.cu>. (s.f.).
- José, H. I. (2018). www.hospitalinfantildesanjose.org.co. Obtenido de www.hospitalinfantildesanjose.org.co: <https://www.hospitalinfantildesanjose.org.co/cuidados-generales/las-pausas-activas-ayudan-a-prevenir-graves-enfermedades>
- LaHora. (15 de 11 de 22). lahora.com. Obtenido de lahora.com.: <https://lahora.com.ec/noticia/1101961585/conformismo-diatribas-y-luz,%20s.f>.
- Leon, L. Y. (Febrero de 2015). Tesis de grado de empoderamiento y satisfaccion laboral. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2015/05/43/Lopez-Leslie.pdf>
- Marta, O. (2012). El concepto de empoderamiento. *Congreso Internacional de Comunicacion*, (págs. 953-954). Sevilla. Obtenido de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/34591/Pages%20from%20LIBRO%20ACTAS%20I%20CONGRESO%20COMUNICACION%20Y%20OG%20C3%89NERO-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Panamericana, U. (5 de Julio de 2018). hipodec.up.edu. Obtenido de hipodec.up.edu: <https://hipodec.up.edu.mx/blog/beneficios-empoderamiento>
- Planificacion, C. n. (2017-2021). *Toda una Vida. Plan Nacional de Desarrollo*. Quito. Obtenido de http://www.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_ecuador_0244.pdf
- profesional, Y. a. (25 de Febrero de 2012). yoriento.com. Obtenido de yoriento.com: <https://yoriento.com/2011/02/5-propuestas-de-coaching-para-incrementar-la-motivacion-en-tu-empresa-715.html/>

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

-
- Pulido, P. (2011). *biblio3.url.edu.gt*. Recuperado el Marzo de 2019, de biblio3.url.edu.gt: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Rodas-Marina.pdf>
- RAMIREZ, F. A. (22 de 10 de 2011). *repository.ean*. Obtenido de repository.ean: <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/1986/MontanaFreddy2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reglamento General Itsco Art.127. (s.f.). Reglamento General Itsco .
- S, M. (2013). <http://epn.gov.co>. Recuperado el Marzo de 2019, de <http://epn.gov.co>: http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/HABILIDADES/24_beneficios_de_la_comunicacin_asertiva.html
- Tamayo. (11 de 07 de 2017). *cientifica.blogspot.com*. Obtenido de *cientifica.blogspot.com*: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>
- Tamayo, T. y. (1997).
- Tejada, F. C. (2005). *La situacion de la juventud*. Recuperado el 10 de Enero de 2019, de http://www.siise.gob.ec/siiseweb/PageWebs/pubsii/pubsii_0050.pdf
- Zimmerman. (1995). Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/inter/v23n3/02.pdf>

www.acrproyectos.com



Quito, 30 de mayo del 2019

Señores

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
Presente,

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega e implementación del Taller de Empoderamiento Personal elaborado por la Señora MAGDALENA BETZABETH SANCHEZ BRAVO con C.I.1311412314 y desarrollado en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución, DISMINUIR EL INDICE DE CONFORMISMO LABORAL DE LOS ECUATORIANOS MEDIANTE LA ELABORACION Y SOCIALIZACION DE UN TALLER DE EMPODERAMIENTO PERSONAL DIRIGIDO A LA EMPRESA ACR PROYECTOS.

El trabajo sobre la elaboración del taller de empoderamiento personal se encuentra terminado e implementado satisfactoriamente en la institución. Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad.

Atentamente,



R.C. 17924192091001

Ing. Francisco Pacheco Msc.
JEFE DE TALENTO HUMANO

QUITO: Matriz: Av. América N39-342, C.C. La Y, Local N° 27 - PBX: (02) 2258437
GUAYAQUIL: Av. Juan Tanca Marengo Km. 1.5 C.C. Diccetro local N°4. Tlf: (04) 2922564

 Megafrio S.A.  @Megafrio_SA



Guayaquil - Quito - Ambato - Esmeraldas

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS MAGDALENA.docx (D50964826)
Submitted: 4/23/2019 7:04:00 PM
Submitted By: ana.gordillo@cordillera.edu.ec
Significance: 4 %

Sources included in the report:

TESIS ELI.docx (D42974219)
tesis apa (Recuperado) ultimo.pdf (D30294880)
Tanya Gabriela Rodriguez Morales .pdf (D30391897)
Tesis final Bryan pdf..pdf (D26536357)
Tesis Taller comunicacion asertiva San Francisco.docx (D37157717)
TESIS RECURSOS HUMANOS fernanda ok unido apa.docx (D23376895)
Diseño y Socializacion de un plan de incentivos como factor motivacional para mejorar el desempeño en los colaboradores de la empresa Casa Moeller Martínez C.A del Distrito Metropolitano de Quito.pdf (D30274241)
MARIA ALEJANDRA ROJAS VERDEZOTO.pdf (D26677035)
URKUND (1).docx (D37048062)
<https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/34591/Pages%20from%20LIBRO%20ACTAS%20I%20CONGRESO%20COMUNICACION%20Y%20G%20C%89NERO-6.pdf?sequence=1>
<https://www.youtube.com/watch?v=Ny5I08EcEEY>

Instances where selected sources appear:

24



Lcda. Ana Lucía Gordillo Caicedo

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA BITACORA PARA EL CONTROL DE PROYECTOS DE TITULACIÓN											
INVESTIGACIÓN DESARROLLO INNOVACION											
NO. CODIGO	FECHA TUTORIA	TIPO ASESORIA	HORA INICIO	TEMA TRATADO	HORA FIN	PERIODO:		OBSERVACION	ESTADO SC	OCT 2018	MAR 2019
						ANTECEDENTES / CONTEXTO	ANTECEDENTES / CONTEXTO				
1	153344	INSITU	2019-01-08 12:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-01-08 13:00:00		1.00	ANALISIS Y JUSTIFICACION DEL TEMA	PROCESADO		
2	153345	AUTONOMA	2019-01-10 14:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-01-10 22:00:00		8.00	INVESTIGACION CONFORMISMO LABORAL EN EL ECUADOR	PROCESADO		
3	154095	INSITU	2019-01-10 14:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2019-01-10 22:00:00		8.00	INVESTIGACION BIBLIOGRAFICA EN LA CE CON CASO DE LA EMPRESA PARA JUSTIFICACION Y ANALISIS DEL TEMA	PROCESADO		
4	154096	INSITU	2019-01-15 12:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2019-01-15 14:00:00		2.00	APROBACION ANALISIS Y JUSTIFICACION DEL TEMA CONFORME INVESTIGACION CASOS CON LA EMPRESA	PROCESADO		
5	154098	AUTONOMA	2019-01-24 14:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2019-01-24 22:00:00		8.00	INVESTIGACION FUERZAS QUE AFECTAN A LA ORGANIZACION HERRAMIENTAS GESTION DISCIPLINA INVOLUCRADOS	PROCESADO		
6	154101	INSITU	2019-01-29 12:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-01-29 14:00:00		2.00	REVISION CONTEXTUALIZACION MATRIZ T, ANALISIS MAPEO DE INVOLUCRADOS	PROCESADO		
7	154105	INSITU	2019-01-31 14:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2019-01-31 22:00:00		8.00	INVESTIGACION DESARROLLO E IDEAS PARA IDENTIFICACION EL PROBLEMA CENTRAL	PROCESADO		
8	154106	INSITU	2019-02-05 12:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2019-02-05 14:00:00		2.00	REVISION INFORMACION RECOLECTADA ARBOL DE PROBLEMAS DETERMINACION CAUSAS EFECTOS	PROCESADO		
9	154110	INSITU	2019-02-07 14:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2019-02-07 18:00:00		4.00	CORRECCIONES CAPITULO III	PROCESADO		
10	154108	INSITU	2019-02-05 12:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2019-02-05 14:00:00		2.00	ANALISIS Y CONTEXTUALIZACION ARBOL DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS DETERMINACION DE FINALIDADES	PROCESADO		
11	154112	INSITU	2019-02-12 12:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2019-02-12 14:00:00		2.00	REVISION ANALISIS ALTERNATIVAS CONTEXTUALIZAN OBJETIVO CENTRAL, OBJETIVOS ALCANZAR	PROCESADO		
12	154114	AUTONOMA	2019-02-14 14:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2019-02-14 22:00:00		8.00	INVESTIGACION ANALISIS DE ALTERNATIVAS E IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	PROCESADO		
13	154115	INSITU	2019-02-19 12:00:00	MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-02-19 14:00:00		2.00	REVISION FACTIBILIDAD IMPACTO RELEVANCIA	PROCESADO		
14	154116	AUTONOMA	2019-02-21 14:00:00	MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-02-21 22:00:00		8.00	INVESTIGACION CONTEXTUALIZACION IMPACTO DE OBJETIVOS	PROCESADO		
15	154117	AUTONOMA	2019-02-21 14:00:00	MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-02-21 22:00:00		8.00	ANALISIS E INVESTIGACION DE LA RELACION DIRECTA PROPÓSITO COMPONENTES	PROCESADO		
16	154364	INSITU	2019-02-26 12:00:00	DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-02-26 13:00:00		1.00	REVISION DIAGRAMA	PROCESADO		
17	157040	INSITU	2019-03-12 12:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-03-12 13:00:00		1.00	REVISION DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	PROCESADO		
18	159495	INSITU	2019-03-19 12:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-03-19 13:00:00		1.00	CORRECCION DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	PROCESADO		
19	159497	AUTONOMA	2019-03-22 14:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-03-22 23:00:00		9.00	INVESTIGACION BIBLIOGRAFICA ESTRATEGIAS	PROCESADO		
20	159498	AUTONOMA	2019-03-26 12:00:00	DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS / PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-03-26 13:00:00		1.00	APROBACION DIAGRAMA ESTRATEGIAS Y REVISION FABULACION ENCUESTA	PROCESADO		
21	162123	AUTONOMA	2019-04-21 14:00:00	LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION	2019-04-21 22:00:00		8.00	REVISION MATRICES Y CORRECCION MATRIZ ANALISIS ALTERNATIVAS	PROCESADO		
22	162124	INSITU	2019-04-23 12:01:00	LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION	2019-04-23 13:01:00		1.00	REVISION MATRIZ DE IMPACTO DE OBJETIVOS CORRECCION	PROCESADO		
23	162126	AUTONOMA	2019-04-25 14:00:00	LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION	2019-04-25 18:00:00		4.00	INVESTIGACION MARCO LOGICO	PROCESADO		

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

24	162127	2019-04-24	AUTONOMA	2019-04-24 14:04:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-04-24 23:04:00	9,00	INVESTIGACIÓN MARCO LÓGICO	PROCESADO
25	162129	2019-04-26	INSITU	2019-04-26 12:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-04-26 13:00:00	1,00	REVISIÓN DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	PROCESADO
26	162131	2019-03-28	INSITU	2019-03-28 12:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-03-28 13:00:00	1,00	REVISIÓN APROBACIÓN DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	PROCESADO
27	162130	2019-04-27	AUTONOMA	2019-04-27 15:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	0000-00-00 00:00:00	[INVÁLIDO]	CORRECCIÓN Y REVISIÓN DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	PROCESADO
28	162132	2019-03-28	AUTONOMA	2019-03-28 10:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-03-28 21:00:00	11,00	TERMINACIÓN MATRIZ DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	PROCESADO
29	162133	2019-03-29	INSITU	2019-03-29 12:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-03-29 13:00:00	1,00	APROBACIÓN CAPITULO IV	PROCESADO
30	162135	2019-03-31	INSITU	2019-03-31 12:21:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-03-31 13:21:00	1,00	ELABORACIÓN TABULACIÓN ENCUESTA	PROCESADO
31	162136	2019-04-01	AUTONOMA	2019-04-01 13:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-04-01 22:00:00	9,00	TABULACIÓN GRAFICOS ENCUESTA	PROCESADO
32	162137	2019-04-02	INSITU	2019-04-02 12:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-04-02 13:00:00	1,00	CORRECCION ANÁLISIS TABULACIÓN	PROCESADO
33	162138	2019-04-03	AUTONOMA	2019-04-03 10:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-04-03 20:00:00	10,00	CORRECCIÓN ANÁLISIS DE TABULACIÓN Y GRAFICOS	PROCESADO
34	162139	2019-04-04	AUTONOMA	2019-04-04 12:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-04-04 23:00:00	11,00	INVESTIGACIÓN TEMA DE TALLER	PROCESADO
35	162140	2019-04-05	AUTONOMA	2019-04-05 12:30:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-04-05 23:30:00	11,00	INVESTIGACIÓN METODOLOGIA APLICACIÓN TALLER	PROCESADO
36	162134	2019-03-30	AUTONOMA	2019-03-30 14:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-03-30 22:00:00	8,00	APLICACIÓN ENCUESTA	PROCESADO
37	162142	2019-04-09	INSITU	2019-04-09 12:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-04-09 13:00:00	1,00	REVISIÓN TEMAS TALLER	PROCESADO
38	162682	2019-04-10	AUTONOMA	2019-04-10 10:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-04-10 21:00:00	11,00	INVESTIGACIÓN DEL OBJETIVO, ALCANCE Y DURACIÓN DEL TALLER	PROCESADO
39	162683	2019-04-11	AUTONOMA	2019-04-11 10:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-04-11 21:00:00	11,00	INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TEMAS A TRATAR EN TALLER	PROCESADO
40	162685	2019-04-13	AUTONOMA	2019-04-13 10:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-04-13 21:00:00	11,00	INVESTIGACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN, REGLAS DE ORDEN TEMAS	PROCESADO
41	162686	2019-04-14	AUTONOMA	2019-04-14 10:00:00	PROPUESTA / FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	2019-04-14 21:00:00	11,00	INVESTIGACIÓN DE TEST Y DINÁMICAS	PROCESADO
42	162688	2019-04-16	INSITU	2019-04-16 12:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2019-04-16 12:30:00	0,50	APROBACIÓN DE CONTENIDOS	PROCESADO
43	162690	2019-04-17	AUTONOMA	2019-04-17 10:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2019-04-17 20:00:00	10,00	INVESTIGACIÓN Y REALIZACIÓN DEL CAPITULO VI	PROCESADO
44	162909	2019-04-22	INSITU	2019-04-22 12:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2019-04-22 12:15:00	0,25	APROBADO CORRECTO	PROCESADO
45	162691	2019-04-18	AUTONOMA	2019-04-18 10:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2019-04-18 20:00:00	10,00	ELABORACIÓN DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	PROCESADO
46	162692	2019-04-18	AUTONOMA	2019-04-18 20:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2019-04-18 21:00:00	1,00	CONCLUSIONES	PROCESADO
47	162860	2019-04-22	INSITU	2019-04-22 12:30:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2019-04-22 12:45:00	0,25	OK SIN NOVEDAD	PROCESADO
TOTAL HORAS:							240		

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.

 JARA CRISTO EDUAR FABIAN DELEGADO ALUMNO	CI: 002340253
 SANCHEZ BRAVO MACDULENA BETZABETH ALUMNO TUTOR	CI: 131141314
 GORDILLO CACEROS ANATOLUCIA TUTOR	CI: 950159651

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) **SANCHEZ BRAVO MAGDALENA BETZABETH**, portador de la cédula de identidad N.º 1311412314, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 30 de mayo del 2019



30 MAY 2019
Marcela Balseca

Sra. Mariela Balseca
CAJA



Psic. Fabian Jara
Acto. de Recursos Humanos
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN



Ing. William Parra
BIBLIOTECA



30 MAY 2019

S.M. JBS
COORDINACIÓN PRÁCTIC

Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES



Ing. Frikizia Mendoza
DIRECTOR DE CARRERA



Sra. Magui Ordoñez
SECRETARIA ACADÉMICA

Disminuir el índice de conformismo laboral de los ecuatorianos mediante la elaboración y socialización de un taller de empoderamiento personal dirigido a la empresa ACR proyectos en el Distrito Metropolitano de Quito.