



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE INDUSTRIA DACAR SUCURSAL QUITO, MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIONES SOBRE EL EMPODERAMIENTO E INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL. D.M.Q 2017-2018.

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

Tipo de proyecto: I+D+I

AUTOR: SANGACHA BONILLA TANIA PILAR

TUTOR: JARA CRESPO EDWIN FABIAN

QUITO, junio del 2018

ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 14 de Mayo de 2018

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) SANGACHA BONILLA TANIA PILAR de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de Investigación fue: INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE INDUSTRIA DACAR SUCURSAL QUITO, MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN SOBRE EL EMPODERAMIENTO E INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL. D.M.Q. 2017-2018 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.



PSIC. JARA FABIÁN
Tutor del Proyecto



DR. FUEL EDGAR
Lector del Proyecto



ING. FRANKLIN CEVALLOS
Director de Escuela



ING. GIOVANNI URBINA
Coordinador de la Unidad de Titulación

CAMPUS 1 - MATRIZ
Av. de la Prensa 1445-268 y Logroño
Teléfono: 2255460 / 2260900
E-mail: institutocordillera.edu.ec
Pag. Web: www.cordillera.edu.ec
Quito - Ecuador

CAMPUS 2 - LOGROÑO
Calle Logroño De 2-84 y
Av. de la Prensa (eq.)
Sjdl Cordillera
Tel: 2430443 / Fax 2430409

CAMPUS 3 - BRACAMOROS
Bracamoros N15 - 103
y Yacumbi (eq.)
Tel: 2262041

CAMPUS 4 - BRASL
Av. Brasil 1146-45 y
Zamora
Tel: 2266036

CAMPUS 5 - YACUAMBI
Yacumbi
De 2-36 y
Bracamoros
Tel: 2249994

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Tania Pilar Sangacha Bonilla, declaro bajo juramento que la investigación es absolutamente original, autentica, es de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad



Tania Pilar Sangacha Bonilla
C.C: 172044525-1

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL.

Yo, Tania Pilar Sangacha Bonilla portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 172044525-1 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 INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE INDUSTRIA DACAR SUCURSAL QUITO, MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIONES SOBRE EL EMPODERAMIENTO E INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL. D.M.Q 2017-2018. con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



Tania Pilar Sangacha Bonilla

C.C: 172044525-1

Quito, 01/06/2018

DEDICATORIA

Especialmente a mi hija Kamila Natasha, por ser la motivación más grande y maravillosa, que me inspira a vencer las dificultades de la vida, y por la cual lucharé hasta mi último suspiro.

AGRADECIMIENTO

Queridos y amados padres, gracias por darme la confianza a pesar de todas mis fallas y tropiezos, siempre han sido incondicionales.

A mi esposo y gran amigo Klever García, por toda la paciencia que me tuviste durante todo este proceso, gracias por ser mi consejero, y ayudarme en las adversidades.

A mis queridos docentes, ya que sin sus conocimientos y experiencias transmitidas a lo largo del tiempo, el presente trabajo no sería posible. Han sido una guía excepcional.

INDICE GENERAL.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL.	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE GENERAL.....	v
INDICE DE TABLAS.	viii
INDICE DE FIGURAS.....	ix
INDICE DE ANEXOS.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii
ABSTRAC.	xiii
CAPITULO I.....	14
1. ANTECEDENTES.....	14
1.01 Contexto	14
1.01.01 Macro	14
1.01.02 Meso.....	15
1.01.03 Micro.....	16
1.02 Justificación.....	18
1.03 Definición del problema central (Matriz T)	19
1.03.01 Análisis de la Matriz T	19
CAPITULO II	21
2. ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS.....	21
2.01 Mapeo de involucrados	21
2.02 Análisis de la matriz de involucrados	21
CAPÍTULO III.....	26
3. PROBLEMAS Y OBJETIVOS	26
3.01 Árbol de problemas	26

3.01.01 Análisis del árbol de problemas.	26
3.02. Árbol de objetivos.	27
3.02.01 Análisis del árbol de objetivos.	27
CAPÍTULO IV.....	29
4. ALTERNATIVAS.	29
4.01. Matriz de análisis de alternativas.	29
4.01.01. Análisis de la matriz de alternativas.....	29
4.02.- Matriz de análisis de impacto de los objetivos.	30
4.02.01.- Análisis de la matriz de impacto de los objetivos.....	31
4.03.- Diagrama de estrategias.	32
4.03.01.- Análisis del diagrama de estrategias.	32
4.04 Matriz de Marco Lógico (MML)	33
4.04 Análisis de la matriz de Marco Lógico (MML)	33
CAPITULO V	36
5. PROPUESTA.....	36
5.01 Antecedentes de la propuesta	36
5.02 Justificación de la propuesta	38
5.03 Objetivo General	38
5.04 Orientación para el estudio.....	39
5.04.01 ¿Qué son los programas o planes de capacitación?	39
5.04.02 La capacitación y las cuatro formas de cambio en la conducta	39
5.04.03 El ciclo de la capacitación.....	41
5.04.04 Beneficios de la capacitación	41
5.04.05 ¿Qué es el empoderamiento institucional?.....	42
5.04.06 Beneficios del empoderamiento	43
5.04.07 Fases del empoderamiento	44
5.04.08 Factores claves del empoderamiento	45
5.06 Metodología	71
5.06.01 Tabulación de las encuestas dirigidas al personal de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito.	76
5.06.02 Tabulación general de las encuestas dirigidas a los clientes de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito.	88

CAPÍTULO VI.....	90
6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	90
6.01 Recursos	90
6.01.01 Humanos	90
6.01.02 Recursos audiovisuales	90
6.01.03 Infraestructura y otros	90
6.01.04 Material de apoyo.....	91
6.02 Presupuesto	91
6.03 Cronograma.....	92
CAPÍTULO VII	83
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	83
7.01 Conclusiones	83
7.02 Recomendaciones.....	84
Bibliografía	85
ANEXOS	87

INDICE DE TABLAS.

Tabla 1 Taller Día 1	50
Tabla 2 Taller Día 2	54
Tabla 3 Taller Día 3	58
Tabla 4 Taller Día 4	63
Tabla 5 Taller Día 5	68
Tabla 6 Funciones y porcentaje.....	76
Tabla 7 Pregunta 1	77
Tabla 8 Pregunta 2	78
Tabla 9 Pregunta 3	79
Tabla 10 Pregunta 4	80
Tabla 11 Pregunta 5	81
Tabla 12 Pregunta 6	82
Tabla 13 Pregunta 7	83
Tabla 14 Pregunta 8	84
Tabla 15 Pregunta 9	85
Tabla 16 Pregunta 10	86
Tabla 17 Tabulación General	87
Tabla 18 Tabulación de las Encuestas	88

INDICE DE FIGURAS.

Figura 1 ciclo de la capacitación	41
Figura 2 Planificación Mediante Diagrama de Gantt.....	49
Figura 3 Video Bienvenida Taller Día 1	51
Figura 4 Definición de Empoderamiento	52
Figura 5 Beneficios del empoderamiento.	52
Figura 6 Ejercicio de Pausa Activa (Ojos, cuello, Hombros)	53
Figura 7 Diez tips para empoderar al personal.....	55
Figura 8 Video Taller 2	55
Figura 9 Características del empoderamiento. Taller 2	56
Figura 10 Factores para detectar la ineficiencia.....	56
Figura 11 Ejercicio de pausas activas.	57
Figura 12 ¿Qué son las relaciones interpersonales?.....	59
Figura 13 Video Taller Día 3	59
Figura 14 Importancia de las relaciones interpersonales en el trabajo.....	60
Figura 15 Consejos para manejar las relaciones interpersonales.	60
Figura 16 Dinámica de despedida. Taller Día 3.....	62
Figura 17 ¿Qué son los buzones de sugerencias en la empresa?	64
Figura 18 Video Taller Día 4	64
Figura 19 Qué es la mesa de trabajo? ¿cómo funcionan?	65
Figura 20 ¿Qué es el trabajo en equipo?, importancia, beneficios.....	65
Figura 21 El empowerment y la inteligencia emocional.....	69
Figura 22 Video Taller Día 5	69
Figura 23 Funciones y porcentaje	76
Figura 24 Pregunta 1	77
Figura 25 Pregunta 2	78
Figura 26 Pregunta 3	79
Figura 27 Pregunta 4	80
Figura 28 Pregunta 5	81
Figura 29 Pregunta 6	82

Figura 30 Pregunta 7	83
Figura 31 Pregunta 8	84
Figura 32 Pregunta 9	85
Figura 33 Pregunta 10	86

INDICE DE ANEXOS.

APENDICE A Tabla 19 Matriz T	83
APENDICE B Figura 34 Mapeo De Involucrados	84
APENDICE C Tabla 20 Matriz De Análisis De Los Involucrados	85
APENDICE D Figura 35 Árbol De Problemas	87
APENDICE E Figura 36 Árbol De Objetivos.	88
APENDICE F Tabla 21 Matriz De Alternativas.....	89
APENDICE G Tabla 22 Matriz De Análisis De Impacto De Los Objetivos.....	90
APENDICE H Figura 37 Diagrama De Estrategias.....	91
APENDICE I Tabla 23 Matriz De Marco Lógico	92
APENDICE J Tabla 24 Presupuesto	95

RESUMEN EJECUTIVO.

La empresa Industria Dacar ubicada en la ciudad de Guayaquil, se dedica a la fabricación y comercialización de baterías para autos, motos y equipo pesado, desde hace 40 años, cabe mencionar que ha seguido creciendo hasta llegar a mercados internacionales, además cuenta con la certificación ISO 9001-2008 la cual manifiesta y confirma la calidad de sus productos.

Industria Dacar a lo largo de su trayectoria, ha tenido éxitos y fracasos, e incluso estuvo al borde de la pérdida total, motivado por un incendio en su planta central, donde se perdieron inventarios, maquinarias, materia prima, y el edificio, pero después de varios años y una reingeniería que se llevó a cabo en los procesos y en el personal, dicha empresa ha surgido nuevamente, entrando con más fuerza al mercado de baterías, compitiendo con marcas reconocidas como Bosh, Baterías Ecuador, Exiwill.

En la actualidad, la demanda y el mercado de este tipo de producto ha mostrado crecimiento, es por esto que Industria Dacar desde hace algunos años cuenta con una sucursal en Quito, la misma que se encarga de la venta, distribución y servicio técnico del producto en las provincias de la Sierra y Oriente Ecuatoriano, e incluso ciertas provincias Costeras como Santo Domingo, la Concordia, Esmeraldas.

Industria Dacar Sucursal Quito, desconoce que es el empoderamiento y cómo, esta herramienta beneficia notoriamente en el incremento de la productividad, por este motivo, se desarrolla el presente Plan de capacitaciones con la finalidad de transmitir ciertos conocimientos y llenar esos vacíos en los colaboradores fomentando a su crecimiento profesional y en conjunto el prestigio de la empresa como tal.

ABSTRAC.

The company Industria Dacar located in the city of Guayaquil, is dedicated to the manufacture and sale of batteries for cars, motorcycles and traction batteries, for 40 years, it is worth mentioning that it has continued to grow until it reaches international markets, and even has the ISO 9001-2008 certification which shows the quality of its products.

Dacar industry throughout its history, has had successes and failures, and was even on the verge of total loss, motivated by a fire in its central plant, where inventories, machinery, raw materials, and the building itself were lost, but after several years and a reengineering that took place in the processes and personnel, this company has emerged again, entering more strongly the battery market, competing with recognized brands such as Bosh, Batteries Ecuador, Exiwill.

Currently, the demand and market for this type of product has shown growth, which is why Industria Dacar has had a branch in Quito for some years, which is in charge of the sale, distribution and technical service of the product. in the provinces of the Sierra and Oriente Ecuadoran, and even certain coastal provinces such as Santo Domingo, La Concordia, Esmeraldas.

Industria Dacar Subsidiary Quito, does not know what empowerment is and how this tool benefits notoriously in the increase of productivity, for this reason, this Training Plan is developed with the purpose of transmitting certain knowledge and filling those gaps in the employees, encouraging his professional growth and together the prestige of the company as such.

CAPITULO I

1. ANTECEDENTES

1.01 Contexto

1.01.01 Macro

El empoderamiento o también llamado “Empowerment” tuvo sus primeras apariciones a través del autor Julian Rappaport en el año de 1977, y desde entonces se han realizado innumerables investigaciones del tema, es importante destacar que Handbook de Psicología Comunitaria, publicó este tema con sus respectivas afirmaciones, dejando así de ser un simple modelo para lograr convertirse en una guía orientadora que mediante conceptos y principios se enfoca en mejorar la calidad de vida, el desarrollo y bienestar en relación a las personas, con el pasar de los años esta filosofía trascendió, y hoy se lo utiliza a nivel empresarial, en distintos campos pero mostrando siempre resultados favorables.

En el año 2014 se realizó estudios determinantes a través de una organización llamada AON EMPOWER RESULT, la cual determinó que a nivel mundial el compromiso de los empleados está en un 62%. “Este porcentaje es influenciado por los generadores de compromiso, los cuales son manejados por la administración de las empresas, pues fusionados estos aspectos dan pautas para la obtención de verdaderos talentos, con excelentes resultados en cuanto a la operatividad de la organización, sus finanzas y clientes” (AON HEWITT, 2014).

Según lo antes mencionado, a nivel mundial una investigación determinó y analizó datos estadísticos de todos los continentes para saber cuan comprometidos y empoderados están los colaboradores de las empresas donde se desenvuelven, dichos datos muestran que aún se debe trabajar para crear una cultura de compromiso, a través de la intervención de los grupos que se encuentran dentro de la organización y así ambas partes obtendrán beneficios, el empoderamiento es una herramienta de tipo estratégica, que motiva y fortalece ciertas competencias y habilidades personales, para reforzar el desarrollo organizacional. Esta investigación confirma el crecimiento de las distintas empresas a través de la aplicación del empowerment, los beneficios que Dacar obtendrá van desde la implementación de técnicas para resolver problemas, hasta el incremento de la productividad de la empresa, es así como muestra su importancia para las organizaciones de hoy en día.

1.01.02 Meso

Considerando la investigación de AON realizada en el año 2014, se descubre que en américa latina el porcentaje de empoderamiento de las personas que trabajan en una organización, sea ésta pública o privada es aproximadamente del 70%, para obtener este resultado se tomó en cuenta los principales impulsores de compromiso institucional como oportunidades de carrera, reconocimiento, sueldos, innovación, y también se enfocó en los mayores cambios organizacionales, como lo es la experiencia laboral, el denominad liderazgo, beneficios, comunicación, realización, enfoque a personas y a clientes.

Esta información se logró recolectar gracias a una base de datos de la empresa AON dentro de la cual maneja un registro de 8 millones de trabajadores,

que se han registrado entre los años 2010 y 2014, además esta base de datos opera con 164 países de distintas partes del mundo, y se logra distinguir que América Latina posee puntos porcentuales mayores a continentes como África y Medio Oriente.

En los últimos años el continente latinoamericano, ha mostrado cierto grado de desarrollo en cuestiones empresariales, aunque cabe mencionar que en Europa y países desarrollados, la gestión empresarial se encuentra varios años por delante, pero esto no inhibe a los latinos a mejorar continuamente, es aquí donde radica la importancia del empowerment, y del presente proyecto, puesto que se considera al empoderamiento institucional como una herramienta que ayude a la obtención de profesionales de primera línea, con sentido de responsabilidad, trabajo en equipo, proactividad, y eficiencia, competencias que se verán reflejadas en los resultados de la organización.

1.01.03 Micro

Industria Dacar, es una empresa que se dedica a la elaboración y distribución de baterías automotrices desde 1975, aportando al desarrollo sustentable del Ecuador, esta empresa no solo se ha desarrollado en el mercado nacional, si no también internacionalmente, cumpliendo estándares globales como son la aplicación de la norma ISO 9001-2008. A pesar de las dificultades y la casi extinción de la organización hace algunos años, a través de una reingeniería de procesos, Dacar escaló peldaños, y se muestra como una empresa fuerte la cual crece día a día, pero existen falencias en la nueva gestión, y a través de un análisis exhaustivo se ha

determinado que la falta de empoderamiento en los colaboradores genera problemas de productividad en la empresa.

En la Escuela Politécnica Nacional se ha realizado un estudio sobre el empoderamiento e importancia en el ámbito laboral, evidenciando que esta herramienta ayuda no solo al crecimiento de los colaboradores, si no al fortalecimiento de los procesos como tal que se dan en un entorno idóneo, estimulando los conocimientos y la motivación para realizar una tarea, actividad o función, además es relevante mencionar que el empowerment también es un indicador de crecimiento de las PYMES.

Según datos del INEC, en el Ecuador, la creación y apertura de empresas crece a pasos agigantados, pero no logran mantenerse en el mercado, pues luego de un año o dos dichas organizaciones se muestran afectadas por ciertos factores macroeconómicos, microeconómicos y entre estos el nulo compromiso del personal que labora en estas instituciones, desencadenando al cierre de las mismas. Es así como se debe tomar en cuenta los beneficios que trae esta temática, por que cuidar del personal es clave para la continuidad de una institución, esto requiere de inversión, pero el correcto aprovechamiento trae consigo el rédito inmediato, mejora el autoestima de los colaboradores, la gestión se hace más participativa, se crea un clima laboral de confianza, se solidifican e inducen al desarrollo de nuevas competencias, los objetivos son más alcanzables, y finalmente el cliente externo denota todo esto ya que mejora el prestigio de la empresa.

1.02 Justificación

Es importante considerar que la falta de empoderamiento e integración institucional derivan en la disminución de la productividad y efectividad de la industria, además de la resistencia al cambio se instaura un clima hostil en la organización y es muy probable que se suscite la pérdida de credibilidad por parte de los clientes externos. Entonces elaborar un plan de capacitaciones sobre el empowerment o empoderamiento e integración institucional, es beneficioso para poder acrecentar la productividad en la empresa y mejorar las relaciones interpersonales de sus colaboradores, mostrando así beneficios para ambas partes.

En Industria Dacar (Sucursal Quito), no se ha tomado en cuenta esta opción como la solución a los problemas de productividad, los cuales están fundamentados a través ciertos indicadores que avalan su existencia, es por esta razón que Dacar va a considerar la sugerencia de la elaboración de un plan sobre este tema de suma importancia, con la finalidad de lograr un cambio positivo.

El presente trabajo ha tomado como base el siguiente objetivo del

Plan Nacional del Buen Vivir:

Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas

Políticas. -

- a) Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida.

- b) Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas. (SEMPLADES, 2017)

En referencia a dicho objetivo se plantea beneficiar a Industria Dacar sucursal Quito y también a sus colaboradores buscando lograr el incremento de la productividad en base al empoderamiento e integración institucional garantizando los derechos de las partes anteriormente mencionadas.

1.03 Definición del problema central (Matriz T)

1.03.01 Análisis de la Matriz T

Por medio de la Matriz T, se puede determinar que la situación actual de Industria Dacar (Sucursal Quito) es la baja productividad de los colaboradores lo cual se da por el paupérrimo sentido de empoderamiento e integración institucional, esta situación puede llevar a un acontecimiento empeorado, como lo sería el desprestigio institucional, pero realizando las actividades correctas es posible obtener una situación mejorada dando como resultado la credibilidad empresarial, por parte de los clientes externos.

Cabe mencionar que existe la participación activa de fuerzas impulsadoras iniciando así con la elaboración de un plan de capacitaciones sobre el empoderamiento e integración institucional. De la misma forma existen fuerzas bloqueadoras como lo es el desinterés por parte de los dueños de Industria Dacar ya que pueden ser reacios al cambio. La segunda fuerza impulsadora es el poder desarrollar las capacidades y habilidades de los colaboradores de Dacar a través del trabajo en equipo, ya que en la organización no se fomenta esta competencia, y

debemos mencionar que la fuerza bloqueadora son los conflictos entre el personal. La tercera fuerza impulsadora es evaluar a los colaboradores para determinar las causas de su falta de compromiso institucional, se debe destacar la incidencia de una fuerza bloqueadora que puede estancar lo deseado, dentro de esta se menciona que el Departamento de Recursos Humanos no muestra interés, tal amenaza impide el desarrollo de una situación mejorada. La cuarta fuerza impulsadora es la creación de un plan de incentivos para fomentar el empoderamiento y la integración institucional, ya que Dacar en muy pocas ocasiones trata de motivar a su personal, desafortunadamente la fuerza bloqueadora es la situación económica adversa que actualmente afrontan las empresas privadas, pero con las herramientas necesarias, es admisible llegar a un cambio.

(VER APÉNDICE A).

CAPITULO II

2. ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

2.01 Mapeo de involucrados

El mapeo de involucrados constituye una herramienta que se utiliza para la obtención de información sobre los actores más relevantes y que influyen dentro del tema que se está investigando, haciendo de la misma una prospección verídica, comprobable y válida.

(VER APÉNDICE B)

2.02 Análisis de la matriz de involucrados

La matriz de involucrados consta de 5 actores principales, los cuales serán mencionados categóricamente a continuación:

El primer involucrado es el Ministerio de Trabajo, el cual es un órgano regulador de las políticas laborales, tanto en el sector público como en el privado, es así que esta entidad tiene un interés sobre el problema central, ya que requiere potenciar el cumplimiento de las leyes que regulan el régimen laboral, aunque una dificultad que se percibe es, el desinterés por parte de los entes reguladores, para su desarrollo se cuenta con recursos, humanos, tecnológicos, y materiales, también es imprescindible destacar las capacidades de los profesionales interdisciplinarios y especializados que posee dicha institución, finalmente los mandatos fijan la vista

hacia el Código de Trabajo en su Art.3, que refleja la libertad de trabajo y contratación, aduciendo así que cualquier persona es libre y voluntaria de elegir una labor lícita en la cual desenvolverse, el Art. 40 se refiere a los derechos exclusivos de trabajador, solidificando cada vez más la justicia laboral, el interés sobre el proyecto es proteger tanto a las empresas como a sus empleados, garantizando el cumplimiento de sus derechos y obligaciones, un conflicto potencial muy fuerte es el presupuesto mal administrado de las entidades públicas.

El segundo involucrado es el IESS, el mismo que es un organismo autónomo que se encuentra inmerso dentro del sistema de seguridad social del Ecuador, tiene como interés sobre el problema central, el poder velar por la integridad de sus afiliados, pero perciben a simple vista ciertos problemas, como lo es las represalias que puede haber por parte de altos funcionarios a nivel jerárquico, se cuenta con recursos humanos, tecnológicos y capacidades que se reflejan en profesionales especializados, asimismo ciertos mandatos que consienten la validez del proyecto, tal como lo es la “Ley de seguridad social” en su artículo 17, que expresa su misión fundamental de la siguiente manera:

“MISION FUNDAMENTAL. - El IESS tiene la misión de proteger a la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía, invalidez, vejez y muerte, en los términos que consagra esta Ley”. (LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, 2011).

Igualmente se presenta un conflicto potencial, siendo este el liderazgo inadecuado dentro de la institucionalidad de dicho organismo.

El tercer involucrado es el Departamento de Recursos Humanos de Industria Dacar, tiene como interés sobre el problema central fomentar la filosofía y cultura empresarial, pero se percibe una dificultad, la cual es la carencia de comunicación entre la matriz ubicada en Guayaquil y la sucursal que se localiza en la ciudad de Quito, cabe mencionar que existen recursos tecnológicos, humanos y de infraestructura al igual que buenos profesionales, lo anteriormente mencionado va de la mano con ciertos mandatos que regulan el comportamiento interno de la empresa y del trabajador, citando de tal forma el Art. 56 del reglamento interno: (DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR) “Recibir capacitación, entrenamiento e inducción de acuerdo con los programas de desarrollo profesional que determine como necesaria la Empresa, los mismos que tienden a elevar los niveles de eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones y objetivos del puesto.” (*Reglamento interno, pág. 47*)

El interés sobre el proyecto va focalizado a propagar el sentido de pertenencia e institucionalidad, a la proactividad y al trabajo en equipo, aunque como un conflicto potencial se muestra la pésima planificación que se realiza para impartir inducciones, capacitaciones y demás.

El cuarto involucrado es el cliente interno, el interés que tiene este sobre el problema central, es ejecutar sus funciones en un clima laboral favorable, pero una contrariedad percibida es el deficiente compromiso de los colaboradores hacia la empresa, cabe referir la existencia de recursos humanos, tecnológicos, de infraestructura, a la par con profesionales, también existen un mandato en el Reglamento Interno que dice lo siguiente: Art. 76 (DE LOGROS Y ESFUERZO MERECIDO), Dacar ha implementado esta política para valorar el rendimiento y la

contribución, con el fin de recompensar al personal. Reconociendo así la supremacía del trabajo humano frente al capital, generando nuevas competencias, talentos y habilidades. El interés sobre el proyecto es favorecer la comunicación entre las líneas de mando para desarrollar mejor sus funciones, pero como conflicto potencial se presenta las relaciones tensas entre compañeros.

El Itsco aparece como quinto involucrado y su interés en el problema central radica en poder resolver la problemática social y laboral a través de los proyectos de tesis, pero uno de los mayores problemas percibidos es que los estudiantes del instituto no dominan la temática, este actor posee recursos humanos, tecnológicos, y de infraestructura al igual que docentes capacitados que guían a los trabajadores intelectuales(estudiantes), para todo esto se apoyan en el reglamento institucional Art. 102 citado a continuación:

Art. 102.- De la graduación en la fase culminante de los diferentes programas de estudio en el instituto y se sujetará a las disposiciones constantes en el artículo 21 en el Reglamento de Régimen Académico Codificado correspondiente a la unidad de titulación que textualmente expresa.

“Se consideran trabajos de titulación en las carreras de formación técnica superior, tecnológica superior, y sus equivalentes, y en la formación de nivel superior de grado los siguientes proyectos de investigación, proyectos integradores, ensayos o artículos académicos, etnografías, sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención, análisis de casos, estudios comparados, propuestas metodológicas, propuestas tecnológicas, productos o presentaciones artísticas, dispositivos

tecnológicos, modelos de negocios, emprendimiento, proyectos técnicos, trabajos experimentales entre otros de similar nivel de complejidad”.

Todo trabajo deberá consistir en una propuesta innovadora que contenga como mínimo una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta. Para garantizar el rigor académico, el trabajo de titulación deberá guardar correspondencia con los aprendizajes adquiridos en la carrera y utilizar un nivel de argumentación coherente con las convenciones del campo del conocimiento” (ITSCO, 2016)

Es así como cada involucrado, sin importar su jerarquía tiene mandatos, leyes reglamentos, códigos, a través de los cuales trata de regular las acciones, y también verificar que se cumplan con los derechos y obligaciones de los demás para que no exista abusos de ninguna de las partes, es decir las organizaciones y los colaboradores. El interés que tiene el Itsco sobre dicho proyecto es poder ayudar a las empresas a través de los conocimientos de los estudiantes, los cuales fueron adquiridos en el proceso de formación como tecnólogos. Finalmente, un problema potencial muy común, son los escasos recursos económicos para solventar el costo del proceso de titulación.

(VER APÉNDICE C)

CAPÍTULO III

3. PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01 Árbol de problemas

Según (CONFAMA/CEPAL, 2014) el árbol de problemas “es una técnica participativa que ayuda a desarrollar ideas creativas para identificar el problema y organizar la información recolectada, generando un modelo de relaciones causales que lo explican. Esta técnica facilita la identificación y organización de las causas y consecuencias de un problema. Por lo tanto, complementaria y no sustituye a la información base”.

El árbol de problemas es una herramienta que subvenciona a la determinación de una necesidad, es decir el problema central, sus causas y efectos posteriores, los cuales son decisivos al momento de realizar una investigación, para proceder a solventar estas contrariedades de forma idónea.

(VER APÉNDICE D)

3.01.01 Análisis del árbol de problemas.

A través de esta herramienta se logra determinar cómo problema central, la baja productividad de los colaboradores de industria Dacar sucursal Quito, esto a partir de ciertas causas sustanciales como lo son; una inducción inapropiada por

parte del departamento de Recursos Humanos, también las inadecuadas relaciones interpersonales que manejan sus colaboradores, y esto conlleva a tener un endeble sentido de pertenencia o empoderamiento institucional.

Los efectos que consecuentemente se presentan son; el quebrantamiento de metas y objetivos empresariales, además del no cumplimiento de las obligaciones con el cliente externo, lo que desencadena el en desprestigio institucional de Industria Dacar.

3.02. Árbol de objetivos.

El árbol de objetivos se muestra como un esquema, el cual está basado en el árbol de problemas, con la diferencia de que los criterios pasan a ser optimistas, encaminando a una correcta toma de decisiones, y abriendo paso a una investigación más recóndita.

(VER APÉNDICE E)

3.02.01 Análisis del árbol de objetivos.

En base al árbol de problemas se formula, el árbol de objetivos, mostrando así, como propósito u objetivo general; la alta productividad de los colaboradores de industria Dacar sucursal Quito, lo cual se logrará a través de ciertos medios como lo son; una inducción apropiada por parte del Departamento de Recursos Humanos, adicionalmente las adecuadas relaciones interpersonales que poseen los colaboradores, lo que desata el sólido sentido de pertenencia o empoderamiento institucional.

Los fines que se originan son; el cumplimiento de metas y objetivos empresariales, asimismo el cumplimiento de obligaciones con el cliente externo, para poder obtener un fin mayor convirtiéndose así dicha organización en una institución de prestigio.

CAPÍTULO IV

4. ALTERNATIVAS.

4.01. Matriz de análisis de alternativas.

(VER APÉNDICE F)

4.01.01. Análisis de la matriz de alternativas.

El primer objetivo específico o también llamado componente es, que se dé una inducción apropiada por parte del departamento de Recursos Humanos de la empresa Industria Dacar, el impacto que éste genera sobre el propósito es de suma relevancia, ya que encamina al cumplimiento del objetivo general, la factibilidad técnica se refiere a los medios para la recolección de la información valiosa, misma que interviene en este componente, la factibilidad financiera demuestra que a pesar de la crisis que afronta el sector privado, la empresa Industria Dacar cuenta con un presupuesto anual designado a capacitaciones, inducciones y oportunidades de crecimiento para sus colaboradores, la factibilidad social implica la participación de toda la comunidad, es decir clientes externos e internos, la factibilidad política denota que las normas, reglamentos y leyes favorecen a la implementación de este tipo de herramientas empresariales cuyo fin es favorecer a los involucrados, con todo lo anteriormente mencionado se prueba que dicho componente se puede realizar.

El segundo componente es fomentar las adecuadas relaciones interpersonales de los colaboradores, el impacto que este genera sobre el propósito, es fundamental puesto que se tome en cuenta, cómo mejorar el clima laboral y las afectaciones o contribuciones que ocasionan los vínculos que mantienen los trabajadores en la institución, la factibilidad técnica está asociada a los medios y herramientas para

recabar información, conjuntamente con la metodología idónea para el desenvolvimiento de este proyecto, la factibilidad financiera expresa que realizando los trámites necesarios y comprobando las necesidades que posee la empresa Industria Dacar es posible que se le asigne un fondo económico que solviente dichas necesidades, la factibilidad social son aquellos entes sociales y económicos los mismos que impulsan el progreso del proyecto, la factibilidad política son las normativas que velan por los colaboradores y sus empleadores, es así que con todos los parámetros suscitados se demuestra que el componente es viable.

El tercer componente, es generar un sólido sentido de empoderamiento e integración institucional, el impacto que posee sobre el propósito es fundamental para llegar al objetivo general a futuro, la factibilidad técnica muestra la existencia de herramientas útiles para recaudar información que ayudará al desarrollo del proyecto, la factibilidad financiera es muy buena porque la empresa Industria Dacar cuenta con los medios económicos, la factibilidad social denota la participación activa de los miembros interesados en el proyecto es decir, los colaboradores, los empleadores, las familias, los clientes, la sociedad en sí, la factibilidad política expresa todas aquellas leyes y reglamentos que velan por el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los implicados en el componente, por todo lo mencionado se puede constatar que dicho componente es asequible y realizable.

El propósito o también llamado objetivo general es, incrementar la productividad en los colaboradores de Industria Dacar Sucursal Quito, y este tiene un impacto directo sobre el fin mayor o finalidad porque la consecuencia más visible se palpa a través de los clientes externos, la factibilidad técnica se ha enmarcado favorablemente, ya que se cumple con los insumos, herramientas, métodos y técnicas para lograr el proyecto, la factibilidad financiera se refiere a las cifras económicas que maneja la empresa para patrocinar este tipo de proyectos, la factibilidad social enmarca a todas aquellas personas que se relacionan con la empresa, y la factibilidad política de la misma manera, demostrando que el propósito es viable.

4.02.- Matriz de análisis de impacto de los objetivos. (VER APÉNDICE G)

4.02.01.- Análisis de la matriz de impacto de los objetivos.

La inducción apropiada por parte del Departamento de Recursos Humanos de la empresa Industria Dacar es factible ya que dicha organización cuenta con profesionales capacitados para realizar mencionadas inducciones, en lo que se refiere al impacto de género, es muy importante porque fomenta la participación de hombres y mujeres en forma equitativa, además el impacto ambiental que este objetivo trae es, poder contribuir al desarrollo de procesos con organización, y esto tiene como relevancia el fomentar la adaptación al cambio de manera inmediata en los colaboradores, asimismo tendrá una sostenibilidad ya que a futuro se puede incrementar más procesos a través del trabajo en equipo.

Las buenas relaciones interpersonales tiene la factibilidad de lograrse, porque a través de estas se pretende alcanzar mejores resultados en la empresa, el impacto de género se refiere al respeto de las preferencias psicosexuales, mientras que el impacto ambiental se da por el mejoramiento del clima laboral, y la disminución de discusiones y disgustos en la empresa, esto tiene como relevancia el mejoramiento de los procesos de la organización, y es sostenible porque se encamina a fortalecer los lazos entre los trabajadores de la empresa.

El sólido sentido de empoderamiento e integración institucional tiene la factibilidad de lograrse, porque los beneficios son para la empresa y sus colaboradores, en lo que se refiere al impacto de género se debe considerar el respeto a los derechos humanos e individualidades, el impacto ambiental implica mejorar la convivencia dentro y fuera de la organización, esto tiene una relevancia porque así se cumplen las metas y los objetivos institucionales, y es sostenible ya que fomenta la estabilidad laboral y emocional de las personas laboran en dicha empresa.

Incrementar la productividad en los colaboradores de la empresa Industria Dacar, es el propósito u objetivo general y tiene la factibilidad de lograrse ya que las utilidades de la empresa crecerían y esto favorecería directamente a sus dueños, el

impacto de género promueve el cumplimiento de los derechos y deberes de los colaboradores sin exclusiones, el impacto ambiental se refiere a mejorar los canales de comunicación de la institución, esto es relevante porque satisface las expectativas de los clientes internos y externos, y es sostenible ya que se promueve la correcta distribución de los recursos e insumos.

4.03.- Diagrama de estrategias.

(VER APÉNDICE H)

4.03.01.- Análisis del diagrama de estrategias.

El diagrama de estrategias está compuesto por actividades, componentes, un propósito y una finalidad, en donde las actividades a realizar con respecto del primer componente son:

Difundir la cultura corporativa de Dacar a través de volantes, trípticos, tableros, carteleros o pizarras, y la segunda actividad es crear un plan de inducción, el cual sea dinámico, creativo, ilustrativo y claro.

Las actividades del segundo componente son: Socializar el plan de capacitaciones sobre el empowerment y realizar encuestas de satisfacción del personal y buzones de sugerencias, dichas actividades apoyan al componente.

Finalmente la actividad del tercer componente es: Organizar reuniones, donde puedan exponer las dificultades que tienen en relación a su trabajo, para buscar soluciones entre todos los miembros de la sucursal, todas las actividades anteriormente mencionadas ayudan y encaminan al cumplimiento de los objetivos específicos, para luego poder efectuar el objetivo general, el cual es incrementar la productividad en los colaboradores de la empresa Industria Dacar sucursal Quito, y de manera subsiguiente llegar a la finalidad, suscrita como el prestigio institucional.

4.04 Matriz de Marco Lógico (MML)

(VER APÉNDICE I)

4.04 Análisis de la matriz de Marco Lógico (MML)

La Matriz de Marco Lógico está estructurada de la siguiente manera:

La finalidad se traduce en el prestigio institucional, el indicador clave se lo obtuvo a través de las encuestas realizadas, y se pudo determinar que el 66,67% de la población encuestada, desconoce lo que es el empoderamiento empresarial, este dato es importante, porque aclara la existencia de una necesidad dentro de la organización, es así que mediante un plan de capacitaciones se pretende fomentar y mejorar el prestigio de la empresa Industria Dacar. El medio de verificación utilizado para la construcción de mencionado indicador, es la encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa, un supuesto positivo que se puede presentar, es que la institución brinde más capacitaciones en favor del empoderamiento e integración institucional.

El propósito es incrementar la productividad en los colaboradores de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito, la insuficiente información que tienen sobre los beneficios del empoderamiento empresarial como herramienta de gestión, representa un 77,78% de la población encuestada, porcentaje que se manifiesta por encima de la mitad, lo cual significa que el personal de la organización ignora el aprovechamiento que puede generar la implementación de este tema. Los medios de verificación son las encuestas realizadas las cuales posteriormente serán entregadas para constancia de la empresa, un supuesto negativo que se podría presentar es que los colaboradores de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito, se desvinculen en el proceso de formación y capacitación, esto es perjudicial y se debe tomar en cuenta.

Los componentes se dividen en tres, explicados a continuación:

1. Una inducción apropiada por parte del departamento de Recursos Humanos.

Los colaboradores encuestados exponen en un 66,67%, que no han recibido una inducción al momento de ingresar a laborar en la institución, estadísticas que reflejan cuan necesaria es la realización de un plan de capacitaciones para lograr empoderar, adaptar y comprometer al personal desde el primer día de trabajo, y posteriormente cumplir con los objetivos que mantiene la organización. Los medios de verificación son las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa, y un supuesto positivo es que el Departamento de Recursos Humanos realice un programa de inducción y lo aplique al momento de vincular a nuevo personal.

2. Adecuadas relaciones interpersonales:

En la empresa Industria Dacar Sucursal Quito, se logra determinar que el 100% del personal se ha sentido afectado por sus relaciones interpersonales, y esto ha influenciado en el desarrollo del trabajo individual y colectivo, por consiguiente, afecta al desempeño, este indicador negativo precisa que es urgente la implementación de este plan, para favorecer el manejo de las relaciones interpersonales. Los medios de verificación son las encuestas realizadas a los colaboradores y un supuesto positivo que puede darse es que los colaboradores incrementen su desempeño debido a las adecuadas relaciones interpersonales que posee cada uno.

3. Sólido sentido de pertenencia o empoderamiento:

Las estadísticas obtenidas exponen que el 55,56% de los colaboradores de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito, no se sienten a gusto en su lugar de trabajo dato negativo que muestra un condicionante conjuntamente con una característica llamada inconformidad, lo fundamental es poder conocer y actuar sobre las causas mediante un plan de capacitación orientado a satisfacer las necesidades empresariales y disminuir el indicador mencionado. Los medios de verificación son las encuestas realizadas a los colaboradores y un supuesto positivo es que se realicen talleres en forma periódica.

Las actividades de los componentes se suscitan de la siguiente manera:

1. Difundir internamente la cultura corporativa de la empresa Industria Dacar a través de trípticos, tableros, carteleros o pizarras.
 - 1.1 Crear un protocolo de Inducción, el cual sea dinámico, creativo, ilustrativo y claro.
2. Socializar el plan de capacitaciones sobre el empowerment.
 - 2.1 Realizar encuestas de satisfacción de personal y buzones de sugerencias.
3. Organizar reuniones donde puedan exponer las dificultades que tienen en relación a su trabajo, para buscar soluciones entre todos los miembros de la sucursal.

Los gastos se muestran en el presupuesto, los medios de verificación son todas las facturas y recibos que se generen en el transcurso de la realización del plan, y los supuestos que se pueden puntualizar respectivamente son los siguientes:

1. Los colaboradores muestran compromiso para difundir la cultura corporativa de Industria Dacar.
 - 1.1 El personal nuevo entra en el renovado proceso de inducción creado por el Departamento de Recursos Humanos.
2. El plan de capacitaciones, a su posterior aplicación incrementa la productividad en la empresa.
 - 2.1 Los colaboradores se muestran reacios al cambio.
3. La alta gerencia no muestra interés en realizar reuniones, limitando a los colaboradores el derecho a ser escuchados.

CAPITULO V

5. PROPUESTA

El plan de capacitaciones que se presenta para la empresa Industria Dacar Sucursal Quito, está compuesto por un taller con los siguientes temas:

1. Qué es el empowerment o empoderamiento institucional y cuáles son los beneficios que trae consigo.
2. Cómo generar un sólido sentido de pertenencia en los colaboradores, tips, características, factores de detección de la ineficiencia.
3. Cómo manejar las relaciones interpersonales de manera adecuada con la finalidad de que esto no influya en el desarrollo del trabajo.
4. Buzones de sugerencias y mesas de trabajo para un mejor desarrollo de los procesos, adicional la importancia del trabajo en equipo.
5. El empowerment y la inteligencia emocional, dinámicas de grupo.

5.01 Antecedentes de la propuesta

En la investigación realizada por (Montaña Ramirez, 2012) se menciona 4 teorías fundamentales acerca del talento humano y su desarrollo en la organización mostrando que, la más cercana es la de McGregor puesto que se identifica un nuevo contexto del hombre y del trabajo, de tal manera que expone nuevos paradigmas

donde el talento humano se fija en ciertos factores para promover su potencial, no todo es monetario, a continuación se detalla lo siguiente:

- Participación activa de todas las personas involucradas.
- Una preocupación trascendental por la dignidad, el valor y el desarrollo del individuo.
- El reexamen y la solución del conflicto entre las necesidades individuales, a través de relaciones interpersonales efectivas entre superiores y subordinados.
- Un concepto de influencia basado no en la coerción, ni en las soluciones de compromiso, ni en la evasión o la evitación, ni en el pseudoapoyo o en el regateo, sino en la apertura, en la confrontación y en el proceso de “ventilar” las diferencias.
- La creencia de que el desarrollo humano es auto-generado y avanza en un ambiente de confianza, de retroalimentación y de relaciones humanas auténticas.

A partir de estos antecedentes, se hace más visible al empoderamiento como una herramienta para mejorar continuamente la gestión y la productividad.

El mundo laboral cada vez es más turbulento y vertiginoso, y en la actualidad las capacitaciones son las herramientas más utilizadas con la finalidad de incrementar la productividad en las empresas.

Es así que las organizaciones optan por la contratación de profesionales que apoyen al desarrollo institucional a través de talleres, además de cuidar el talento humano y de fortalecer los conocimientos y el compromiso que tienen con la empresa en el desarrollo de sus labores.

Un plan de capacitación contribuye a satisfacer las necesidades de la empresa, además mejoran la visión que tiene el colaborador hacia la misma, fomentan las adecuadas relaciones interpersonales, participan en la formación del clima laboral, y también transmiten sentido de pertenencia e integración en la organización.

5.02 Justificación de la propuesta

Se realiza el plan de capacitación, con la finalidad de incrementar la productividad en los colaboradores de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito, lo cual se suscita por la falta de compromiso de los trabajadores de dicha institución, es decir el personal no se siente empoderado, y esto da como resultado el bajo desempeño que están demostrando.

5.03 Objetivo General

Incrementar la productividad en los colaboradores de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito.

5.04 Orientación para el estudio

5.04.01 ¿Qué son los programas o planes de capacitación?

Las capacitaciones a través del autor (Chiavenato, 2007) se definen de la siguiente manera “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”

Es vital manifestar que las capacitaciones son instrumentos de apoyo para alcanzar los objetivos propuestos, de tal manera que un plan de capacitaciones se refiere al conjunto de actividades informativas que trata un tema de interés, impartiendo cierto conocimiento, se fomenta al desarrollo de habilidades y capacidades del talento humano en una organización.

5.04.02 La capacitación y las cuatro formas de cambio en la conducta

Según (Chiavenato, 2007) el contenido de la capacitación puede incluir cuatro formas de cambio de la conducta, a saber:

1. **Transmisión de información:** definir el contenido que se va a impartir en los planes y programas de capacitación es lo primordial, por ende, se debe precisar cuál es el problema central, y que se pretende lograr con la temática a tratar, además de cómo se va a incorporar a la organización, su normativa, sus políticas y reglas conjuntamente con la transmisión de los conocimientos.

2. **Desarrollo de habilidades:** se debe tomar en cuenta que las habilidades, conocimientos y destrezas están ligadas a la productividad y al desempeño, entonces dentro de los planes y programas de capacitación, se busca poder desarrollar en las personas lo anteriormente mencionado, para que puedan ejecutar sus funciones, tareas y/o actividades con eficiencia y eficacia.
3. **Desarrollo o modificación de actitudes:** dentro de esta forma de cambio lo que se requiere es mitigar las actitudes negativas de los trabajadores y posteriormente incrementar la motivación en el trabajo, también concientizar a los mandos altos sobre generar un liderazgo participativo y finalmente establecer mejoras en las relaciones de los clientes internos y externos en la organización.
4. **Desarrollo de conceptos:** Los planes y programas de capacitación tienen como finalidad desarrollar nuevas concepciones, apartar ciertos paradigmas del conformismo, encaminar a la concepción de criterios propios para la resolución de problemas y pensamiento crítico, los mismos que se deben aplicar en el cargo encomendado.

Los planes de capacitación tienen como objetivo principal, modificar una conducta en el personal, beneficiando a ambas partes, es decir, para la empresa es una inversión utilizar este tipo de herramientas, ya que dependiendo de la necesidad se planifica, ejecuta y finalmente se mide los resultados, y para el colaborador es una gran oportunidad de crecimiento personal y profesional, la complacencia de estos actores se refleja en el desempeño y el buen clima laboral de la empresa.

5.04.03 El ciclo de la capacitación

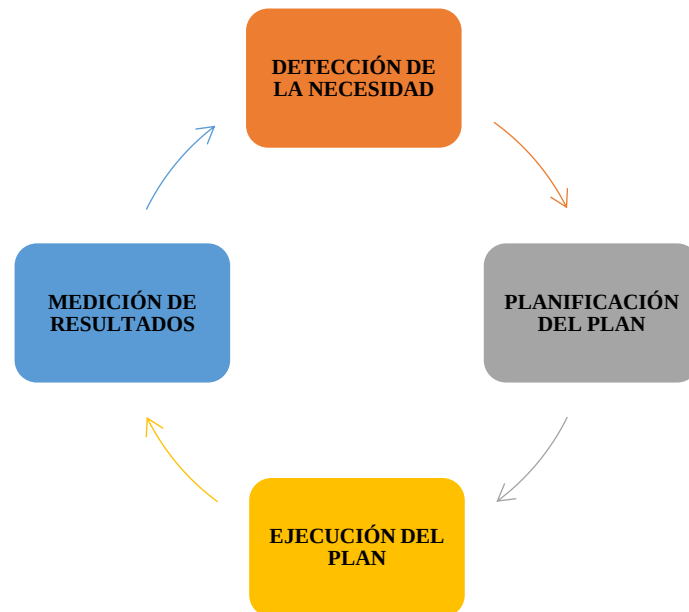


Figura 1 ciclo de la capacitación
Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Investigación Propia

A través de (Chiavenato, 2007) se fundamenta que capacitación tiene un ciclo, el cual inicia con la detección de la necesidad, posteriormente se planifica el plan o programa, luego se ejecuta para finalmente medir los resultados obtenidos, y verificar si es necesaria una retroalimentación o no. Entonces se entiende que la capacitación funciona como un sistema estructurado y sistemático.

5.04.04 Beneficios de la capacitación

Adicionalmente los beneficios que tienen las capacitaciones son:

1. Incremento de la productividad.
2. Fomentar el liderazgo participativo.

3. Transmitir confianza a los colaboradores.
4. Desarrollar los procesos con eficacia.
5. Disminuir la rotación de personal.
6. Crear lazos entre la empresa y los colaboradores que laboran ahí.
7. Impulsar el crecimiento del personal de los colaboradores.

5.04.05 ¿Qué es el empoderamiento institucional?

Esta terminología no es nueva, aunque cabe mencionar que con el pasar del tiempo el empowerment ha tomado nuevos contextos, iniciando en el aspecto comunitario tal cual lo planteo Zimmerman y Rappaport, así lo muestra un artículo publicado por (Martínez, 2004), el mismo que explica los inicios del tema, fases, contextos y como va evolucionando para convertirse en una de las herramientas más utilizadas actualmente.

El empoderamiento en la empresa se relaciona directamente con dar autonomía, credibilidad, poder y liderazgo a los colaboradores, apoyando de manera intelectual y emocional a cada uno de ellos para así obtener mejores resultados, es decir que el empowerment radica cuando se transmite el sentimiento de amor al trabajo en sí, de tal manera que el personal cuide su entorno, su trabajo y finalmente sea proactivo.

El empoderamiento es una herramienta eficaz pero si no es bien planificada, estructurada y ejecutada puede ser nociva para la empresa, entonces se debe tomar en cuenta aspectos primarios como, mejorar la comunicación entre mandos altos, medios y bajos, también preparar al líder en cuanto a su inteligencia emocional para que guíe a los colaboradores, elaborar las estrategias adecuadas y a través de un

cronograma implementar cada una de ellas para posteriormente retroalimentar el proceso si se requiere así lo menciona (Bek, 2007) “Empowerment significa potenciación o empoderamiento que es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo”.

5.04.06 Beneficios del empoderamiento

Según (Navarro, 2003) el empowerment tiene los siguientes beneficios generales:

- Aumento de la satisfacción y confianza de las personas que integran la organización
- Aumentar la responsabilidad, autoridad y compromiso en la satisfacción del cliente.
- Aumenta la creatividad y disminuye la resistencia al cambio.
- Los integrantes de la organización comparten el liderazgo
- Se mejoran la confianza en las comunicaciones y las relaciones.
- Incrementa el entusiasmo y una actitud positiva.
- Tener unos procesos más eficientes para la toma de decisiones
- Mayor comunicación en todos los niveles y todas las direcciones.

A través de las misma se satisface tanto al cliente interno como al externo, ya que implementar el empowerment como estrategia de crecimiento, fortalecimiento y desarrollo del talento humano, genera competitividad en el entorno, pero se debe tener en cuenta que esto es un proceso gradual, que requiere de compromiso, apertura, mas no de resistencia al cambio u oposición.

5.04.07 Fases del empoderamiento

Según (Meza Maldonado, 2012) cuando se crea un equipo de alta eficiencia, se deduce un proceso de desarrollo y en su camino se atraviesa por tres etapas para poder alcanzarla, los cuales son las siguientes:

Fase 1: Individuos. Cuando las personas tienen objetivos de forma individual, y no muestran interés en la colectividad, además eluden responsabilidades y evitan salir de su zona de confort, se oponen a los cambios.

Fase 2: Grupos. Cuando los colaboradores dejan la individualidad a un lado y empiezan a pensar en el bienestar común de la organización, precisando sus roles.

Fase 3: Equipo. Cuando los colaboradores conforman equipos de trabajo, fijan el propósito y definen las estrategias para llegar al mismo.

Luego de haber pasado estas tres etapas, se podrán ver los resultados de manera paulatina, la organización será más productiva y eficaz, muchos aspectos dentro de la empresa serán favorables, como el clima laboral, las relaciones interpersonales, la eficiencia de los procesos y por consiguiente del talento humano, incluso mejorará la expectativa del cliente externo, dando como resultado el prestigio institucional.

5.04.08 Factores claves del empoderamiento

El autor (Sánchez Elizalde, 2013) suscita tres factores claves para llegar al empoderamiento empresarial:

“En las bases se tiene al método a utilizar es decir la sabiduría, los conocimientos de cada uno, además de la motivación que impulsa a la acción, mencionando así a la sinergia, y en la cúspide está la actitud frente al poder, la sensibilidad”.

También se debe referenciar la pirámide de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, la cual categoriza ciertos aspectos psicosociales de las personas, los mismo que motivan a surgir en la escala, es decir si no se satisface las necesidades primarias, no se puede llegar a la cúspide de la pirámide, que es el reconocimiento y la autosuperación. Esto se enlaza con el empoderamiento porque para llegar a este se debe crear un clima idóneo en la empresa a través de la motivación, integración, reconocimiento traducidos en los últimos niveles de la pirámide.

Elaboración del plan de capacitaciones.

PLAN DE CAPACITACIONES



Autor: Tania Sangacha

Empresa: Industria Dacar Sucursal Quito

2017-2018

PRESENTACIÓN

En la actualidad, el mundo laboral también se ha globalizado, y crece a pasos agigantados, aunque se debe mencionar que existen factores externos que marcan el inicio de tiempos difíciles para las empresas privadas, en comparación a los países desarrollados, es por esta razón que se requiere cuidar del talento humano, retenerlo, capacitarlo, darle oportunidades de crecimiento, fomentar la estabilidad emocional y laboral, motivarlo, generar empoderamiento y así surgir como una organización fuerte y prestigiosa.

Antes que nada, se debe mencionar que las capacitaciones son una inversión, la cual da resultados tangibles e intangibles, a través de la transmisión de nuevos conocimientos o actualizaciones, dependiendo de la necesidad detectada en la empresa.

El presente plan de capacitaciones, está dirigido a todo el personal de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito, la cual está conformada por una planilla de 9 personas, en donde se realizó las respectivas encuestas para poder establecer los temas del programa a realizar.

Misión. -

Instruir a las personas, a través de valores, principios, y conocimientos para su fortalecer su desenvolvimiento ético e integral en la sociedad.

Visión. –

Ser una empresa que promueve las oportunidades de crecimiento a sus colaboradores, demostrando la calidad en el producto final y en el servicio.

Objetivo General. –

Fomentar el empoderamiento e integración institucional, para el correcto desarrollo de las funciones, actividades y/o tareas.

Objetivos específicos. -

Proporcionar información sobre la cultura corporativa de la empresa, es decir la misión, visión, valores, políticas.

Proveer conocimientos para cumplir con los requerimientos del cargo.

Contribuir al desarrollo de competencias para cubrir ciertas necesidades de la empresa.

Alcance. –

El presente plan de capacitaciones se aplicará a toda la empresa Industria Dacar Sucursal Quito.

Cronograma. -

El cronograma muestra la planificación estructurada y sistemática para la ejecución del plan de capacitaciones, donde se determina el contenido, la fecha, hora, lugar, Instrumentos de apoyo y responsables.

CAPACITADOR:

Selecciona la empresa Industria Dacar Sucursal Quito

FECHA DE INICIO:

Lunes, 14 de agosto del 2018.

FECHA DE FINALIZACIÓN:

Viernes, 18 de agosto del 2018.

DURACIÓN:

20 horas

LUGAR DE LA CAPACITACIÓN:

Empresa Industria Dacar Sucursal Quito

PLANIFICACIÓN MEDIANTE DIGRAMA DE GANTT:

Id.	PLAN DE CAPACITACIÓN	Comienzo	Fin	Duración	Ago. 2018				
					13	14	15	16	17
1	TALLER 1	13/8/2018	13/8/2018	1d					
2	TALLER 2	14/8/2018	14/8/2018	1d					
3	TALLER 3	15/8/2018	15/8/2018	1d					
4	TALLER 4	16/8/2018	16/8/2018	1d					
5	TALLER 5	17/8/2018	17/8/2018	1d					

Figura 2Planificación Mediante Diagrama de Gantt

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Investigación Propia

TALLER

DÍA 1

Tabla 1 Taller Día 1

DIA 5	TEMA: El empowerment y la inteligencia emocional, dinámicas grupales			
FECHA:	18/8/2018	HORA:	08H00 a 12H00	
PARTICIPANTES:	Capacitador, colaboradores de la empresa.			
OBJETIVO:	Promover la inteligencia emocional como parte del empoderamiento institucional			
HORA	ACTIVIDADES	LUGAR	RECURSOS	RESPONSABLE
08H00 a 09H00	El empowerment y la inteligencia emocional	Sala de reuniones de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito	Pliegos de papel bond, marcadores permanentes , libretas de apuntes,laptop, proyector, parlantes, hojas de papel bond.	CAPACITADOR
09H00 a 09H10	Video duración (6,54) https://www.youtube.com/watch?v=se62UwCxUrI			
09H10 a 09H30	Dinámica "Emociones en marcha"			
09H30 a 10H00	Break			
10H00 a 10H30	Dinámica "Juego de Roles"			
10H00 a 10H30	Dinámica "Interpretación de palabras"			
10H30 a 11H00	Retroalimentación.			
11H00 a 11H30	Preguntas por parte de los colaboradores.			
11H30 a 12H00	Elaboración y exposición de los compromisos por parte de los colaboradores			
OBSERVACIONES:	Los compromisos se pegarán en la cartelera de la empresa.			

Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Investigación Propia

TEMA: Qué es el empowerment o empoderamiento institucional y cuáles son los beneficios que trae consigo.

1.-Presentación del capacitador y reglas de oro:

- Se solicita puntualidad para evitar distracciones en el desarrollo del taller
- El uso del teléfono celular está prohibido durante el taller.
- Los colaboradores deben comprometerse a participar y escuchar con atención.
- Evitar interrupciones, cualquier duda será disipada en la fase de preguntas.

2.-Dinámica de ambientación “Me pica”

Consiste en presentarse uno a uno añadiendo la frase “Me pica” y menciona una parte del cuerpo, puede ser la cara, extremidades etc... luego el compañero siguiente menciona el nombre del primero colaborador y posterior el de él añadiendo así mismo la frase “Me pica” y así hasta que todos concluyan. (Dinámicas y Juegos, 2009)

3.- Video de bienvenida

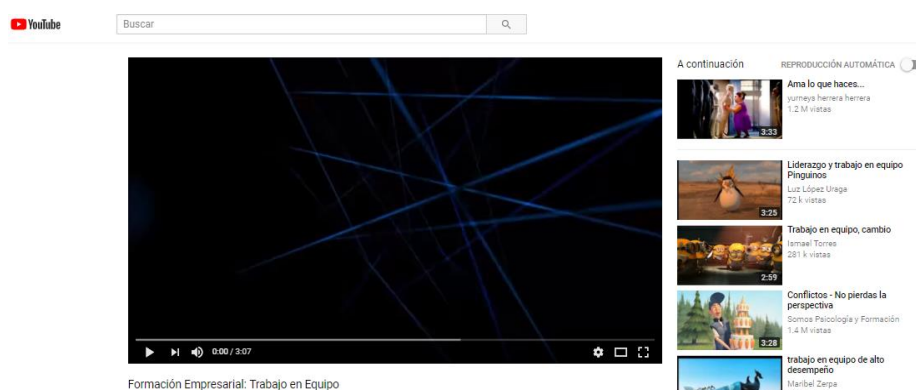


Figura 3 Video Bienvenida Taller Día 1

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=f5acUrUZlMs> con una duración de 3.07 min.

3.- Definición de empoderamiento.



Figura 4 Definición de Empoderamiento

4.-Break (Sanwich+Café)

5.-Beneficios del empoderamiento.



Figura 5 Beneficios del empoderamiento.

6.-Ejercicio de Pausa Activa (Ojos, cuello, Hombros)



Figura 6 Ejercicio de Pausa Activa (Ojos, cuello, Hombros)

7.-Retroalimentación

Consiste en hacer un breve resumen de lo expuesto por el capacitador con la finalidad de argumentar más y afirmar lo anteriormente dicho para un mejor entendimiento y retentiva de los colaboradores.

8.-Preguntas por parte de los colaboradores

El capacitador escucha las preguntas y contesta cada una de ellas para satisfacer al colaborador.

9.- Dinámica de despedida “Levántese y Siéntese”

Ponerse de pie y hacer un círculo con los asientos, luego el capacitador empieza a contar una historia a la cual deben ponerle mucha atención ya que cada vez que se mencione la palabra “PARA QUE” las personas deben levantarse , y si dice la palabra “No” las personas deben sentarse en el asiento del compañero... así hasta que la historia termine. (Dinámicas y Juegos, 2009)

TALLER

DÍA 2

Tabla 2 Taller Día 2

DIA 2	TEMA: Cómo generar un sólido sentido de pertenencia en los colaboradores, tips,características, factores para detectar la ineficiencia.			
FECHA:	15/8/2018	HORA:	08H00 a 12H00	
PARTICIPANTES:	Capacitador, colaboradores de la empresa.			
OBJETIVO:	Fomentar una cultura de compromiso, e integración institucional.			
HORA	ACTIVIDADES	LUGAR	RECURSOS	RESPONSABLE
08H00 a 08H30	10 tips para empoderar al personal	Sala de reuniones de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito	Pliegos de papel bond, marcadores permanentes , libretas de apuntes,laptop, proyector, parlantes, hojas de papel bond	CAPACITADOR
08H30 a 08H40	Video duración (3,42) https://www.youtube.com/watch?v=uew3m4CmOLE			
08H40 a 09H40	Características del empoderamiento			
09H40 a 10H00	Breack			
10H00 a 10H30	Factores para detectar la ineficiencia			
10H30 a 10H45	Ejercicio de pausa activa.			
10H45 a 11H15	Retroalimentación.			
11H15 a 11H30	Preguntas por parte de los colaboradores.			
11H30 a 12H00	Dinámica de despedida.			
OBSERVACIONES:	Se pide realizar una conclusión del tema por parte de cada colaborador.			

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Investigación Propia

TEMA: Cómo generar un sólido sentido de pertenencia en los colaboradores, tips, características, factores de detección de la ineficiencia.

1.- Diez tips para empoderar al personal.

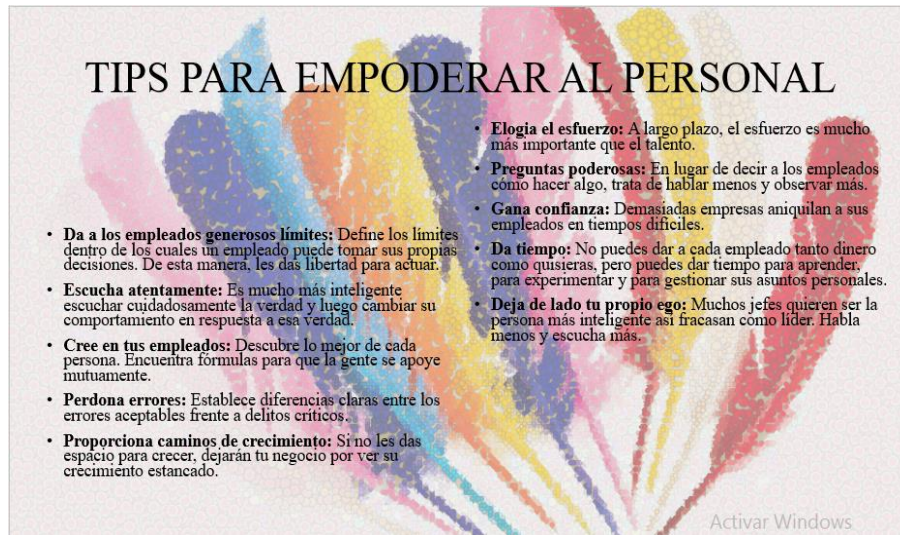


Figura 7 Diez tips para empoderar al personal.

2.- Vídeo

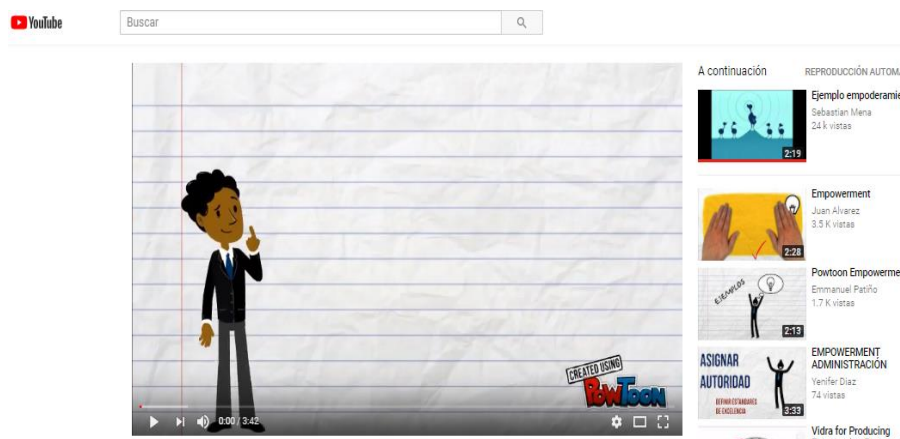


Figura 8 Video Taller 2

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=uew3m4CmOLE> con una duración de 3,42 min.

3.- Características del empoderamiento.



Figura 9 Características del empoderamiento. Taller 2

4.- Break (Sanwich+Café)

5.- Factores para detectar la ineficiencia.

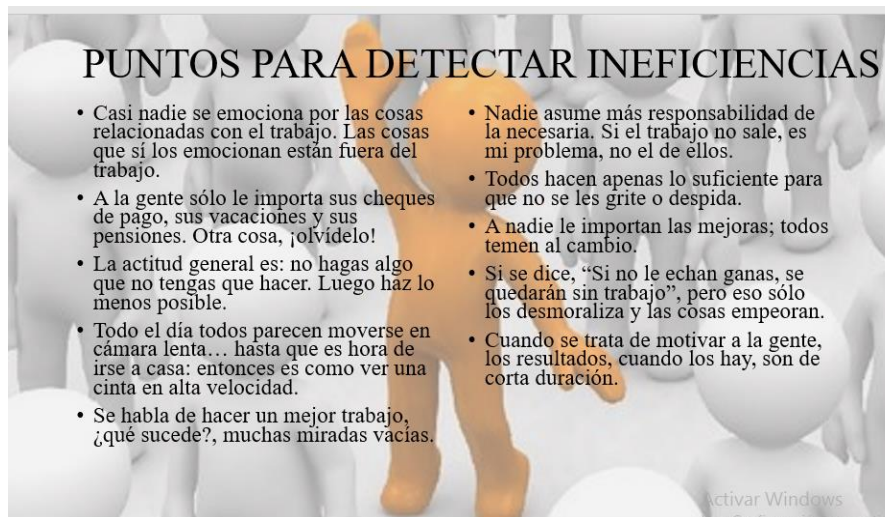


Figura 10 Factores para detectar la ineficiencia.

6.- Ejercicio de pausas activas.



Figura 11 Ejercicio de pausas activas.

7.-Retroalimentación

Consiste en hacer un breve resumen de lo expuesto por el capacitador con la finalidad de argumentar más y afirmar lo anteriormente dicho para un mejor entendimiento y retentiva de los colaboradores.

8.-Preguntas por parte de los colaboradores

El capacitador escucha las preguntas y contesta cada una de ellas para satisfacer al colaborador.

9.- Dinámica de despedida.

Contar alguna experiencia donde se sintieron empoderados en su trabajo y enlistar que factores ayudaron para que esto suceda, luego pegamos la lista en el lugar de la capacitación.

TALLER

DÍA 3

Tabla 3 Taller Día 3

DIA 3	TEMA: Cómo manejar las relaciones interpersonales de manera adecuada con la finalidad de que esto no influya en el desarrollo del trabajo.			
FECHA:	16/8/2018	HORA:	08H00 a 12H00	
PARTICIPANTES:	Capacitador, colaboradores de la empresa.			
OBJETIVO:	Aprender a manejar las relaciones interpersonales para no obstruir el desarrollo del trabajo.			
HORA	ACTIVIDADES	LUGAR	RECURSOS	RESPONSABLE
08H00 a 08H30	Qué son las relaciones interpersonales	Sala de reuniones de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito	Pliegos de papel bond, marcadores permanentes , libretas de apuntes,laptop, proyector, parlantes, hojas de papel bond	CAPACITADOR
08H30 a 08H35	Video duración (4.19) https://www.youtube.com/watch?v=v14qM0wIJsw			
08H35 a 09H40	Importancia de las relaciones interpersonales en el trabajo.			
09H40 a 10H00	Breack			
10H00 a 10H30	Consejos para manejar las relaciones interpersonales en el trabajo.			
10H30 a 10H45	Ejercicio de pausa activa.			
10H45 a 11H15	Retroalimentación.			
11H15 a 11H30	Preguntas por parte de los colaboradores.			
11H30 a 12H00	Dinámica de despedida.			
OBSERVACIONES:				

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Investigación Propia

TEMA: ¿Cómo manejar las relaciones interpersonales de manera adecuada con la finalidad de que éstas no influyan en el desarrollo del trabajo?

1.- ¿Qué son las relaciones interpersonales?



Figura 12 ¿Qué son las relaciones interpersonales?

2.- Video



Figura 13 Video Taller Día 3

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=vl4qM0wlJsw> con una duración de 4:19 min.

3.- Importancia de las relaciones interpersonales en el trabajo.



Figura 14 Importancia de las relaciones interpersonales en el trabajo.

4.- Break (Sanwich+Café)

5.- Consejos para manejar las relaciones interpersonales.



Figura 15 Consejos para manejar las relaciones interpersonales.

6.- Ejercicio de pausa activa.

El permanecer sentado durante tiempos prolongados puede producir fatiga en los músculos de la cadera y disminuir el retorno venoso de las piernas ocasionando la sensación de adormecimiento, cansancio, calambres y dolor. (SURA, 2013)

- De pie, con la espalda recta y las rodillas semiflexionadas, coloca las manos en la cintura y lleva la cadera hacia adelante, sostén por cinco segundos, vuelve al centro y repite hacia atrás sosteniendo por igual tiempo.
- Levanta la pierna izquierda llevando a la rodilla a la altura de la cadera, imagina que el pie está ubicado sobre el pedal de una bicicleta y empieza a pedalear de forma suave hacia adelante. Realiza 5 movimientos de pedaleo suaves y cambia de pierna.
- De pie, dibuja con toda la pierna derecha 5 círculos grandes hacia adentro, realizando el movimiento desde la cadera. Descansa y después dibuja cinco círculos hacia afuera.
- De pie, con la espalda recta, dobla hacia atrás la pierna derecha y toma la punta del pie con la mano derecha, manteniendo la pierna izquierda semiflexionada, con ambas rodillas el mismo nivel y el tronco erguido.

7.-Retroalimentación

Consiste en hacer un breve resumen de lo expuesto por el capacitador con la finalidad de argumentar más y afirmar lo anteriormente dicho para un mejor entendimiento y retentiva de los colaboradores.

8.-Preguntas por parte de los colaboradores

El capacitador escucha las preguntas y contesta cada una de ellas para satisfacer al colaborador.

9.- Dinámica de despedida.

Parejas ciegas (Taller Memoria Mar, 2013)



Figura 16 Dinámica de despedida. Taller Día 3

TALLER

DÍA 4

Tabla 4 Taller Día 4

DIA 4	TEMA: Buzones de sugerencias y mesas de trabajo para un mejor desarrollo de los procesos, el trabajo en equipo, y su importancia en la empresa.			
FECHA:	17/8/2018	HORA:	08H00 a 12H00	
PARTICIPANTES:	Capacitador, colaboradores de la empresa.			
OBJETIVO:	Fomentar la participación activa de los colaboradores.			
HORA	ACTIVIDADES	LUGAR	RECURSOS	RESPONSABLE
08H00 a 08H30	Qué son los buzones de sugerencias en las empresas	Sala de reuniones de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito	Pliegos de papel bond, marcadores permanentes , libretas de apuntes,laptop, proyector, parlantes, hojas de papel bond,caja de cartón, tijera, y goma.	CAPACITADOR
08H30 a 08H35	Video duración (3,16) https://www.youtube.com/watch?v=mx5m30duJyE			
08H35 a 09H30	Qué son las mesas de trabajo en las empresas, como funcionan, ejemplo de aplicación mediante dramatización.			
09H30 a 10H00	Breack			
10H00 a 10H30	Qué es el trabajo en equipo,importancia.			
10H30 a 10H45	Ejercicio de pausa activa.			
10H45 a 11H15	Retroalimentación.			
11H15 a 11H30	Preguntas por parte de los colaboradores.			
11H30 a 12H00	Dinámica de despedida.			
OBSERVACIONES:	Se pide que realicen un buzón de sugerencias para que se pueda aplicar como prueba piloto.			

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Investigación Propia

TEMA: Buzones de sugerencia y mesas de trabajo para un mejor desarrollo de los procesos, el trabajo en equipo y su importancia dentro de la empresa.

1.- ¿Qué son los buzones de sugerencias en la empresa?



Figura 17 ¿Qué son los buzones de sugerencias en la empresa?

2.- Video



Figura 18 Video Taller Día 4

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=AGDjd-FmWBo> con una duración de 3:32 min.

3.- ¿Qué es la mesa de trabajo? ¿cómo funcionan?



Figura 19 Qué es la mesa de trabajo? ¿cómo funcionan?

4.- Break (Sanwich+Café)

5.- ¿Qué es el trabajo en equipo?, importancia, beneficios.



Figura 20 ¿Qué es el trabajo en equipo?, importancia, beneficios.

6.- Ejercicio de pausa activa.

Las manos y los codos son las partes del cuerpo que más utilizamos durante el día.

Por eso es muy importante realizar ejercicios de estiramiento y calentamiento de los

mismos en la jornada laboral. Para ejercitarlos, te recomendamos los siguientes movimientos (Dominguez Arcilla, 2013) :

- Flexiona los codos dejando las palmas de las manos hacia abajo, empuña tus manos y realiza círculos con las muñecas en forma pausada. Realiza este movimiento cinco veces hacia afuera y cinco veces hacia adentro.
- Empuña tus manos de manera fuerte y ábre las estirando y separando los dedos con una leve tensión. Sostén cada movimiento por 5 segundos.
- Con una mano a la vez, flexiona dedo por dedo iniciando por el meñique. Continúa con los demás dedos hasta cerrar los puños. Realiza el ejercicio con la otra mano.
- Flexiona los codos y lleva las manos a la altura del pecho con los dedos apuntando hacia arriba, gira los antebrazos suavemente llevando los dedos hacia abajo manteniendo las palmas unidas. Mantén esta posición y repite el estiramiento con la otra mano.

7.-Retroalimentación.

Consiste en hacer un breve resumen de lo expuesto por el capacitador con la finalidad de argumentar más y afirmar lo anteriormente dicho para un mejor entendimiento y retentiva de los colaboradores.

8.-Preguntas por parte de los colaboradores.

El capacitador escucha las preguntas y contesta cada una de ellas para satisfacer al colaborador.

9.- Dinámica de despedida.

“El círculo de las virtudes” (Educambia, s.f.): para esta dinámica es necesario que el grupo se conozca. Estando todo el mundo sentado en círculo se le reparte un folio a cada persona y en él escribirán su nombre. Se les dice que deben pensar en las cualidades y capacidades que creen que poseen sus compañeros y compañeras. Una vez escritos los nombres, cada participante pasa su folio a la persona que tiene a la derecha la cual deberá escribir una cualidad de la persona cuyo nombre aparece en el folio. Todas las hojas se van moviendo dentro del círculo hasta que llegue a la propietaria del mismo.

TALLER

DÍA 5

Tabla 5 Taller Día 5

DIA 5	TEMA: El empowerment y la inteligencia emocional, dinámicas grupales			
FECHA:	18/8/2018	HORA:	08H00 a 12H00	
PARTICIPANTES:	Capacitador, colaboradores de la empresa.			
OBJETIVO:	Promover la inteligencia emocional como parte del empoderamiento institucional			
HORA	ACTIVIDADES	LUGAR	RECURSOS	RESPONSABLE
08H00 a 09H00	El empowerment y la inteligencia emocional	Sala de reuniones de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito	Pliegos de papel bond, marcadores permanentes , libretas de apuntes,laptop, proyector, parlantes, hojas de papel bond.	CAPACITADOR
09H00 a 09H10	Video duración (6,54) https://www.youtube.com/watch?v=se62UwCxUrI			
09H10 a 09H30	Dinámica "Emociones en marcha"			
09H30 a 10H00	Breack			
10H00 a 10H30	Dinámica "Juego de Roles"			
10H00 a 10H30	Dinámica "Interpretación de palabras"			
10H30 a 11H00	Retroalimentación.			
11H00 a 11H30	Preguntas por parte de los colaboradores.			
11H30 a 12H00	Elaboración y exposición de los compromisos por parte de los colaboradores			
OBSERVACIONES:	Los compromisos se pegarán en la cartelera de la empresa.			

Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Investigación Propia

TEMA: El empowerment y la inteligencia emocional.

1.- El empowerment y la inteligencia emocional.



Figura 21 El empowerment y la inteligencia emocional

2.- Video

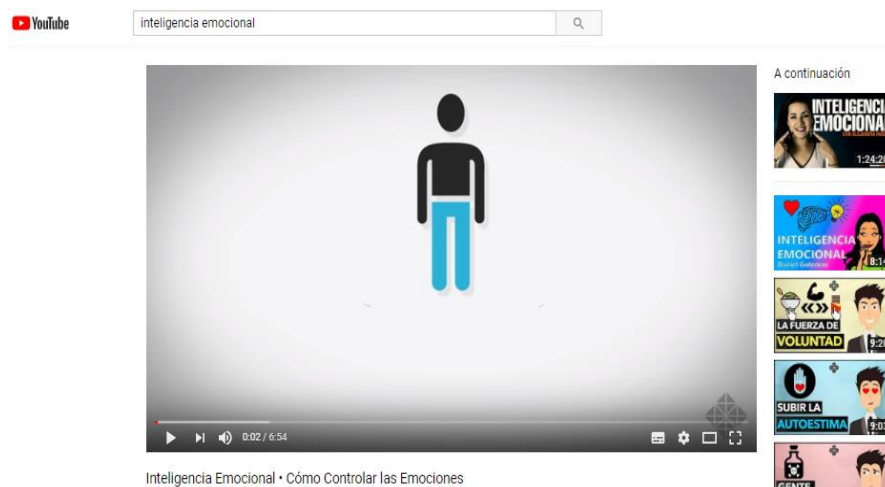


Figura 22 Video Taller Día 5

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=se62UwCxUrI> con una duración de 3:54 min.

3.- Dinámica “Emociones en marcha”

Uno de los miembros del equipo adopta el rol de un cliente que se acerca a la empresa con una queja en una situación emocional muy marcada: enojo, tristeza,

entusiasmo, etc. El resto de participantes debe actuar para entenderlo y guiarlo hacia un objetivo, por ejemplo, realizar una compra. Lo que se persigue con esta dinámica de grupo es entrenar la percepción y la gestión de emociones en el entorno laboral. (Eden, 2015)

4.- Break (Sanwich+Café)

5.- Dinámica juego de roles.

Hay que formar una en la que uno hace de jefe y el otro hace de empleado, y hay que resolver una situación. Aquí se puede demostrar las habilidades de cada uno. (Haykal, 2015)

6.- Dinámica “Interpretación de palabras”

Se cogen hojas en blanco y cada participante escribe una palabra que le venga a la mente. El compañero tendrá que interpretar lo que intenta transmitir el otro. Al final del juego, se analiza lo que se quiso decir. (Haykal, 2015)

8.-Preguntas por parte de los colaboradores.

El capacitador escucha las preguntas y contesta cada una de ellas para satisfacer al colaborador.

9.-Elaboración y exposición de los compromisos por parte de los colaboradores.

(Se pegarán en la cartelera de la empresa).

5.06 Metodología

Modelo:

El desarrollo del presente proyecto inicia con el modelo a utilizar el cual es de I+D+I, que significa Investigación+ Desarrollo+ Innovación.

Método:

Asimismo la metodología que se va a emplear es la de marco lógico, conformado por 9 matrices, las cuales determinan la situación actual, empeorada y mejorada, con sus respectivas fuerza impulsadoras y bloqueadoras, también los involucrados en el problema, las alternativas, la factibilidad el proyecto, el impacto de los objetivos, el diagrama de estrategias con las concernientes actividades a realizar, y finalmente la matriz de marco lógico en la cual se resume detalladamente los indicadores, costos, actividades, los medios de verificación y ciertos supuestos que pueden presentarse en el transcurso de la ejecución del proyecto.

Técnica de Recolección de datos:

Referente a la técnica de recolección de datos se implementó encuestas cabe mencionar que, la población está conformada por las 9 personas que laboran en la empresa Industria Dacar Sucursal Quito.

Estructura de la encuesta: Está conformada por 10 preguntas de carácter cerrado, con las cuales se pretende obtener información verás, confiable y puntual, a continuación, se presenta el modelo de encuesta utilizado.

MODELO DE ENCUESTA

Buenos días, mi nombre es Tania Sangacha, soy estudiante del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, la presente encuesta es indispensable para la realización de un proyecto acerca del Empoderamiento institucional, le pido que conteste las preguntas con la mayor sinceridad, de antemano le agradezco por su tiempo prestado.

Objetivo. – La siguiente encuesta tiene como finalidad averiguar el conocimiento del personal de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito, acerca del empoderamiento e integración institucional.

Indicaciones. -

- Leer detenidamente cada pregunta
- Seleccionar una opción de respuesta con una X, donde considere necesario.

1. ¿Sabe usted que es el Empoderamiento empresarial?

SI ☐ NO ☐

2. ¿Conoce los beneficios del Empoderamiento empresarial?

SI ☐ NO ☐

3. ¿Ha recibido una inducción cuando ingresó a laborar a la empresa Industria Dacar?

☐ ☐
SI NO

4. ¿Conoce usted la misión, visión y valores institucionales de la empresa Industria Dacar?

SI ☐ NO ☐

5. ¿Se siente a gusto en su lugar de trabajo?

SI ☐ NO ☐

6. ¿Considera que ha cumplido con los objetivos del cargo que desempeña?

SI ☐ NO ☐

7. ¿Alguna vez sus relaciones interpersonales, han influenciado en su trabajo?

SI ☐ NO ☐

8. ¿Considera usted que se lo/a involucra en las decisiones que toma la empresa Industria Dacar?

SI ☐ NO ☐

9. ¿Cree usted que la empresa valora las sugerencias de sus colaboradores?

SI ☐ NO ☐

10. ¿Considera usted que debe ser capacitado, con el fin de crecer profesionalmente dentro de la empresa Industria Dacar?

SI ☐ NO ☐

Adicional, se ha elaborado un modelo de encuestas dirigido a 20 clientes de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito, con la finalidad de obtener otra perspectiva del problema y corroborar la necesidad de un plan de capacitaciones, a continuación, se presenta la encuesta, misma que está conformada por 8 preguntas de carácter cerrado.

MODELO DE ENCUESTA DIRIGIDO A CLIENTES

Buenos días, mi nombre es Tania Sangacha, soy estudiante del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, la presente encuesta es indispensable para la realización de un proyecto acerca del Empoderamiento institucional en la empresa Industria Dacar Sucursal Quito, le pido que conteste las preguntas con la mayor sinceridad, de antemano le agradezco por su tiempo prestado.

Objetivo. – Averiguar cómo percibe el cliente de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito, el empoderamiento de los colaboradores de mencionada institución.

Indicaciones. -

- Leer detenidamente cada pregunta.
- Seleccionar una opción de respuesta con una X, donde considere necesario.

1.- ¿Sabe usted que es el Empoderamiento empresarial?

SI ☐ NO ☐

2.- ¿Conoce los beneficios del Empoderamiento empresarial?

SI ☐ NO ☐

3.- ¿Ha recibido la atención adecuada por parte de los trabajadores de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito?

SI ☐ NO ☐

4.- ¿Recibe a tiempo los pedidos realizados a la empresa Industria Dacar Sucursal Quito?

SI ☐ NO ☐

5.- ¿Usted cree que los uniformes en los trabajadores proporcionan identidad institucional?

SI ☐ NO ☐

6.- ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito son proactivos?

SI ☐ NO ☐

7.- ¿Ha sentido que los trabajadores de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito se encuentran desmotivados?

SI ☐ NO ☐

8.- ¿Cree usted que las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito han influido de alguna manera en el desarrollo su labor?

SI ☐ NO ☐

5.06.01 Tabulación de las encuestas dirigidas al personal de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito.

Las encuestas se realizaron a un total de 9 personas, las cuales conforman la Sucursal Quito de la empresa Industria Dacar. A continuación, se especifica las funciones que desempeñan cada uno junto con el porcentaje que representan.

Tabla 6 Funciones y porcentaje

FUNCIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
Administrador	1	11.11%
Jefe regional de ventas	1	11.11%
Vendedores	4	44.44%
Técnicos	2	22.23%
Chofer	1	11.11%
TOTAL	9	100%

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Encuestas

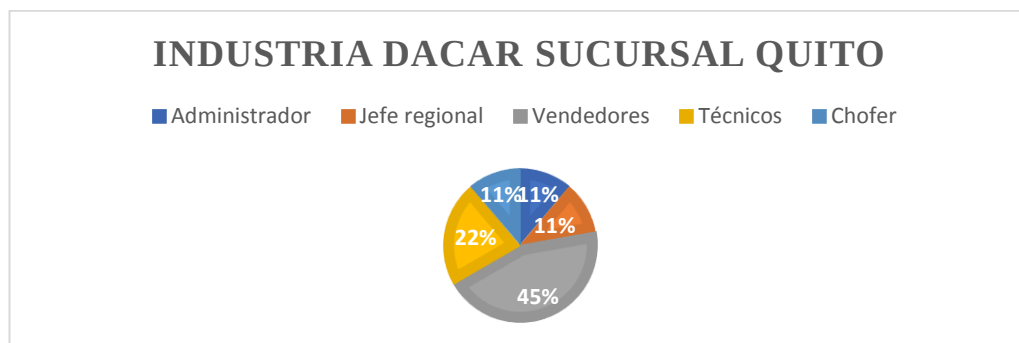


Figura 23 Funciones y porcentaje

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Encuestas

Análisis:

La Sucursal Quito de la empresa Industria Dacar está conformada por 9 personas, con los siguientes roles, 1 administrador el mismo que representa el 11,11%, 1 jefe regional que también representa el 11,11%, 4 vendedores que muestran el 44,44% del total de los colaboradores, 2 técnicos que son el 22,23%, y 1 chofer que refleja el 11,11%, es así como se percibe el 100% del personal.

PREGUNTA N°1

1. ¿Sabe usted que es el Empoderamiento empresarial?

Tabla 7 Pregunta 1

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	3	33,33%
NO	6	66,67
TOTAL	9	100%

Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Encuestas



Figura 24 Pregunta 1
Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Encuestas

Análisis:

El empoderamiento empresarial es un tema que se ha escuchado tenuemente, suscitando así que las personas que desconocen el término conforman el 66,67%, es decir más de la mitad, mientras que el 33,33% afirma saber de qué se trata el empowerment, entonces se visualiza que existen dos posturas muy claras, el objetivo fundamental del presente proyecto es satisfacer las necesidades y apuntar a la capacitación, al conocimiento y desarrollo.

PREGUNTA N°2

2. ¿Conoce los beneficios del Empoderamiento empresarial?

Tabla 8 Pregunta 2

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	2	22,22%
NO	7	77,78%
TOTAL	9	100%

Elaborado Por: Tania Sangacha
 Fuente: Encuestas



Figura 25 Pregunta 2
 Elaborado Por: Tania Sangacha
 Fuente: Encuestas

Análisis:

Los encuestados han respondido en base a dos alternativas cerradas, aquellas que conocen los beneficios del empoderamiento como herramienta conforma el 77,78%, mientras que las personas que desconocen los beneficios reflejan el 22,22% de la población total encuestada, motivo por el cual es factible la realización del proyecto.

PREGUNTA N°3

3. ¿Ha recibido una inducción cuando ingresó a laborar a la empresa Industria Dacar?

Tabla 9 Pregunta 3

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	3	33,33%
NO	6	66,67%
TOTAL	9	100%

Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Encuestas

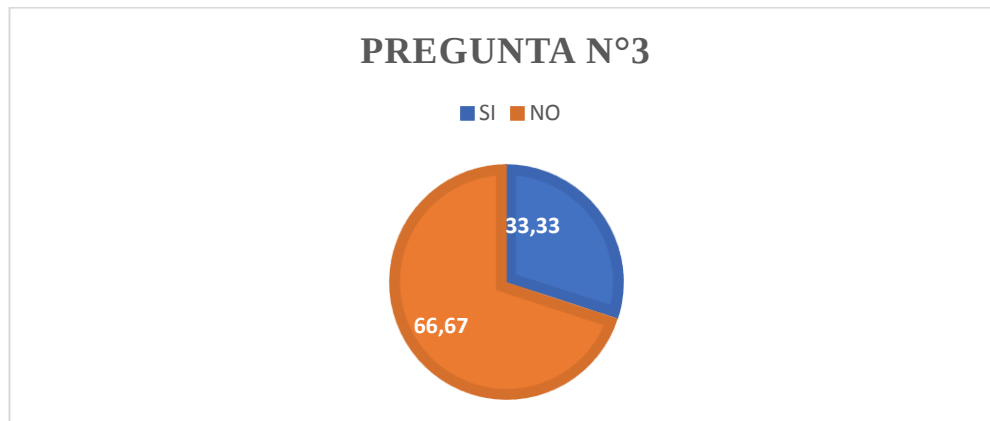


Figura 26 Pregunta 3
Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Encuestas

Análisis:

Una inducción es una presentación en la cual se da a conocer ciertos puntos clave de la organización, con la finalidad de acelerar la adaptación de los colaboradores nuevos. A través de las encuestas realizadas se afirma que el personal de la Sucursal de Industria Dacar, en un 77,78% no han recibido una inducción al iniciar sus actividades laborales dentro de la empresa, mientras que el 33,33% asevera que sí la recibió, porcentajes que se deben tomar en cuenta, y proponer soluciones factibles.

PREGUNTA N°4

4. ¿Conoce usted la misión, visión y valores institucionales de la empresa Industria Dacar?

Tabla 10 Pregunta 4

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	2	22,22%
NO	7	77,78%
TOTAL	9	100%

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Encuestas

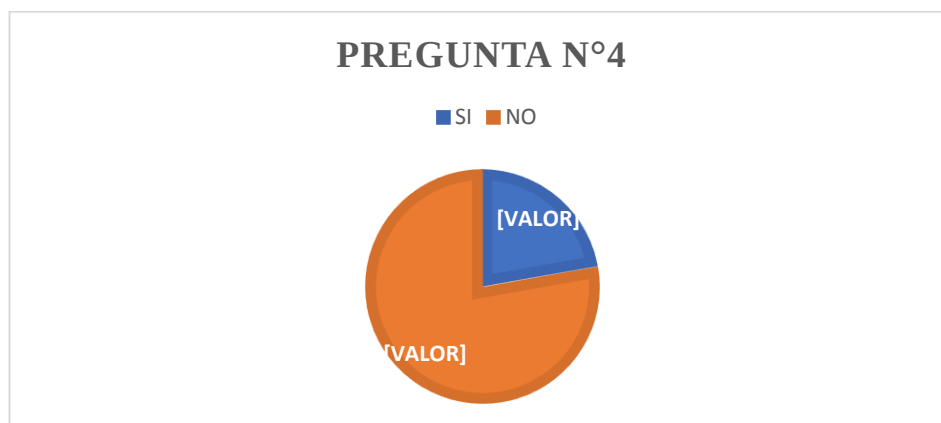


Figura 27 Pregunta 4

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Encuestas

Análisis:

Como trabajador es primordial conocer la filosofía empresarial de la institución donde se desenvuelve, es así que a través de la encuesta se verifica que el 77,78% no conoce la misión, visión y mucho menos los valores de la empresa, mientras que el 22,22% refleja una postura contraria, afirmando que sí conocen la filosofía de dicha organización, datos relevantes que exponen un problema, ciertos vacíos.

PREGUNTA N°5

5. ¿Se siente a gusto en su lugar de trabajo?

Tabla 11 Pregunta 5

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	4	44,44%
NO	5	55,56%
TOTAL	9	100%

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Encuestas

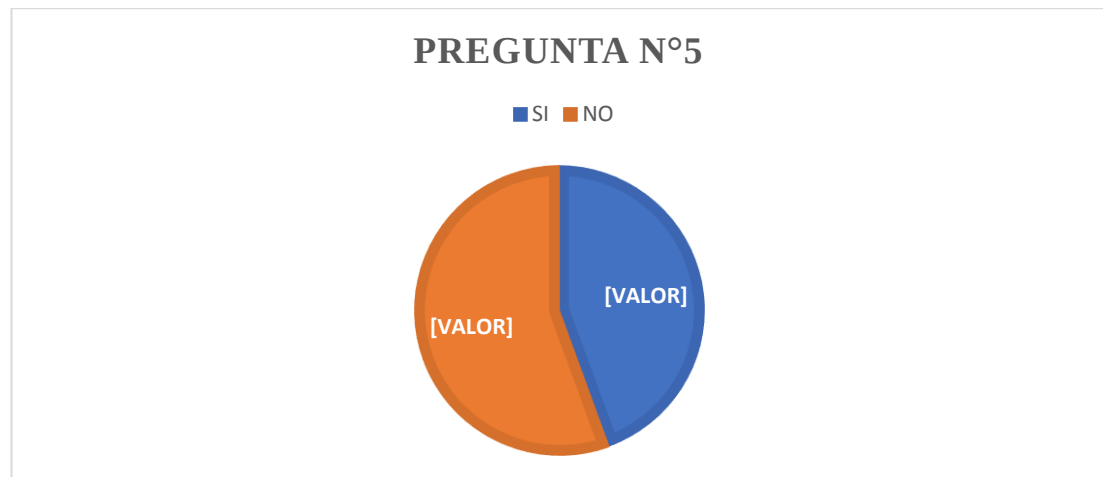


Figura 28 Pregunta 5

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Encuestas

Análisis:

Mediante esta herramienta de recolección de datos, se logra determinar que en la empresa Industria Dacar Sucursal Quito, el 55,56% de los colaboradores no se siente a gusto en su lugar de trabajo, este dato es muy importante y expone una situación deplorable ya que la mitad del personal demuestra una actitud negativa hacia la empresa, mientras que el 44,44% dice sentirse a gusto en la misma, se debe considerar e investigar los causales que reflejan estas estadísticas.

PREGUNTA N°6

6. ¿Considera que ha cumplido con los objetivos del cargo que desempeña?

Tabla 12 Pregunta 6

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	3	33,33%
NO	6	66,67%
TOTAL	9	100%

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Encuestas

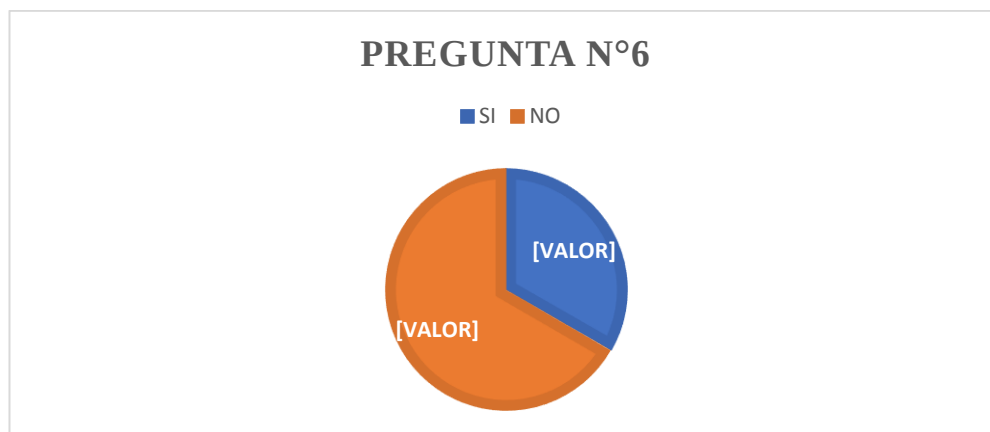


Figura 29 Pregunta 6

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Encuestas

Análisis:

Cada cargo en la organización tiene su objetivo, pero a través de las encuestas se puede visualizar que el 66,67% de los colaboradores sienten que no han cumplido con dichos objetivos, tal vez por desconocimiento, mala dirección, escaso sentido de empoderamiento y demás, pero el 33,33% de los encuestados considera que si ha cumplido con los objetivos del cargo que desempeña, lo cual es preocupante y se debe corregir estos comportamientos que afectan perjudicando no solo a la institución si no al trabajador en sí.

PREGUNTA N°7

7. ¿Alguna vez sus relaciones interpersonales, han influenciado en su trabajo?

Tabla 13 Pregunta 7

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	9	100%
NO	0	0%
TOTAL	9	100%

Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Encuestas

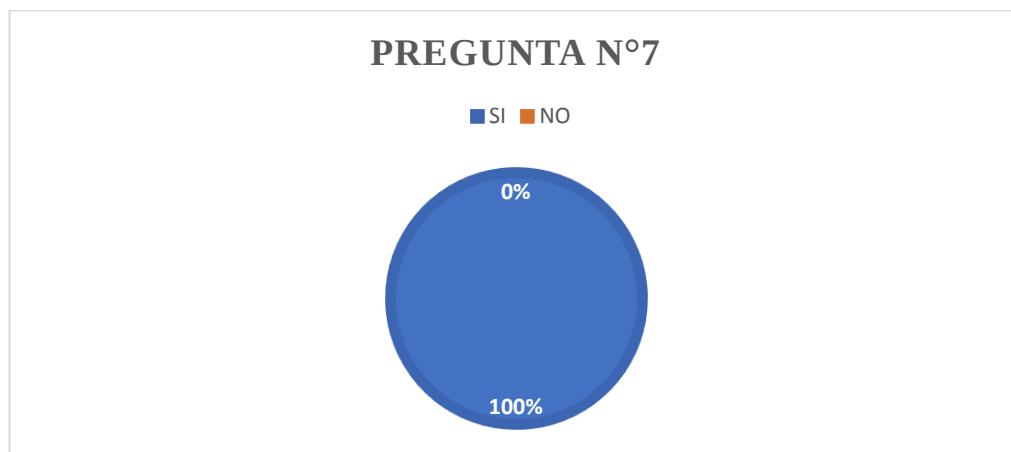


Figura 30 Pregunta 7
Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Encuestas

Análisis:

Las relaciones interpersonales conforman el desarrollo de la persona en ámbitos de la sociedad, es decir la convivencia, la comunicación, el respeto por las leyes que rigen los comportamientos, es así como a través de la encuesta se logra demostrar que el 100% de los colaboradores de Industria Dacar Sucursal Quito, se han dejado influenciar por sus relaciones interpersonales, y esto trae afectaciones en el trabajo, por consiguiente, en el desempeño.

PREGUNTA N°8

8. ¿Considera usted que se lo/a involucra en las decisiones que toma la empresa Industria Dacar?

Tabla 14 Pregunta 8

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	9	100%
TOTAL	9	100%

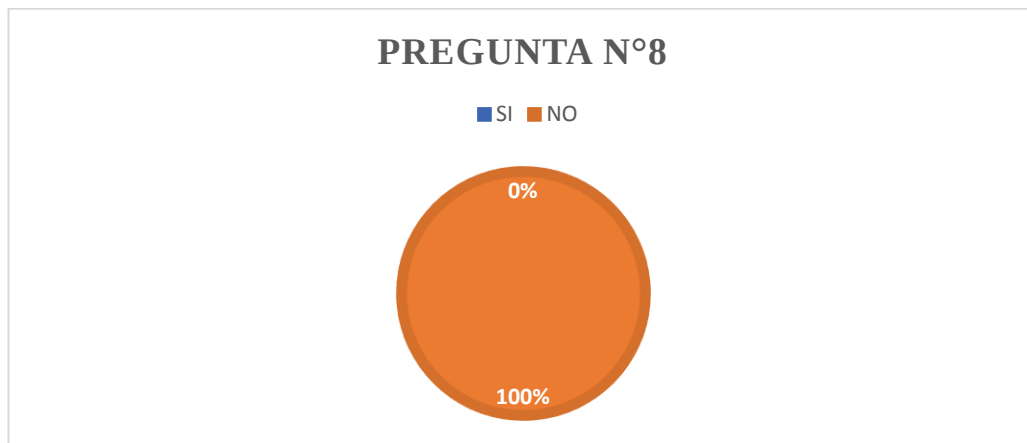


Figura 31 Pregunta 8
Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Encuestas

Análisis:

Involucrar al personal en las decisiones que toma la empresa, es fomentar la participación activa, el liderazgo e incluso una manera de motivar a los colaboradores, mediante la encuesta realizada a los colaboradores de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito, se muestra que el 100% de la población encuestada, es decir, las 9 personas que conforman la agencia en la ciudad de Quito sienten que no se los invita a participar en las determinaciones que vienen de la matriz.

PREGUNTA N°9

9. ¿Cree usted que la empresa valora las sugerencias de sus colaboradores?

Tabla 15 Pregunta 9

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	2	22,22%
NO	7	77,78%
TOTAL	9	100%

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Encuestas

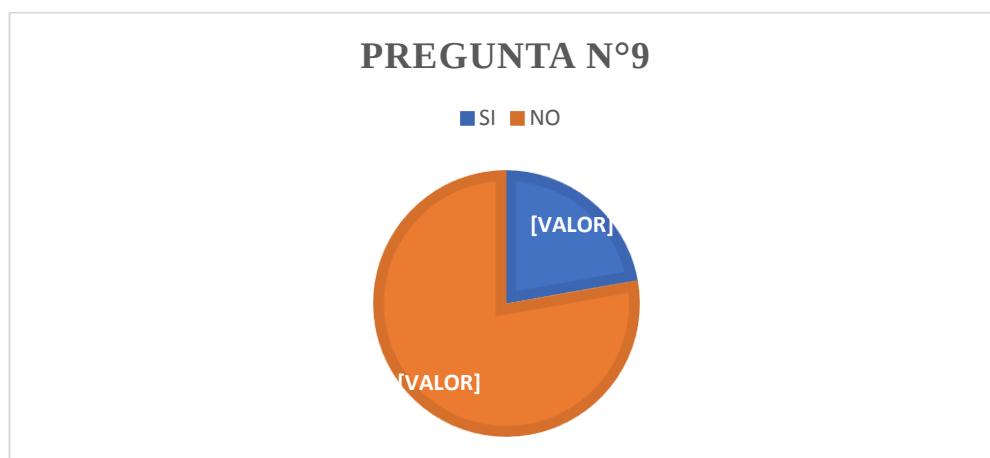


Figura 32 Pregunta 9

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Encuestas

Análisis:

Escuchar las sugerencias de los colaboradores de una organización, es uno de los primeros pasos para generar sentido de pertenencia, con las encuestas realizadas a la sucursal Quito de la empresa Industria Dacar, se consolidan dos posturas, una que apunta al 77,78% del total de los encuestados, los cuales señalan que la empresa no valora las sugerencias que han aportado con el fin de mejorar ciertos procesos, mientras que el 22,22% afirma que si han tomado en cuenta sus objeciones y/o sugerencias presentadas.

PREGUNTA N°10

10. ¿Considera usted que debe ser capacitado, con el fin de crecer profesionalmente dentro de la empresa Industria Dacar?

Tabla 16 Pregunta 10

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	9	100%
NO	0	0%
TOTAL	9	100%

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Encuestas



Figura 33 Pregunta 10

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Encuestas

Análisis:

La capacitación es una herramienta de inversión, cabe recalcar que es una de las más utilizadas en estos tiempos de turbulencias, entonces se logra consolidar que el 100% de los encuestados muestran su deseo de ser capacitados con el fin de crecer dentro de la institución donde laboran, siendo esto beneficioso para ambas partes.

TABULACIÓN GENERAL

Tabla 17 Tabulación General

Nº	PREGUNTAS	SI	NO
1.	¿Sabe usted que es el Empoderamiento Empresarial?	33,33%	66,67%
2.	¿Conoce los beneficios del empoderamiento empresarial?	22,22%	77,78%
3.	¿Ha recibido una inducción cuando ingresó a laborar en la empresa Industria Dacar?	33,33%	66,67%
8.	¿Considera que se lo/a involucra en las decisiones que toma la empresa Industria Dacar?	0%	100%
9.	¿Cree usted que la empresa valora las sugerencias de sus colaboradores?	22,22%	77,78%
10.	¿Considera usted que debe ser capacitado, con el fin de crecer profesionalmente dentro de la empresa Industria Dacar?	100%	0%

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Encuestas

Análisis. –

Para esta tabulación se ha tomado en cuenta las preguntas más enfocadas al empoderamiento, los datos estadísticos muestran que los colaboradores de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito, carecen de información relevante de la herramienta como tal. También se midió aspectos de la organización y administración, como el desarrollo de la inducción, proceso que tiene falencias, y se manifiesta a través de los colaboradores.

Con lo mencionado anteriormente, se afirma la necesidad de la realización de un plan de capacitaciones para solventar problemas de productividad, mediante el empoderamiento empresarial.

5.06.02 Tabulación general de las encuestas dirigidas a los clientes de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito.

Tabla 18 Tabulación de las Encuestas

DESCRIPCIÓN DE LAS PREGUNTAS	SI	%	NO	%
1.- ¿Sabe usted que es el Empoderamiento empresarial?	6	30%	14	70%
2.- ¿Conoce los beneficios del Empoderamiento empresarial?	5	25%	15	75%
3.- Ha recibido la atención adecuada por parte de los trabajadores de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito?	10	50%	10	50%
4.- Recibe a tiempo los pedidos realizados a la empresa Industria Dacar Sucursal Quito?	8	40%	12	60%
5.- ¿Usted cree que los uniformes en los trabajadores proporcionan identidad institucional?	14	70%	6	30%
6.- ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito son proactivos?	7	35%	13	65%
7.- Ha sentido que los trabajadores de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito se encuentran desmotivados?	11	55%	9	45%
8.- Cree usted que las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito han influido de alguna manera en el desarrollo su labor?	15	75%	5	25%

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Encuestas

Análisis. –

Mediante las encuestas realizadas, se ha podido obtener una perspectiva que va más allá de la empresa, se debe tomar en cuenta que los clientes de la Industria Dacar son la base fundamental de la sostenibilidad del negocio, es por esto que se puede concluir que los clientes palpan ciertas falencias, desmotivación, desinterés y retrasos al momento de ser atendidos por los trabajadores, se puede evidenciar que en las preguntas 1 y 2 que son netamente informativas, sobre si conocen o no del tema, la respuesta que predomina es que desconocen del empoderamiento como herramienta.

Las preguntas 3 y 4 se enfocan a la atención y eficiencia del trabajador, los porcentajes indican un descontento en el trato al cliente además de ciertos retrasos en la entrega de pedidos, características que están fomentando una mala imagen de la Industria.

Las preguntas 5, hace referencia al sentido de identidad institucional a través del uso de uniformes, las estadísticas dicen que el 70% de los clientes creen que el uso de uniformes genera identidad en relación a la empresa mientras que el 30% dice lo opuesto.

La pregunta 6,7,8 se focalizan a la proactividad, la desmotivación y la afectación en concordancia con las relaciones interpersonales, los resultados son negativos, los mismos que indican la existencia de problemas de empoderamiento en los trabajadores, la visión que expone el cliente externo no es favorable, y por ello se justifica la importancia del presente plan de capacitaciones.

CAPÍTULO VI

6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Recursos

6.01.01 Humanos

1.-Autor del proyecto	1
2.-Tutor del proyecto	1
3.-Población (colaboradores)	1

6.01.02 Recursos audiovisuales

- 1.- Infocus
- 2.- Lapto
- 3.- Parlantes

6.01.03 Infraestructura y otros

- 1.- Sala de reuniones de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito
- 2.- Vasos
- 2.- Servilletas
- 3.- Cafetera

6.01.04 Material de apoyo

- 1.- Libretas medianas
- 2.- Esferos azules
- 3.- Plan de capacitaciones individual impreso

6.02 Presupuesto

MAQUINARIAS Y EQUIPOS					
DESCRIPCIÓN	MARCA	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	OBSERVACIONES
Couch		20 horas	\$25.00	500	Provisto por el estudiante
Laptop	HP Probook 4440s	1	\$0,00	\$0,00	Provisto por el estudiante
Pen drive	Datatraveler 8gb	1	\$0,00	\$0,00	Provisto por el estudiante
resma de papel	Linea azul	1	\$3,50	\$3,50	Provisto por el estudiante
Copias		225	\$0,02	\$4,50	Provisto por el estudiante
Internet en horas	CNT	20 Horas	\$0,00	\$0,00	Provisto por el estudiante
Movilización		5	\$1,00	\$5,00	Preparación y ejecución
Infocus	Epson	1	\$0,00	\$0,00	Provisto por la empresa
Pantalla	Epson	1	\$0,00	\$0,00	Provisto por la empresa
Gigantografía	tipo tela	1	\$30,00	\$30,00	Provisto por la empresa
Sala de Reuniones	S.A	1	\$0,00	\$0,00	Provisto por la empresa
Sillas con brazos	Brass	15	\$0,00	\$0,00	Provisto por la empresa
Cafetera	Lg 554	1	\$0,00	\$0,00	Provisto por la empresa
Vasos	Tipo Café	40	\$0,25	\$10,00	Provisto por el estudiante
Servilletas	Familia	50	\$0,01	\$0,50	Provisto por el estudiante
Coffe Break	Don Guillo	50	\$1,50	\$75,00	Provisto por la empresa
Cartulinas	Colores	20	\$0,05	\$1,00	Provisto por la empresa
Libretas con logo	Norma	10	\$0,80	\$8,00	Provisto por la empresa
Esferos con logo	Big	12	\$0,35	\$4,20	Provisto por la empresa
Amplificación	Lg 1253-4	1	\$0,00	\$0,00	Provisto por la empresa
Cámara digital	Cannon	1	\$0,00	\$0,00	Provisto por el estudiante
LOS RUBROS CUYA OBSERVACIÓN INDICA PROVISTO POR LA EMPRESA SERÁN FACILITADOS POR LA EMPRESA INDUSTRIA DACAR		TOTAL		\$641,70	
20% De IMPREVISTOS				128,34	
SUMAN:				\$770,04	

Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Investigación de Campo

6.03 Cronograma

Id.	Nombre de tarea	Comienzo	Fin	Duración	Nov. 2017					Dic. 2017				Ene. 2018					Feb. 2018					Mar. 2018		
					5/11	12/11	19/11	26/11	3/12	10/12	17/12	24/12	31/12	7/1	14/1	21/1	28/1	4/2	11/2	18/2	25/2	4/3	11/3			
1	CAÍTULO I ANTECEDENTES	1/11/2017	6/11/2017	4d																						
2	Contexto	1/11/2017	1/11/2017	1d																						
3	Justificación	2/11/2017	2/11/2017	1d																						
4	Matriz T	3/11/2017	6/11/2017	2d																						
5	CAPITULO II INVOLUCRADOS	7/11/2017	13/11/2017	1s																						
6	Mapeo de Involucrados	7/11/2017	8/11/2017	2d																						
7	Matriz de Involucrados	9/11/2017	13/11/2017	3d																						
8	CAPITULO III PROBLEMAS Y OBJETIVOS	14/11/2017	17/11/2017	4d																						
9	Árbol de Problemas	14/11/2017	15/11/2017	2d																						
10	Árbol de Objetivos	16/11/2017	17/11/2017	2d																						
11	CAPÍTULO IV ALTERNATIVAS	20/11/2017	4/12/2017	2s 1d																						
12	Matriz de alternativas	20/11/2017	22/11/2017	3d																						
13	Matriz de análisis de impacto de los objetivos	23/11/2017	24/11/2017	2d																						
14	Diagrama de estrategias	27/11/2017	28/11/2017	2d																						
15	Matriz de marco lógico	29/11/2017	4/12/2017	4d																						
16	CAPÍTULO V PROPUESTA	8/12/2017	18/1/2018	6s																						
17	Antecedentes	8/1/2018	12/1/2018	1s																						
18	Justificación	15/1/2018	19/1/2018	1s																						
19	Orientación de estudio	22/1/2018	26/1/2018	1s																						
20	Elaboración del plan	26/1/2018	14/2/2018	2s 4d																						
21	Metodología	15/2/2018	21/2/2018	1s																						
22	CAPITULO VI ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	26/2/2018	27/2/2018	2d																						
23	Recursos	26/2/2018	26/2/2018	1d																						
24	Presupuestos	27/2/2018	27/2/2018	1d																						
25	CAPITULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	1/3/2018	7/3/2018	1s																						
26	Conclusiones y Recomendaciones	1/3/2018	7/3/2018	1s																						

Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Investigación de Campo

CAPÍTULO VII

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

- Un plan bien fundamentado, puede incrementar la productividad de la organización, siendo este un beneficio directo para los dueños de la industria y para sus colaboradores en general.
- La correcta y oportuna aplicación de un plan de capacitaciones orientado al empoderamiento e integración institucional, fomenta a la creación de un sólido sentido de pertenencia y amor por la institución, favoreciendo la gestión empresarial.
- Un plan de capacitaciones dirigido a los colaboradores de la empresa Industria Dacar, favorecerá al mejoramiento de las relaciones interpersonales, y por consiguiente el desempeño laboral.
- Realizar una correcta inducción al personal que se está vinculando en la empresa, promociona un mejor desempeño, y además fomenta a una cultura empresarial concluyente.

7.02 Recomendaciones

- Que los planes y proyectos se enfoquen a los problemas reales de una organización, a través de datos veraces, lo cual garantice la satisfacción de la necesidad de la empresa y por consiguiente el retorno de la inversión.
- Que este proyecto sea difundido dentro y fuera de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito, para que la sociedad pueda nutrirse de este tema y que sea tomado en cuenta como herramienta de mejora en la gestión empresarial.
- Que las empresas puedan mejorar la calidad de vida de sus colaboradores a través de la implementación de proyectos como el presente.
- Elaborar planes y programas de inducción, los cuales deben aplicarse de forma conveniente, para encaminar a los objetivos institucionales.

Bibliografía

- AON HEWITT. (2014). *EMPODERAMIENTO DE LOS EMPLEADOS*.
doi:http://www.aon.com/ecuador/attachments/2016_Compromiso_Empleados.pdf
- Bek, R. C. (20 de Junio de 2007). *Gestiopolis*. Recuperado el 20 de Diciembre de 2018, de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/empowerment-y-delegacion-del-liderazgo/>
- Chiavenato. (2007). *El Capital Humano en las organizaciones* (Octava ed.). México: McGraw-Hill. Recuperado el 13 de Diciembre de 2017, de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- CONFAMA/CEPAL. (2014). *ÁRBOL DE PROBLEMAS Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN*. Recuperado el 20 de Noviembre de 2017, de http://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/martinez_rodrigo.pdf
- Dinámicas y Juegos*. (Octubre de 2009). Recuperado el 08 de Enero de 2018, de <http://dinamicasojuegos.blogspot.com/2009/10/levantese-y-sientese.html>
- Dinámicas y Juegos Grupales*. (19 de Junio de 2008). Recuperado el 18 de Enero de 2018, de <http://dinamicasgrupales.blogspot.com/2008/06/dinmicas-grupales-3-organizacin-y.html>
- Dominguez Arcilla, J. (Abril de 2013). *SURA*. Recuperado el 25 de Enero de 2018, de <https://www.sura.com/blogs/calidad-de-vida/ejercicios-recomendados-pausas.aspx>
- Eden*. (15 de Julio de 2015). Recuperado el 22 de Enero de 2018, de <https://www.aguaeden.es/blog/las-mejores-dinamicas-de-trabajo-en-equipo-y-sus-beneficios>
- Educambia*. (s.f.). Recuperado el 22 de Enero de 2018, de <https://www.educambia.com/dinamicas-de-grupo-divertidas-para-mayores.html>
- Haykal, I. (2015). *Psicología y Mente*. Recuperado el 22 de Enero de 2018, de <https://psicologiaymente.net/coach/dinamicas-trabajo-en-equipo>
- ITSCO. (2016). *REGLAMENTI INTERNO*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2017
- LEY DE SEGURIDAD SOCIAL. (31 de Marzo de 2011). *LEY DE SEGURIDAD SOCIAL*. Quito, Pichincha, Ecuador: Lexis. Recuperado el 15 de Noviembre de 2017, de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf

MAIRAL. (2015). *HERRAMIENTAS*.

Martínez, C. S. (2004). Empoderamiento: Proceso, Nivel y Contexto. *Scielo*, 1.
Recuperado el 13 de Diciembre de 2017, de
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282004000200003

Meza Maldonado, P. (21 de Septiembre de 2012). *Slide Share*. Recuperado el 5 de Enero de 2018, de Slide Share:
<https://es.slideshare.net/paolamezamaldonado/empowerment-14380799>

Montaña Ramirez, F. A. (2012). *El EMPODERAMIENTO COMO HERRAMIENTA DE DESARROLLO*. Recuperado el 29 de Noviembre de 2017, de Repositorio:
<http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/1986/MontanaFreddy2012.pdf?sequence=1>

Navarro, E. (20 de Mayo de 2003). *Gestiopolis*. Recuperado el 20 de Diciembre de 2017, de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/beneficios-empowerment/>

PICO, H. (2005). MAPEO DE INVOLUCRADOS. En H. PICO, *CONCEPTOS, PAUTAS Y HERRAMIENTAS* (págs. 90-94).

Sánchez Elizalde, E. (24 de Septiembre de 2013). *Slide Share*. Recuperado el 5 de Enero de 2018, de Slide Share: <https://es.slideshare.net/glynch3/cmo-empoderar-a-las-personas-y-obtener-lo-mejor-de-ellas>

SEMPLADES. (2017). *PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2017-2021*. Recuperado el 08 de Noviembre de 2017, de
http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

SURA. (10 de Abril de 2013). Recuperado el 20 de Enero de 2018, de
<https://www.sura.com/blogs/calidad-de-vida/ejercicios-recomendados-pausas.aspx>

Taller Memoria Mar. (14 de Febrero de 2013). *Slide Share*. Recuperado el 22 de Enero de 2018, de <https://es.slideshare.net/marnabla/100-dinamicasparaadultos>

Zimmerman. (2000). *Empowerment*.

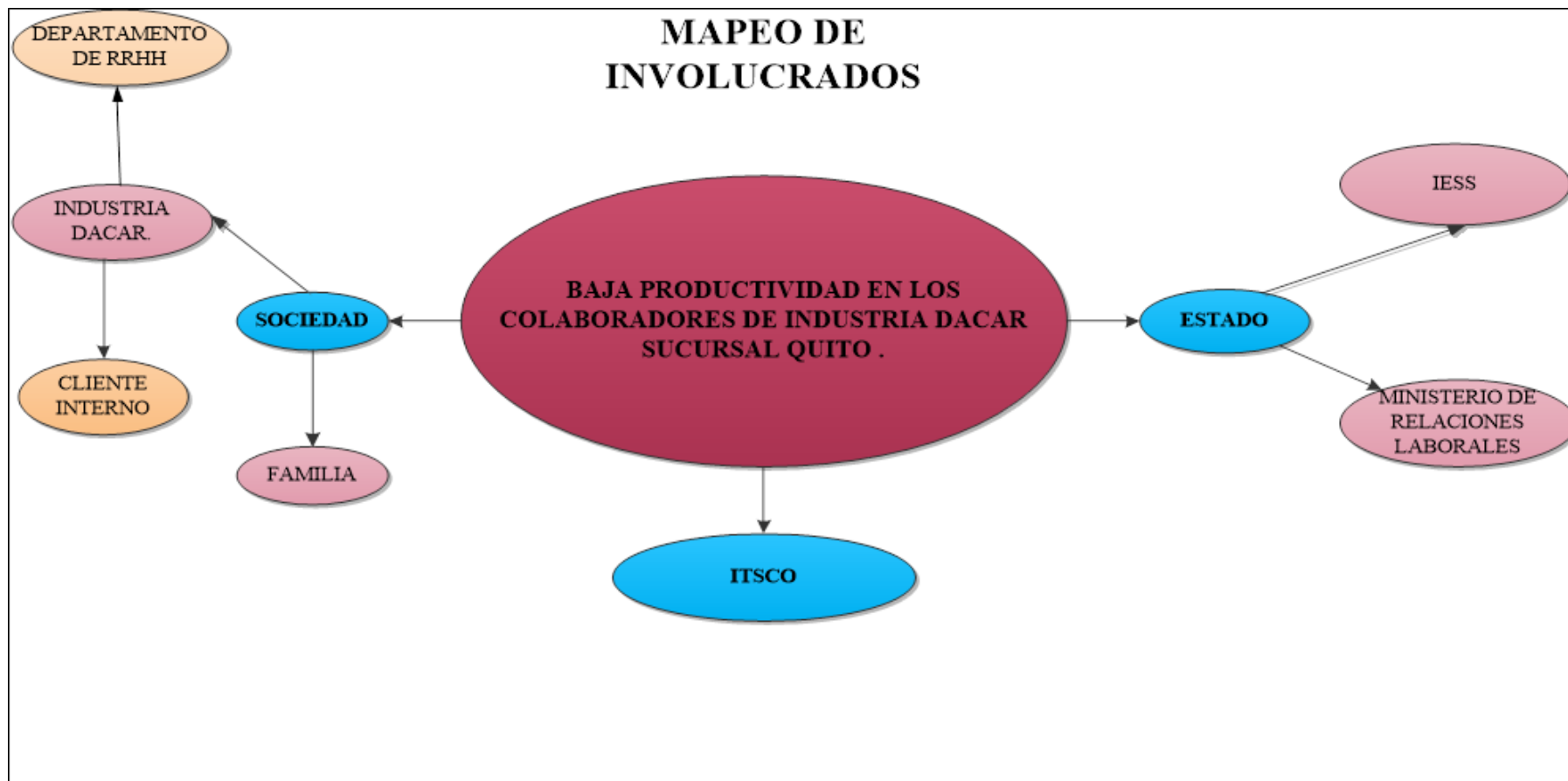
ANEXOS

APENDICE A Tabla 19 Matriz T

MATRIZ T					
SITUACIÓN EMPEORADA	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORADA
DESPRESTIGIO INSTITUCIONAL	BAJA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE INDUSTRIA DACAR SUCURSAL QUITO .				CREDIBILIDAD INSTITUCIONAL
FUERZAS IMPULSADORAS	I -1	PC -5	I -5	PC -1	FUERZAS BLOQUEADORAS
1.-Elaborar un plan de capacitaciones sobre el Empoderamiento e integración institucional.	1	4	4	1	1.-Desinterés por parte de los dueños de Industria Dacar.
2.-Desarrollar las capacidades y habilidades de los colaboradores de Dacar a través del trabajo en equipo.	1	4	4	1	2.- Conflictos entre colaboradores.
3.- Evaluar al personal para determinar las causas de su falta de compromiso institucional.	1	4	4	1	3.- El Departamento de RRHH no muestra interés.
4.-Crear un plan de incentivos para fomentar el empoderamiento e integración institucional.	2	4	4	1	4.- Situación económica adversa

Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Investigación de Campo

APENDICE B Figura 34 Mapeo De Involucrados



Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Investigación de Campo

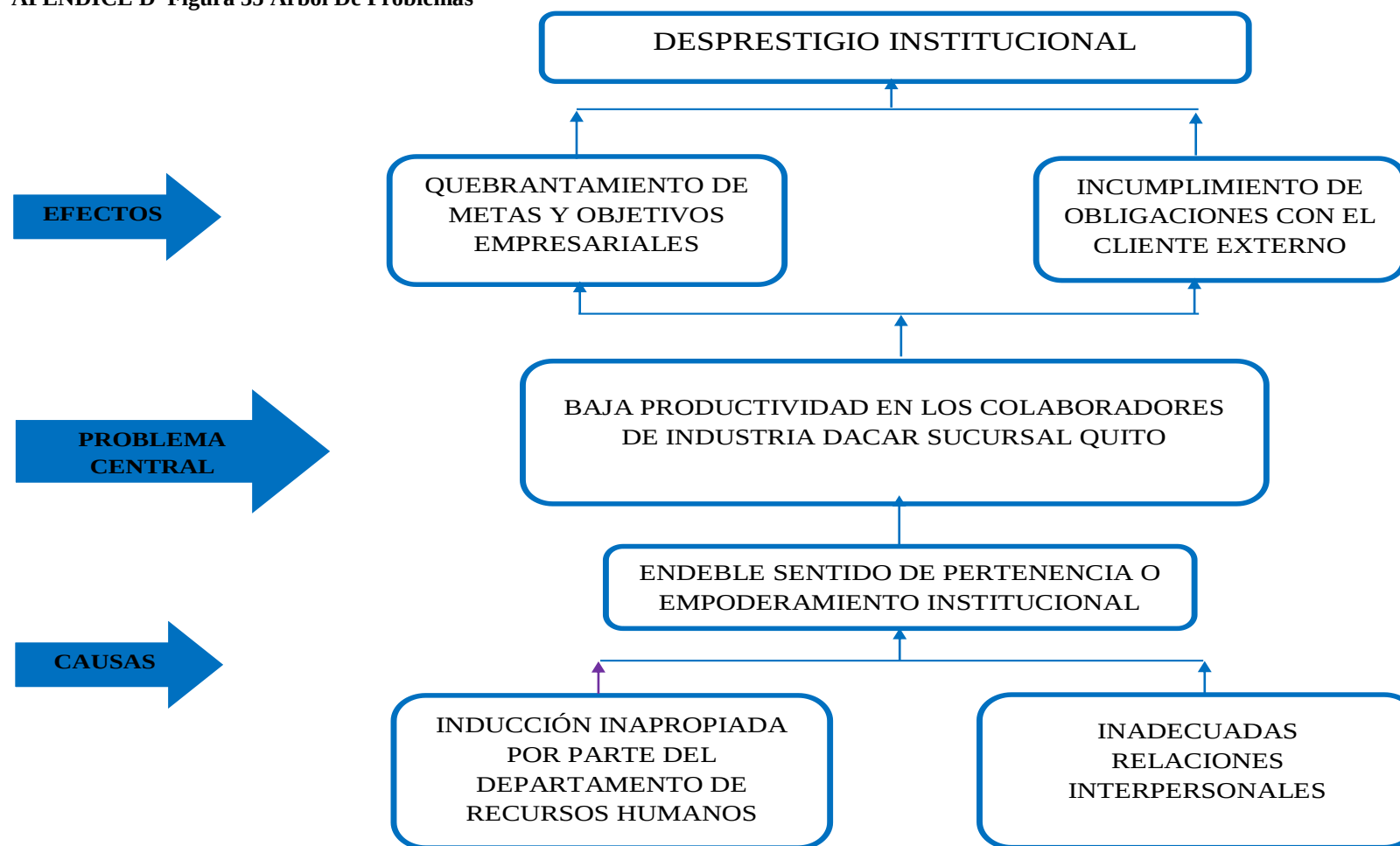
APENDICE C Tabla 20 Matriz De Análisis De Los Involucrados

MATRIZ DE INVOLUCRADOS					
ACTORES INVOLUCRADOS	INTERÉS SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS	INTERÉS SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
			CAPACIDADES		
			MANDATOS		
1.- Ministerio de trabajo	Potenciar el cumplimiento de las leyes que regulan el régimen laboral	Desinterés por parte de los entes reguladores.	RECURSOS: Tecnológicos, Humanos. CAPACIDADES: Profesionales interdisciplinarios y especializados. MANDATOS: El CT en su Art 3. (Libertad de trabajo y contratación), Art. 4 (Irrenunciabilidad de derechos).	Proteger tanto a las empresas como a sus empleados, garantizando el cumplimiento de sus derechos y obligaciones.	Presupuesto mal administrado.
2.- Iess	Velar por la integridad del afilado	Temor a represalias por parte de altos directivos	RECURSOS: Tecnológicos, Humanos. CAPACIDADES: Profesionales interdisciplinarios y especializados. MANDATOS: Ley de seguridad Social Art. 17 (Misión Fundamental).	Controlar que se cumplan los derechos y obligaciones del usuario.	Inadecuado liderazgo
3.- Departamento de RRHH	Fomentar la filosofía y cultura empresarial.	Carencia de comunicación entre industrias Dacar Matriz y la Sucursal en Quito.	RECURSOS: Tecnológicos, Humanos, Infraestructura. CAPACIDADES: Profesionales MANDATOS: Reglamento Interno Art. 56 (De la capacitación y entrenamiento).	Propagar el sentido de pertenencia institucional, proactividad y el trabajo en equipo.	Poca apertura para realizar la inducción a los colaboradores.

4.- Cliente Interno (Colaboradores)	Ejercer sus funciones en un clima laboral favorable.	Deficiente compromiso de los colaboradores hacia la empresa.	RECURSOS: Tecnológicos, Humanos, Infraestructura. CAPACIDADES: Profesionales MANDATOS: Reglamento Interno Art. 76 (De premios por logros y esfuerzos merecidos)	Favorecer la comunicación entre las líneas de mando, para desarrollar mejor sus funciones.	Relaciones tensas entre compañeros
5.- Itsco	Promover Proyectos para resolver la problemática social y laboral.	Alumnos no domina la temática	RECURSOS: Tecnológicos, Humanos, Infraestructura. CAPACIDADES: Docentes capacitados MANDATOS: Reglamento institucional Art.102 (De los grados y titulación)	Beneficiar a las organizaciones a través de planes de capacitación, elaborados por los alumnos del ITSCO.	Escasos recursos económicos para pagar el proceso de titulación.

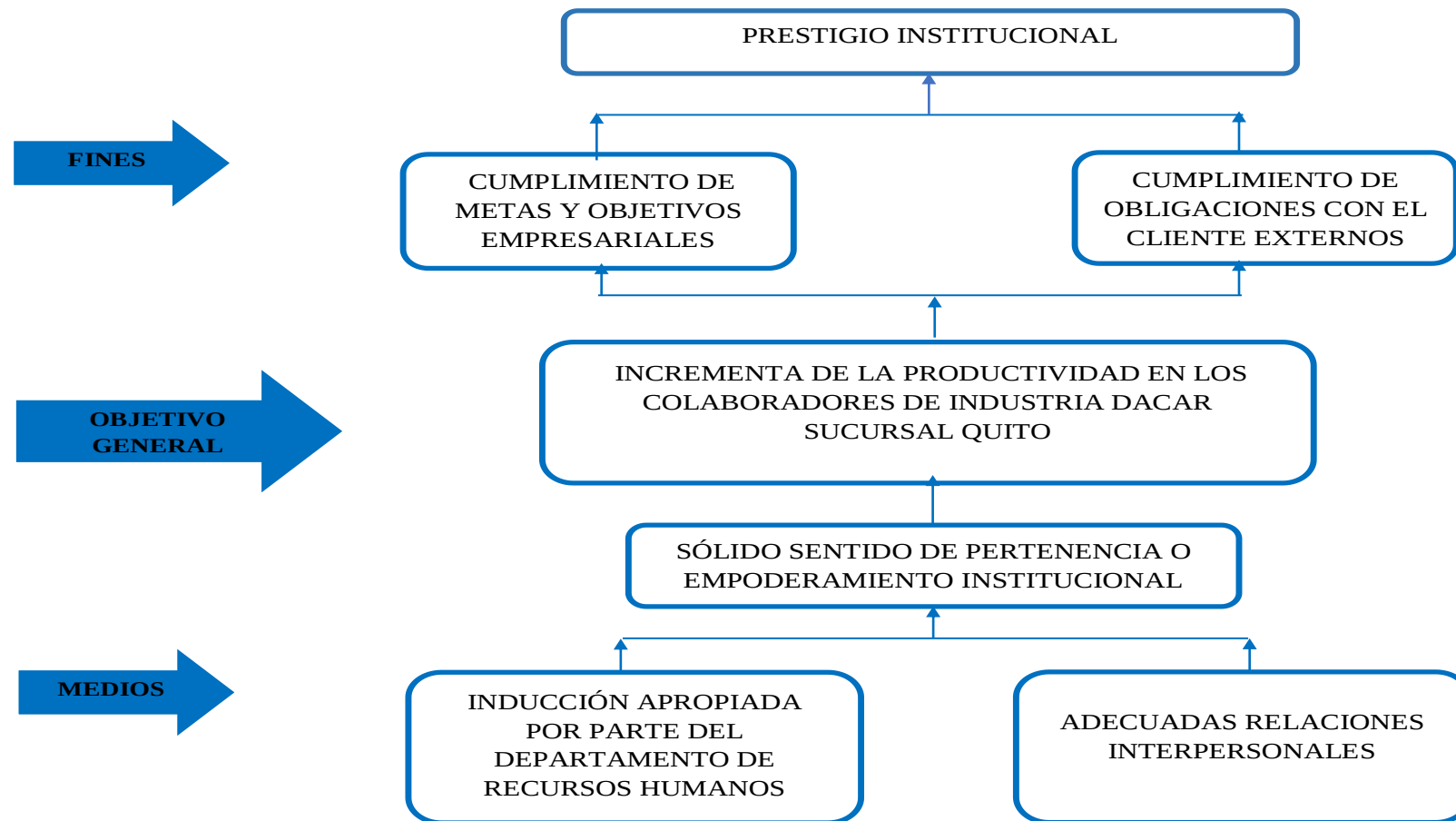
Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Investigación de Campo

APENDICE D Figura 35 Árbol De Problemas



Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Investigación de Campo

APENDICE E Figura 36 Árbol De Objetivos.



Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Investigación de Campo

APENDICE F Tabla 21 Matriz De Alternativas

MATRIZ DE ALTERNATIVAS							
OBJETIVOS	IMPACTO SOBRE EL PROPÓSITO	FACTIBILIDAD TÉCNICA	FACTIBILIDAD FINANCIERA	FACTIBILIDAD SOCIAL	FACTIBILIDAD POLÍTICA	TOTAL	CATEGORIA
Inducción apropiada por parte del Departamento de Recursos Humanos.	5	4	4	5	5	23	ALTA
Adecuadas relaciones interpersonales.	5	5	5	5	4	24	ALTA
Sólido sentido de empoderamiento e integración institucional.	5	5	4	5	5	24	ALTA
Incremento de la productividad en los colaboradores de Industria Dacar Sucursal Quito	5	5	5	5	5	25	ALTA

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Investigación de Campo

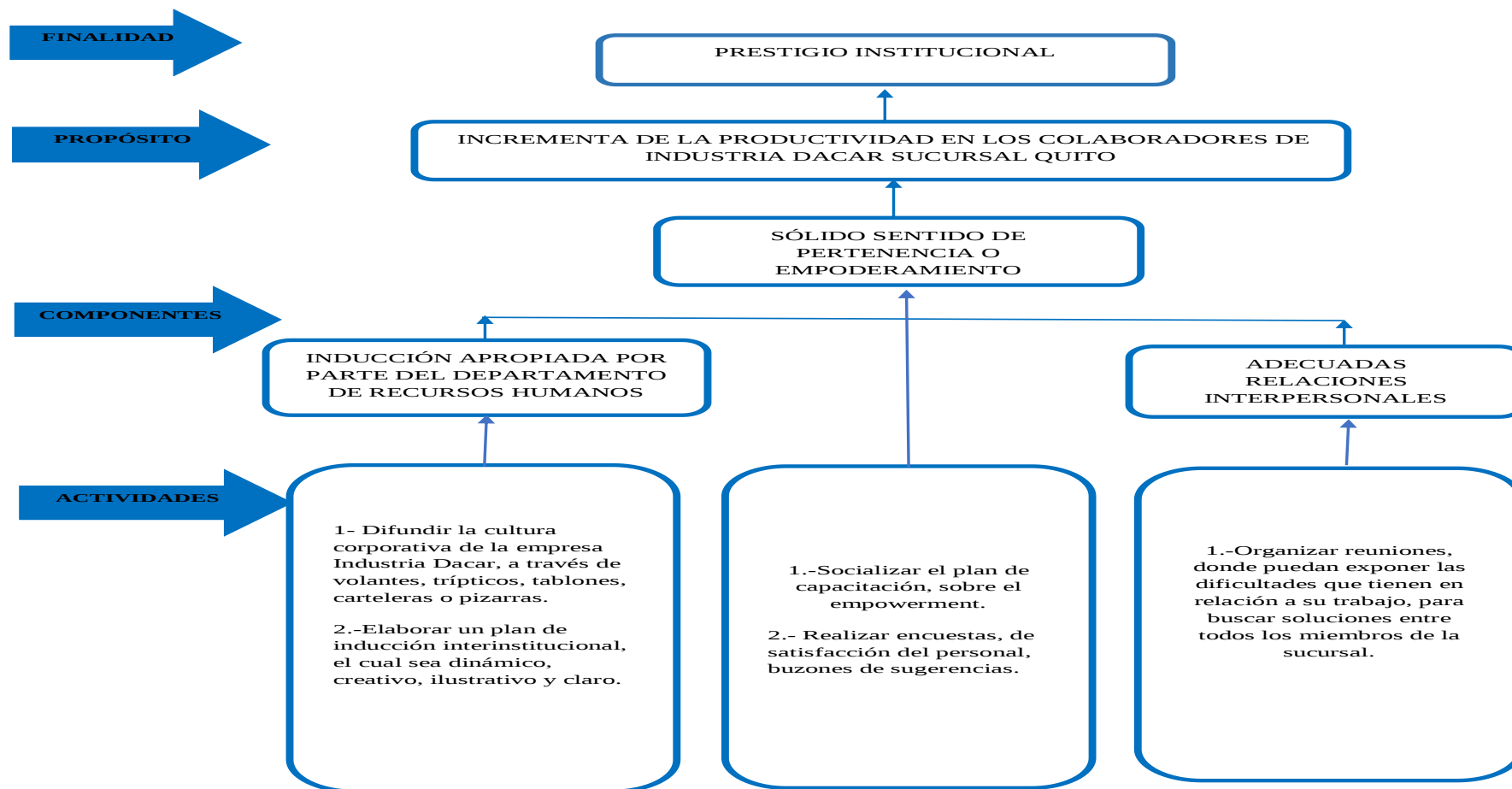
APENDICE G Tabla 22 Matriz De Análisis De Impacto De Los Objetivos

MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE OBJETIVOS							
OBJETIVOS	FACTIBILIDAD DE LOGRARSE	IMPACTO DE GÉNERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIAS	SOSTENIBILIDAD	TOTAL	CATEGORIA
Inducción apropiada por parte del Departamento de Recursos Humanos.	Es factible de realizar ya que la empresa Industria Dacar cuenta con profesionales capacitados para realizar una correcta inducción. (5)	Participan los hombres y mujeres de forma equitativa (5)	Contribuye a desarrollar procesos con organización (5)	Fomenta al colaborador a adaptarse rápidamente a la empresa. (5)	Se puede incrementar más procesos en el futuro con el trabajo en equipo (5)	25	Alto
Adecuadas relaciones interpersonales.	Las buenas relaciones interpersonales permiten alcanzar mejores resultados en la empresa. (5)	Respeto a las preferencias psicosexuales. (5)	Elimina discusiones y disgustos laborales, mejorando el clima de la empresa. (5)	Ayuda a mejorar el desarrollo de los procesos institucionales. (5)	Fortalece los lazos laborales entre todos los trabajadores de la empresa. (5)	25	Alto
Sólido sentido de empoderamiento e integración institucional.	Los beneficios del objetivo son para la empresa y sus colaboradores, respetando los derechos de ambas partes. (5)	Respeto a los derechos humanos y las individualidades. (5)	Mejora la convivencia dentro y fuera de la organización. (5)	Encamina al Cumplimiento de metas y objetivos institucionales (5)	Fomenta la estabilidad laboral y emocional. (5)	25	Alto
Incremento de la productividad en los colaboradores de Industria Dacar Sucursal Quito	Las utilidades de la empresa crecerán notablemente, favoreciendo así a los dueños de Dacar. (5)	Promueve el cumplimiento de los derechos y deberes de los trabajadores de la empresa Industria Dacar. (5)	Mejora los canales de comunicación. (5)	Satisface las expectativas de clientes internos y externos (5)	Promueve la correcta distribución de los recursos e insumos. (5)	25	Alto

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Investigación de Campo

APENDICE H Figura 37 Diagrama De Estrategias



Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Investigación de Campo

APENDICE I Tabla 23 Matriz De Marco Lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTO
PRESTIGIO INSTITUCIONAL	Según la población encuestada, el 66,67% desconoce lo que es el empoderamiento empresarial, porcentaje alto el mismo que determina una necesidad en la empresa, es así que a través de la capacitación se pretende disminuir esta problemática y fomentar el prestigio de la empresa.	Encuestas realizadas, las mismas que posteriormente serán entregadas a la empresa Industria Dacar Sucursal Quito.	Que la empresa Industria Dacar Suucursal Quito, proporcione más capacitaciones en favor del empoderamiento e integración institucional,
PROPÓSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTO
INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE INDUSTRIA DACAR	La insuficiente información que los colaboradores de la empresa Industria Dacar Sucursal Quito poseen de los beneficios del empoderamiento empresarial, representa el 77,78% de la población encuestada, porcentaje que está por encima de la mitad, lo cual significa que el personal de la organización ignora el aprovechamiento que puede generar la implementación de este tema.	Encuestas realizadas, las mismas que posteriormente serán entregadas a la empresa Industria Dacar Sucursal Quito, e informe de evaluación de desempeño proporcionada por la institución.	Que los colaboradores de empresa Industria Dacar Sucursal Quito, se desvinculen en el proceso de formación y capacitación.
COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTO
INDUCCIÓN APROPIADA POR PARTE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	Los colaboradores encuestados exponen en un 66,67%, que no han recibido una inducción al momento de ingresar a laborar a la institución, lo cual demuestra que es sumamente necesario la realización de un plan de capacitaciones y lograr un empoderamiento institucional desde el primer día de labores, para finalmente cumplir con los objetivos de la organización.	Encuestas realizadas, las mismas que posteriormente serán entregadas a la empresa Industria Dacar Sucursal Quito.	El departamento de Recursos Humanos, realiza un programa de inducción y lo aplica.

ADECUADAS RELACIONES INTERPERSONALES	En la empresa Industria Dacar Sucursal Quito, se determina que el 100% del personal se ha sentido afectado por las relaciones interpersonales, lo cual ha influenciado en el desarrollo de su trabajo, y por consiguiente en el desempeño, este indicador negativo determina que es urgente la implementación de este plan, para favorecer las relaciones interpersonales de los colaboradores.		Encuestas realizadas, las mismas que posteriormente serán entregadas a la empresa Industria Dacar Sucursal Quito.	Los colaboradores incrementan su desempeño, debido a las adecuadas relaciones interpersonales.
SÓLIDO SENTIDO DE PERTENENCIA O EMPODERAMIENTO	Mediante la población encuestada, los resultados dicen que el 55,56% no se siente a gusto en su lugar de trabajo, dato negativo que muestra un condicionante conjuntamente con una característica llamada inconformidad, lo fundamental es conocer y actuar sobre las causas mediante un plan de capacitación orientado a satisfacer las necesidades empresariales y disminuir en el porcentaje mencionado.		Encuestas realizadas, las mismas que posteriormente serán entregadas a la empresa Industria Dacar Sucursal Quito.	Se realizan talleres en forma periódica.
ACTIVIDADES	GASTOS CORRIENTES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS DE LAS ACTIVIDADES
1.- Difundir internamente la cultura corporativa de Dacar a través de trípticos, tableros, carteleros o pizarras.	Couch	500	Facturas y recibos.	Los colaboradores muestran compromiso para difundir la cultura corporativa de Dacar.
	Laptop	\$0,00		
	Pen drive	\$0,00		
	resma de papel	\$3,50		
1.1.- Crear un protocolo de inducción, el cual sea dinámico, creativo, ilustrativo y claro.	Copias	\$4,50		El personal nuevo, entra en el renovado proceso de inducción, creado por RRHH.
	Internet en horas	\$0,00		
	Movilización	\$5,00		
	Infocus	\$0,00		
2.- Socializar el plan de capacitación sobre el empowerment.	Cámara digital	\$0,00		El plan de capacitaciones, a su posterior aplicación incrementa la productividad.
	Gigantografía	\$30,00		
	Sala de Reuniones	\$0,00		
	Sillas con brazos	\$0,00		

2.1.-Realizar encuestas de satisfacción de personal, y buzones de sugerencias.	Cafetera	\$0,00		Los colaboradores se muestran reacios al cambio.
	Vasos	\$10,00		
	Servilletas	\$0,50		
	Coffe Break	\$75,00		
3.- Organizar reuniones donde puedan exponer las dificultades, que tienen en relación a su trabajo para buscar soluciones entre todos los miembros de la sucursal.	Cartulinas	\$1,00		La alta gerencia no muestra interés en realizar reuniones, limitando a los colaboradores el derecho a ser escuchados
	Libretas con logo	\$8,00		
	Esferos con logo	\$4,20		
	Amplificación	\$0,00		

Elaborado Por: Tania Sangacha
Fuente: Investigación de Campo

APENDICE J Tabla 24 Presupuesto

MAQUINARIAS Y EQUIPOS					
DESCRIPCIÓN	MARCA	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL	OBSERVACIONES
Couch		20 horas	\$25.00	500	Provisto por el estudiante
Laptop	HP Probook	1	\$0,00	\$0,00	Provisto por el estudiante
Pen drive	Datatraveler	1	\$0,00	\$0,00	Provisto por el estudiante
resma de pap	Linea azul	1	\$3,50	\$3,50	Provisto por el estudiante
Copias		225	\$0,02	\$4,50	Provisto por el estudiante
Internet en h	CNT	20 Horas	\$0,00	\$0,00	Provisto por el estudiante
Movilización		5	\$1,00	\$5,00	Preparación y ejecución
Infocus	Epson	1	\$0,00	\$0,00	Provisto por la empresa
Pantalla	Epson	1	\$0,00	\$0,00	Provisto por la empresa
Gigantografía	tipo tela	1	\$30,00	\$30,00	Provisto por la empresa
Sala de Reun	S.A	1	\$0,00	\$0,00	Provisto por la empresa
Sillas con bra	Brass	15	\$0,00	\$0,00	Provisto por la empresa
Cafetera	Lg 554	1	\$0,00	\$0,00	Provisto por la empresa
Vasos	Tipo Café	40	\$0,25	\$10,00	Provisto por el estudiante
Servilletas	Familia	50	\$0,01	\$0,50	Provisto por el estudiante
Coffe Break	Don Guillo	50	\$1,50	\$75,00	Provisto por la empresa
Cartulinas	Colores	20	\$0,05	\$1,00	Provisto por la empresa
Libretas con	Norma	10	\$0,80	\$8,00	Provisto por la empresa
Esferos con l	Big	12	\$0,35	\$4,20	Provisto por la empresa
Amplificación	Lg 1253-4	1	\$0,00	\$0,00	Provisto por la empresa
Cámara digit	Cannon	1	\$0,00	\$0,00	Provisto por el estudiante
OBSERVACIÓN INDICA PROVISTO POR LA EMPRESA SERÁN		TOTAL		\$641,70	
20% De IMPREVISTOS				128,34	
SUMAN:				\$770,04	

Elaborado Por: Tania Sangacha

Fuente: Investigación de Campo

Quito, 9 de mayo del 2018.

Señores

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente.

De mi consideración:

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega e implementación del Plan de Capacitaciones desarrollada en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución, **Incrementar la productividad en los colaboradores de Industria Dacar Sucursal Quito, mediante la elaboración y socialización de un plan de capacitaciones sobre el empoderamiento e integración institucional.**

El proyecto sobre el empoderamiento e integración institucional mediante un plan de capacitaciones para la empresa Industria Dacar, Cia.Ltda. Sucursal Quito, se encuentra **terminado y entregado satisfactoriamente a la institución.**

Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad.

Atentamente,


INDUSTRIA DACAR
R.U.C. 0890271712001
Abg. Jenny Alcaraz Moreira
C.I. 13.52260838
Teléf.: 02-24071789 - 0994089921
INDUSTRIA DACAR, CIA. Ltda.
SUCURSAL QUITO

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
ADMINISTRACIÓN 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) **SANGACHA BONILLA TANIA PILAR**, portador de la cédula de identidad N° 172044525-1, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 27 de abril del 2018

ABR 27 2018
Sra. Mariela Balseca
CAJA
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA
CONSEJO DE CARRERA
Psid. Patricia Jara
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN

Ing. William Parra
BIBLIOTECA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA
27 ABR 2018
9.6 JES
COORDINACIÓN

Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA
DIRECCIÓN DE CARRERA
Ing. Franklin Cevallos
DIRECTOR DE CARRERA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA
27 ABR 2018
Ting. Samirita Prado
SECRETARÍA ACADÉMICA
Samirita Prado

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TANIA SANGACHA (1).docx (D36702076)
Submitted: 3/19/2018 2:23:00 PM
Submitted By: edwin.jara@cordillera.edu.ec
Significance: 3 %

Sources included in the report:

tesis urcus.docx (D23430135)
GABRIELA RAMOS.pdf (D30286006)
http://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/martinez_rodrigo.pdf
http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segua.pdf
http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Instances where selected sources appear:

7

