CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS

HUMANOS - DEL PERSONAL

DISEÑAR UNA PROPUESTA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA SALA RECREACIONAL PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TOACHIEC EXPLORACIONES MINERAS S.A. UBICADO EN LA PARROQUIA PALO QUEMADO, CANTÓN DE SIGCHOS, PROVINCIA DE COTOPAXI EN EL PERIODO 2019.

Trabajo de integración curricular previó la obtención del título de Tecnólogo en Administración en Recursos Humanos y Personal

Tipo de trabajo de integración curricular:

I+D+I

Autor: Patricia Gabriela Jara Cueva

Tutor: Ing.Geovanny Barragán Grandez MBA.

Quito, Enero 2020

TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 15 de noviembre de 2019

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **JARA CUEVA PATRICIA GABRIELA**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **DISEÑAR UNA PROPUESTA SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA SALA RECREACIONAL PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TOACHIEC EXPLORACIONES MINERAS S.A. DE LA PARROQUIA PALO QUEMADO, CANTÓN SIGCHOS, PROVINCIA DEL COTOPAXI EN EL PERIODO 2019-2019.,** una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.

ING. GEOVANNI BARRAGAN
Tutor de Proyectos

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CORDILLERA"
CONSEJO DE CARRERA

PSIC. FABIÁN JARA
Delegado de Titulación de la Carrera

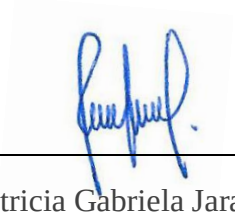
ING. GUIDO FRANCO
Lector de Proyectos

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CORDILLERA"
15 NOV 2019

ING. FRIKTZIA MENDOZA
Directora de Carrera

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Patricia Gabriela Jara Cueva, declaro bajo juramento que la investigación es absolutamente original, auténtica, 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.

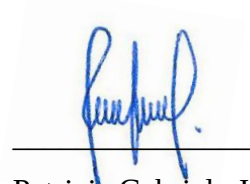


Patricia Gabriela Jara Cueva

C.C: 1718411208

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Patricia Gabriela Jara Cueva portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 1718411208 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 **"Diseñar una propuesta sobre la implementación de una sala recreacional para mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa TOACHIEC EXPLORACIONES MINERAS S.A. ubicado en la parroquia Palo Quemado, cantón de Sigchos, provincia de Cotopaxi en el periodo 2019"** con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



Patricia Gabriela Jara Cueva

C.C: 1718411208

Quito a, 21 de octubre de 2019

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar mi familia, por todo el apoyo que se me brindo en todo el transcurso de mi vida, siendo el pilar fundamental de mi formación, pero sobre todo en mi crecimiento como ser humano.

A todos los docentes, que estuvieron presentas a lo largo de mi vida estudiantil, y me supieron compartir sus conocimientos, que me ayudarán en mi carrera profesional.

También a mis compañeros, a mis amigos con las que compartí gran parte del tiempo, con quienes nos apoyamos en las buenas y en las malas, y formé fuertes lasos de amistad.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre, quien siempre lucho por sacar a su familia adelante, quien velo por mi bienestar y siempre estuvo junto a mi brindándome su apoyo incondicional.

A mis hermanos Alex, Luis, Nikol con quienes caminamos juntos, dando pasos cortos, apoyándonos unos a otros para crecer como personas y como familia.

A mi hermana Yuly, quien es como una madre, que día a día cuida y vela por mí. Además de ser mi hermana es mi mejor amiga, mi consejera de vida y sobre todo mi leal compañera.

A Pacífico Silva, quien me enseñó a ser fuerte y a luchar por mis objetivos, quien me brindo su protección, pero sobre todo su cariño de padre.

A Francisco Silva, mi eterno compañero de vida, a su lado compartí los más hermosos momentos, siempre conté con su apoyo incondicional, el, quien me protegió a cada segundo, quien estuvo en las buenas, pero sobre todo en las malas y quien me brindó la oportunidad de seguir formándome como profesional, a ti Francisco, dedico el fruto de mi esfuerzo, y sé que desde el cielo te sientes muy orgullosa de mí.

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA ..... **ii**

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL ..... **iii**

AGRADECIMIENTO ..... **iv**

DEDICATORIA ..... **v**

ÍNDICE DE TABLAS ..... **x**

ÍNDICE DE FIGURAS ..... **xi**

ÍNDICE DE ANEXOS ..... **xii**

RESUMEN EJECUTIVO ..... **xiii**

ABSTRACT ..... **xiv**

CAPÍTULO I **1**

ANTECEDENTES **1**

1.01 Contexto **1**

1.01.01 Macro 1

1.01.02 Meso 2

1.01.03 Micro 3

1.02 Justificación **4**

1.03 Definición del problema central **5**

1.03.01 Análisis de la matriz T 6

CAPÍTULO II **8**

INVOLUCRADOS **8**

2.02. Matriz de involucrados 9

2.02.01. Análisis de matriz de involucrados 10

CAPÍTULO III **13**

PROBLEMAS Y OBJETIVOS **13**

3.01 Árbol de Problemas 13

3.01.01 Análisis de árbol de problemas 14

3.02 Árbol de Objetivos 15

3.02.01 Análisis de árbol de objetivos 16

CAPÍTULO IV 17

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS 17

4.01 Matriz de alternativas 17

4.01.01 Análisis de la matriz de alternativas 19

4.02 Matriz de análisis de impacto de los objetivos 21

4.02.01 Análisis de la matriz de impacto de los objetivos 23

4.03 Diagrama de estrategias 25

4.03.01 Análisis del diagrama de estrategias 26

4.04 Matriz de Marco lógico 27

4.04.01 Análisis de la matriz del marco lógico 30

CAPÍTULO V 33

5.01 MARCO TEÓRICO 33

5.01.01. Relaciones Interpersonales 33

5.01.01.02 Las relaciones interpersonales en la organización 34

5.01.01.02 Importancia de las relaciones interpersonales en el trabajo 34

5.01.02 Efectos de las malas relaciones interpersonales en el trabajo 35

5.01.03 Consejos para mejorar las relaciones interpersonales en el Trabajo 35

5.01.04. Técnicas para mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo 37

5.01.05 Comunicación asertiva 39

5.01.06. La recreación para mejorar las relaciones interpersonales. 40

5.01.07 Formas de recreación 41

5.02 Marco Metodológico 42

5.02.01. Delimitación de la investigación 43

5.02.02. Método de investigación 43

5.02.03. Tipo de investigación 44

5.02.04. Técnica de investigación 44

ENCUESTA 46

5.02.05. Procesamiento y análisis de la información 48

5.03 LA PROPUESTA 58

5.03.01. Antecedentes 58

5.03.02 Justificación de la propuesta 59

5.03.03. Objetivo General 60

5.03.04. Objetivos Específicos 60

5.03.05 Contenido 61

5.03.05.01. Objetivo general 62

5.03.05 .02. Objetivos específicos 62

5.03.06. Programa recreacional 73

5.03.06.01. Campeonato de 40 73

5.03.06.02. Campeonato de Ping Pong 76

5.03.06.03. Campeonato de Billar 79

5.03.06.04. Juego de Twister 82

5.03.06.05. Juego de Jenga 85

5.04. Socialización 88

CAPITULO VI 90

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS 90

6.01 Recursos 90

6.02 Cronograma 91

CAPITULO VII 94

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 94

7.01 Conclusiones..... 94

7.02 Recomendaciones 95

BIBLIOGRAFÍA 96

ANEXOS..... 99

Taller de comunicación asertiva..... 99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz T 5

Tabla 2. Matriz de análisis de involucrados 9

Tabla 3. Matriz de Alternativa 17

Tabla 4. Matriz de análisis de impacto de los objetivos. 21

Tabla 5. Matriz de Marco Lógico 27

Tabla 6. Pregunta 1 48

Tabla 7. Pregunta 2 49

Tabla 8. Pregunta 3 50

Tabla 9. Pregunta 4 51

Tabla 10. Pregunta 5 52

Tabla 11. Pregunta 6 53

Tabla 12. Pregunta 7 54

Tabla 13. Pregunta 8 55

Tabla 14. Pregunta 9 56

Tabla 15. Pregunta 10 57

Tabla 16. Materiales 63

Tabla 17. Cronograma de actividades 64

Tabla 18. Tabla de precios para los materiales y objetos necesarios 87

Tabla 19. Cronograma de la propuesta 88

Tabla 20. Cronograma 91

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapeo de involucrados 8
Figura 2. Árbol de problema 13
Figura 3 Árbol de Objetivos 15
Figura 4. Diagrama de Estrategias 25
Figura 5. Pregunta 1 48
Figura 6. Pregunta 2 49
Figura 7. Pregunta 3 50
Figura 8. Pregunta 4 51
Figura 9. Pregunta 5 52
Figura 10. Pregunta 6 53
Figura 11. Pregunta 7 54
Figura 12. Pregunta 8 55
Figura 13. Pregunta 9 56
Figura 14. Pregunta 10 57
Figura 15. Mapa de antecedente 58
Figura 16. Plano arquitectónico de la sala recreacional 68
Figura 17. Señalética preventiva. 69
Figura 18. Señalización de Obligación 70
Figura 19. Señalización de Prohibición 70
Figura 20. Señalización de información 71
Figura 21. Señalización de Sistemas Contra Incendio 71
Figura 22. Diseño de la tabla de posiciones para el campeonato de cuarenta 76
Figura 23. Modelo de la tabla de posiciones para el campeonato de Ping-Pong 79
Figura 24. Modelo de la tabla de posiciones para el campeonato de Billar 82
Figura 25. Modelo de la tabla de posiciones para el campeonato de Billar 85
Figura 26. Relaciones Interpersonales en el Trabajo 89

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. La comunicación asertiva 99

Anexo 2. Trabajo en Equipo..... 100

Anexo 3. El clima Laboral 100

Anexo 4. Trabajador general de la empresa 101

Anexo 5. Encuesta página 1 102

Anexo 6. Encuesta página 1 103

Anexo 7. Proforma de juegos de billar y mesa de ping pong..... 104

Anexo 8. Proforma página 2..... 105

Anexo 9. Proforma página 3..... 106

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación se refiere a la elaboración de una propuesta sobre el diseño de una sala recreacional, con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa Toachiec Exploraciones Mineras S.A., la misma que se dedica a la extracción de minerales a pequeña escala, y se encuentra en etapa de exploración avanzada.

El problema detectado fue las ineficientes relaciones interpersonales dada por la escaza comunicación y mínima interacción entre los colaboradores. Con el diseño de esta propuesta permite mejorar las relaciones interpersonales en la empresa Toachiec S.A. La sala recreacional contará con una variedad de juegos, tales como una mesa de ping ping, el jenga barajas y otros, a esto le acompaña una programación de campeonatos internos, que fomente la participación de los trabajadores, desarrollando en ellos competencias de trabajo en equipo, empoderamiento con sus funciones y alto desempeño, que conlleve a la empresa al cumplimiento de objetivos y metas. Además, beneficiara a tener un óptimo clima laboral, donde todos los miembros que conforman esta organización se sientan a gusto de trabajar.

ABSTRACT

This research project concerns the development of a proposal on the design of a recreational room, with the aim of improving interpersonal relations between the workers of the company Toachiec Exploraciones Mineras S.A., the same as it is engaged in small-scale mineral extraction, and is in the advanced exploration stage.

The problem identified was the inefficient interpersonal relationships given by the low communication and minimal interaction between the collaborators. With the design of this proposal allows to improve the interpersonal relationships in the company Toachiec S.A. The recreation room will feature a variety of games, such as a ping table, the jenga decks and others, this is accompanied by a schedule of internal championships, which encourages the participation of workers, developing competitions in them teamwork, empowerment with its functions and high performance, which will lead the company to meet goals and goals. It will also benefit to have an optimal working climate, where all the members who make up this organization feel comfortable working.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.01 Contexto

1.01.01 Macro

Según (Padilla, 2016) asevera que las relaciones interpersonales, asimismo denominadas destrezas sociales, se encuentran presentes en todos los aspectos a lo largo de la vida. Son conductas complejas, innatas, y variables de los seres humanos, que se encuentra definidas en la autoestima, permitiendo sentirse a gusto en distintos escenarios y situaciones donde se encuentra expuesta a la interacción social.

Formar nuevas amistades y mantenerlas por un tiempo indefinido, tener confianza, compartir anécdotas y crear empatía con las experiencias de otros, evidencia la importancia de una buena relación interpersonal. Caso contrario, se puede constatar el sentimiento de incapacidad social, la misma que puede llevar al aislamiento con el entorno, provocando problemas psicológicos difíciles de manejar.

Por lo anterior, varias empresas a nivel mundial han creado espacios destinados a la recreación, que permita la interacción entre trabajadores, la desconexión con sus funciones habituales de trabajo y otros, de esta forma se evita situaciones relacionadas con el estrés laboral.

GOOGLE es una empresa reconocida a nivel mundial tiene grandes instalaciones de recreación y ocio como salas de juegos de mesa, juegos de video, lugares destinados para

el descanso físico y mental, despensas con alimentos, áreas verdes y más, que permite a los trabajadores el desenlace por un tiempo de sus actividades laborales.

1.01.02 Meso

Como (Plaza, 2005) alude gran parte del tiempo los seres humanos permanecen en su lugar de trabajo, donde las relaciones con nosotros mismos y el entorno debe ser favorables caso contrario la vida de las personas tiene a ser muy estresante y fuera de foco. El fin del ser humano es tener un equilibrio entre lo laboral, el hogar, lo social, entre otros, que conlleve al bienestar personal. Existe variedad de ambientes laborales por este motivo es muy importante adecuarse a ellos, así mismo es primordial exista una comunicación de forma directa y sin inconvenientes, de forma respetuosa entre el equipo de trabajo de una empresa.

La presión de trabajo por concepto de labores físicos, jornadas extensas, condiciones ambientales, son causales que afectan a las relaciones interpersonales del trabajador, desde la alta dirección, gerencia, personal de apoyo hasta los obreros. Estos aspectos afectan notoriamente en el rendimiento laboral, en lo personal y social.

Entre las firmas “divertidas” que destacan actualmente están Intercam, Volaris, Grupo Expansión, Microsoft y Google, pioneras en implementar proyectos basados en el 'aprendizaje social' que reditúan en el corto plazo y se miden en términos de productividad. (Lydia, 2014).

Varias empresas a nivel mundial implementan espacios destinados a la recreación con las finalidades de fomentar la socialización entre los colaboradores, esto fomenta el aprendizaje que conlleva al desarrollo productivo de la organización.

1.01.03 Micro

La recreación laboral promovida sobre todo en el sector industrial ha ido ganando terreno, sobre todo en los últimos años, debido a la importancia que como factor de motivación e integración tiene en los trabajadores (Seguridad Minera, 2015). Sus programas están integrados regularmente por: actividades sociales, culturales, físicas y al aire libre y han pasado a formar parte importante de las negociaciones colectivas de las empresas.

La recreación es una forma de integración en el ámbito laboral de suma importancia, fortalece las relaciones interpersonales y genera motivación entre los trabajadores. Existe distintas formas de recrear tales como: actividades culturales, de campo, física, sociales y espacios dentro de la organización destinados para la recreación (Seguridad Minera, 2015).

Varias organizaciones sin importar la razón social ya cuentan con áreas recreativas, un claro ejemplo del sector público son las Fuerzas Armadas, el personal al encontrarse mucha de las veces en lugares alejados de sus hogares y teniendo extensas jornadas de trabajo, se les impide el desplazamiento fuera de los campamento o cuarteles, por estos factores cuentan en su infraestructura salas recreacionales con la finalidad de generar distracción y fomente las relaciones interpersonales (El Telegrafo, 2016).

Lunding Gold, empresa del sector privado, comprometida por la salud y bienestar de los trabajadores, en sus instalaciones cuentan con salas destinados a la recreación, donde permite a los trabajadores hacer uso de ellas en sus tiempos libres con la finalidad de interactuar con el equipo de trabajo, fomentando así los lasos de amistad (LUNDINGOLD, 2017).

Si todos los trabajadores dentro de las organizaciones mantuvieran y fomentaran las relaciones interpersonales de forma efectiva el desarrollo de la empresa sería evidente.

1.02 Justificación

El pilar fundamental en una organización es el capital humano, esta permite que la empresa logre cumplir las metas planteadas, por este motivo es importante contar con un clima laboral óptimo donde los trabajadores se sientan cómodos y puedan desarrollar sus funciones con eficiencia y eficacia.

En la empresa Toachiec S.A., se evidencia mínima comunicación, insuficiente interacción entre trabajadores, que conlleva a tener ineficientes relaciones interpersonales, esto impide en ellos realizar sus funciones y actividades de forma objetiva, formando así tiempos muertos y baja productividad.

Por lo mencionado anteriormente con este proyecto se pretende mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores mediante la elaboración de una propuesta sobre el diseño de una sala recreacional donde todos los integrantes de la empresa puedan interactuar y compartir entre ellos, generando así un buen clima laboral.

Al mejorar las relaciones interpersonales, fortalece en los trabajadores la comunicación, el trabajo en equipo, empoderamiento con la empresa y un ambiente de trabajo óptimo, que beneficia a la salud e integridad de los trabajadores. Además, estos factores permiten el desarrollo organizacional, haciendo que Toachiec Exploraciones Mineras S.A., sea una empresa competitiva en el mercado, y atractiva para a la inversión extranjera.

1.03 Definición del problema central

Tabla 1. *Matriz T*

ANALISIS DE FUERZAS T					
Situación Empeorada	**Situación Actual**				**Situación Mejorada**
Enfrentamientos agresivos y enemistad, entre los trabajadores, que conlleve al retroceso de la empresa e incumplimiento de objetivos.	Ineficientes relaciones interpersonales en los trabajadores de la empresa TOACHIEC S.A.				Eficientes relaciones interpersonales basándose en la interacción asertiva entre los trabajadores, fortaleciendo el clima laboral.
Fuerzas Impulsadoras	**I**	**PC**	**I**	**PC**	**Fuerzas Bloqueadoras**
1.-Diseñar una propuesta sobre la incrementación de una sala recreativa.	1	4	4	1	Recursos económicos limitados
2.-Planificar talleres sobre la comunicación asertiva.	1	4	4	1	Escaso tiempo para desarrollar el taller.
3.-Desarrollar concursos recreacionales entre trabajadores.	1	4	4	1	Desinterés por parte de los trabajadores
4.- Programar capacitaciones sobre trabajo en equipo	1	4	4	1	Infraestructura inadecuada para el desarrollo capacitaciones.

Fuente: Autoría Propia (2019)
Elaborado por: Patricia Jara

1.03.01 Análisis de la matriz T

La matriz T consta de una situación actual, la situación empeorada, una situación mejorada, fuerzas impulsadoras y fuerzas bloqueadoras.

En la situación actual se evidencia Ineficiente comunicación entre los trabajadores de la empresa TOACHIEC S.A. generando un pésimo clima laboral, si no se realiza los pertinentes cambios, puede presentar una situación empeorada que genere enfrentamientos agresivos he enemistad entre los compañeros, esto entorpece objetivos empresariales.

La finalidad de este proyecto es obtener eficientes relaciones interpersonales basándose en la interacción asertiva entre los colaboradores, fortaleciendo con esto un óptimo clima laboral, he impulse al desarrollo y sostenibilidad de la empresa., logrando obtener el empoderamiento del recurso humano a la organización.

Para este proyecto se presenta fueras impulsadoras y bloqueadoras las cuales son:

1. Diseñar una propuesta sobre la incrementación de una sala recreativa. de I=1, PC= 4, la fuerza bloqueadora que impide que se lleve a cabo esta propuesta, es tener recursos económicos limitados, pues que para este proyecto es necesario la asignación de un presupuesto con base a la exigencia q este tipo aspiración necesita, se ha dado una ponderación de I=4, PC= 1.

2. Planificar talleres sobre la comunicación asertiva tiene una ponderación de I=1. PC=4, la fuerza bloqueadora que impide se realice esto proyecto es el escaso tiempo para desarrollar el taller, ya que no todos los trabajadores tienen los mismos horarios, se ha dado una ponderación de I=4, PC= 1

3. Desarrollar concursos recreacionales entre el cliente interno I=1, PC=4 la fuerza bloqueadora que impiden que esto se lleve a cabo es el desinterés por parte de los

colaboradores, ya que se presentar poca importancia en el proyecto, se ha dado una ponderación de I=4, PC= 1.

4. El programar capacitaciones sobre trabajo en equipo está dada en una ponderación de I=1, PC=4, la fuerza bloqueadora que impide se lleve a cabo esta propuesta es la infraestructura de la organización para el desarrollo de los talleres, por motivo de no tener espacios apropiados este tipo de actividades, esta tiene una ponderación de I=4, PC=1.

Lo anterior mencionado con el objetivo que este proyecto y para que obtenga el apoyo y la aceptación por parte de las gerencias de la empresa Toachiec Exploraciones Mineras S.A.

CAPÍTULO II

INVOLUCRADOS

2.01. Mapeo de involucrados

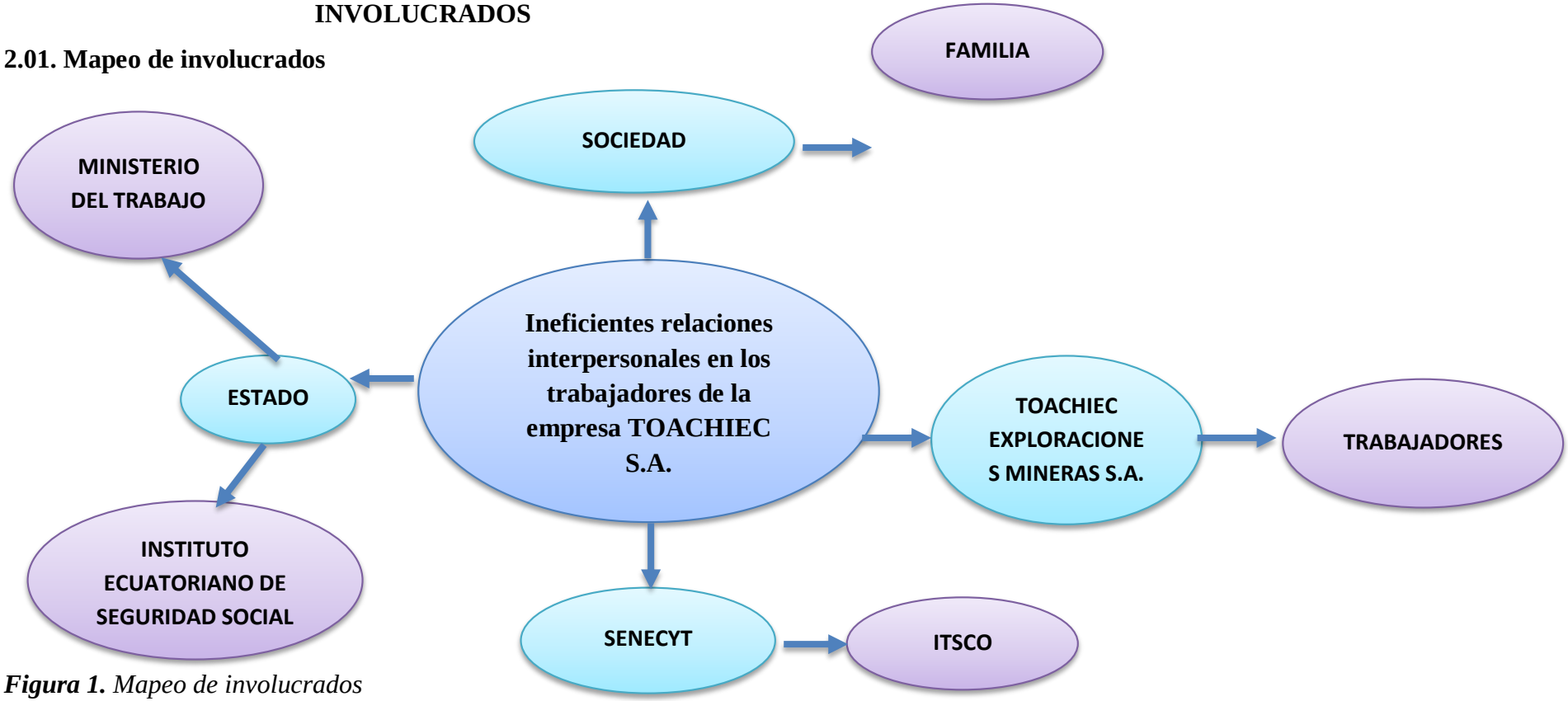


Figura 1. *Mapeo de involucrados*
Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Autoría Propia (2019)

2.02. Matriz de involucrados

Tabla 2. *Matriz de análisis de involucrados*

AUTORES INVOLUCRADOS	INTERES SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS, MANDATOS CAPACIDADES	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS PERCIBIDOS
ESTADO	Reducir los riesgos psicosociales en los trabajadores.	Ignorancia de la legislación laboral.	Humanos Código del trabajado Art. 42 Obligaciones del Empleado, numeral 2	Optimizar el desempeño de los trabajadores.	Mínima organización entre las gerencias.
DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO	Disminuir los efectos negativos que esta problemática en el desempeño de los trabajadores.	Desorganización entre las áreas de la empresa	IESS Seguro General de riesgos de trabajo Art 1 Humanos Tecnológicos Económicos	Mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores.	Mínima comunicación e interacción entre los trabajadores.
TRABAJADORES	Conocer sobre el tema, para evitar que esta afecte en el ámbito laboral y familiar .	Escaso interés por parte de algunos trabajadores.	Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional de la empresa Art. 1 literal b).	Evitar enfrentamientos, malos entendidos, enemistad, rivalidad, entre los trabajadores.	Resistencia por parte de los trabajadores.
FAMILIA	Evitar agresión física y emocional dentro espacio familiar por causa del estrés laboral	Rivalidad entre trabajadores	Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2021, Objetivo 9	Fomentar el bienestar laboral y social en los trabajadores	Desinterés por parte de la Gerencia
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA	Apoyar al estudiante a culminar su proyecto de Titulación de forma exitosa.	Insuficientes empresas que otorguen a los estudiantes la oportunidad de realizar prácticas pre profesional.	Humano Tecnológico Reglamento Interno del Instituto Tecnológico Superior Cordillera	El estudiante utilice los conocimientos obtenidos en su vida académica.	Modificación en las mallas curriculares del Instituto

Elaborado por Patricia Jara (2019)
Fuente Autoría Propia (2019)

2.02.01. Análisis de matriz de involucrados

1. El interés que tiene el Estado sobre el problema central es reducir los riesgos psicosociales que pueda acarrear al recurso humano, el problema es la escaza información de la legislación laboral por parte de los trabajadores. Toachiec S.A consta de apto recurso humano, basándose en la legislación laboral ecuatoriana para ello se rige al código del trabajo:

> ***Art.42 del Código del trabajo***. *Menciona que, las organizaciones deben instalar lugares apropiados para el ejercicio de actividades y funciones y demás espacios necesarios para el trabajo, considerando las respectivas medidas de salud y seguridad ocupacional* (Ministerio del Trabajo, 2012).

Por lo anterior mencionado el interés sobre el proyecto es optimizar el desempeño del cliente interno de la empresa Toachiec S.A., mediante el diseño una sala recreacional donde le trabajador puedan interactuar entre con sus compañeras en las actividades cotidianas y les que les permita estar motivados para el desempeño de sus funciones, los conflictos percibidos en este proyecto es el escaso interés de los altos mandos de la organización.

2. El interés del Departamento de Talento Humano ante el problema central es el minimizar los efectos negativos que esta problemática induce en el desempeño de las funciones de los trabajadores , los problemas percibidos por parte del departamento es la desorganización entre las áreas de la empresa, puesto que se evidencia mínima comunicación entre las jefaturas departamentales, la empresa cuenta con los recursos humanos, tecnológicos y económicos, el IESS se encuentra obligado a velar por el capital humano y actuar con base al Seguro General del Trabajo

El interés que tiene el Departamento de Talento Humano sobre dicho proyecto es mejorar las relaciones humanas entre los trabajadores, y los conflictos percibidos en la empresa es que existe escaza comunicación e interacción entre los trabajadores.

3. El interés de los trabajadores ante el problema central es conocer sobre el tema, para evitar que esta afecte en el ámbito laboral y social, los problemas percibidos en los trabajadores es el escaso interés por parte de algunos colaboradores dentro de la organización, para llevar a cabo este proyecto se cuenta con recursos humanos teniendo como base legal el Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional de la empresa, en su Art. 1 literal b) donde dice que es obligación del empleador preservar la vida, salud, seguridad e integridad de los trabajadores.

El interés sobre el proyecto por parte de los trabajadores minimizar los confortamientos, malos entendidos, y otros entre ellos, esto sería causal en el peor de los casos la desvinculación laboral con la empresa, sin embargo, los conflictos percibidos es la resistencia al cambio en los trabajadores.

4. El interés de la familia sobre el problema central es evitar agresión física y emocional dentro clima familiar por causa del estrés los problemas que se percibe en el seno familiar, para el proyecto se tiene recurso humano calificado, y se basa en el Plan Nacional del Buen Vivir. En el Objetivo 9 donde menciona garantizar la soberanía, la paz y de forma estratégica lograr el posicionamiento del país en la región (Senplades , 2017).

5. El interés del ITSCO en problema central es apoyar al estudiante con la elaboración de su proyecto de titulación de forma exitosa, ya que la docencia es la guía principal para realizar una correcta investigación, el problema que se percibe se relaciona a la organización, ya que existe la minina participación de empresas que otorguen la oportunidad de realizar prácticas pre profesional, esto impide que el estudiante culmine con las pautas indispensables para su titulación, el instituto cuenta con el capital humano para la ejecución de este proyecto, teniendo como guía el reglamento interno.

El *Titulo II* De los Grados y Títulos en el Art 1, dice; La graduación es la etapa de finalización programas de estudio y se sujetara a lo estipulado en el artículo 21 del Reglamento de Régimen Académico Codificado proporcionado a la unidad de titulación donde textualmente enuncia: Se considera trabajos de titulación en las carreras de formación técnica 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, emprendimientos, proyectos técnicos, trabajos experimentales, entre otros de similar niv1el de complejidad, el interés del proyecto es que el estudiante ponga en práctica todos los conocimientos adquiridos dentro de su vida estudiantil, logrando así cumplir sus objetivos propuestos, los conflictos percibidos por parte del estudiante es la modificación en las mallas curriculares del Instituto (ITSCO, 2018).

CAPÍTULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01 Árbol de Problemas

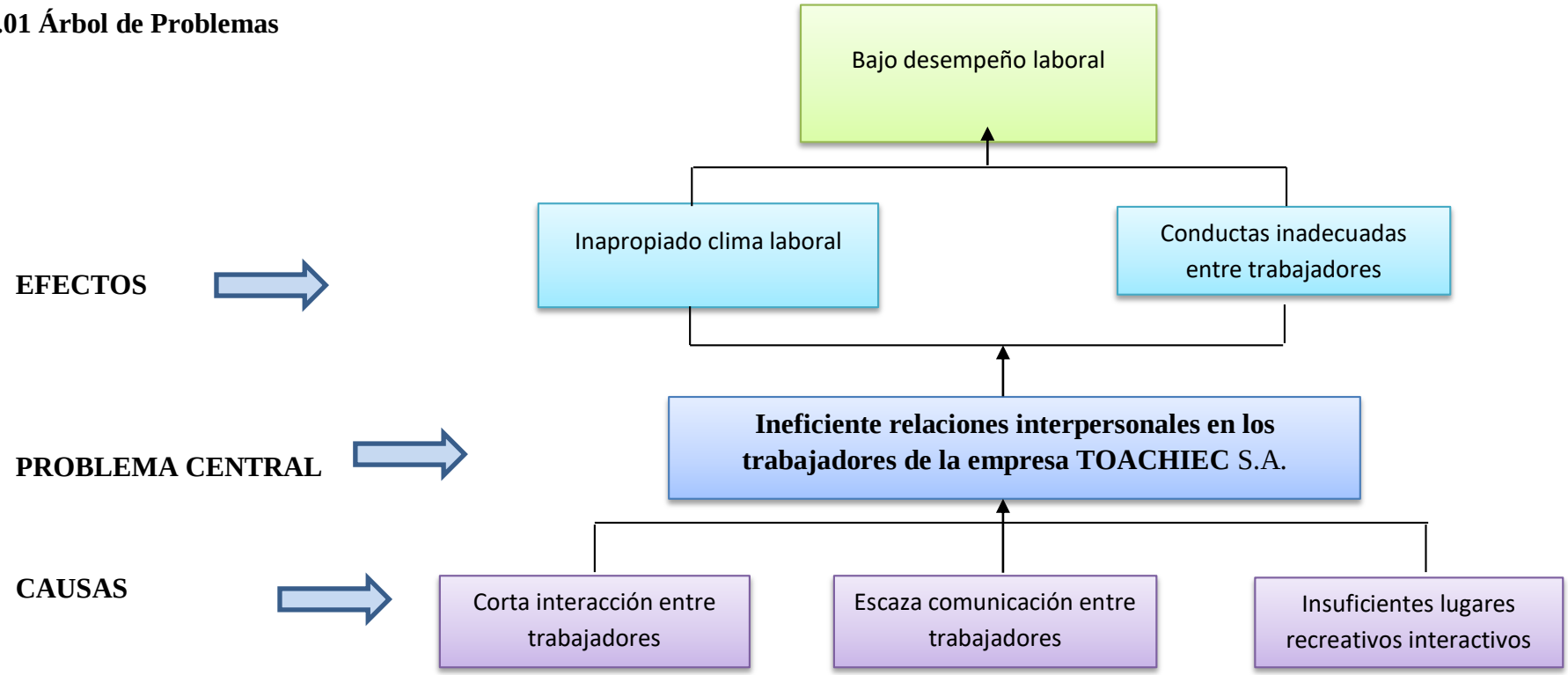


Figura 2. *Árbol de problema*
Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Autoría Propia (2019)

3.01.01 Análisis de árbol de problemas

Las causas que generan deficientes relaciones interpersonales en los trabajadores de la empresa TOACHIEC S.A. se dan porque en los trabajadores se evidencia una corta interacción, escaza comunicación e inexistentes lugares recreativos que ayuden a su interacción, esto conlleva a tener como efectos, un inadecuado clima laboral, trayendo consigo un bajo desempeño laboral.

3.02 Árbol de Objetivos

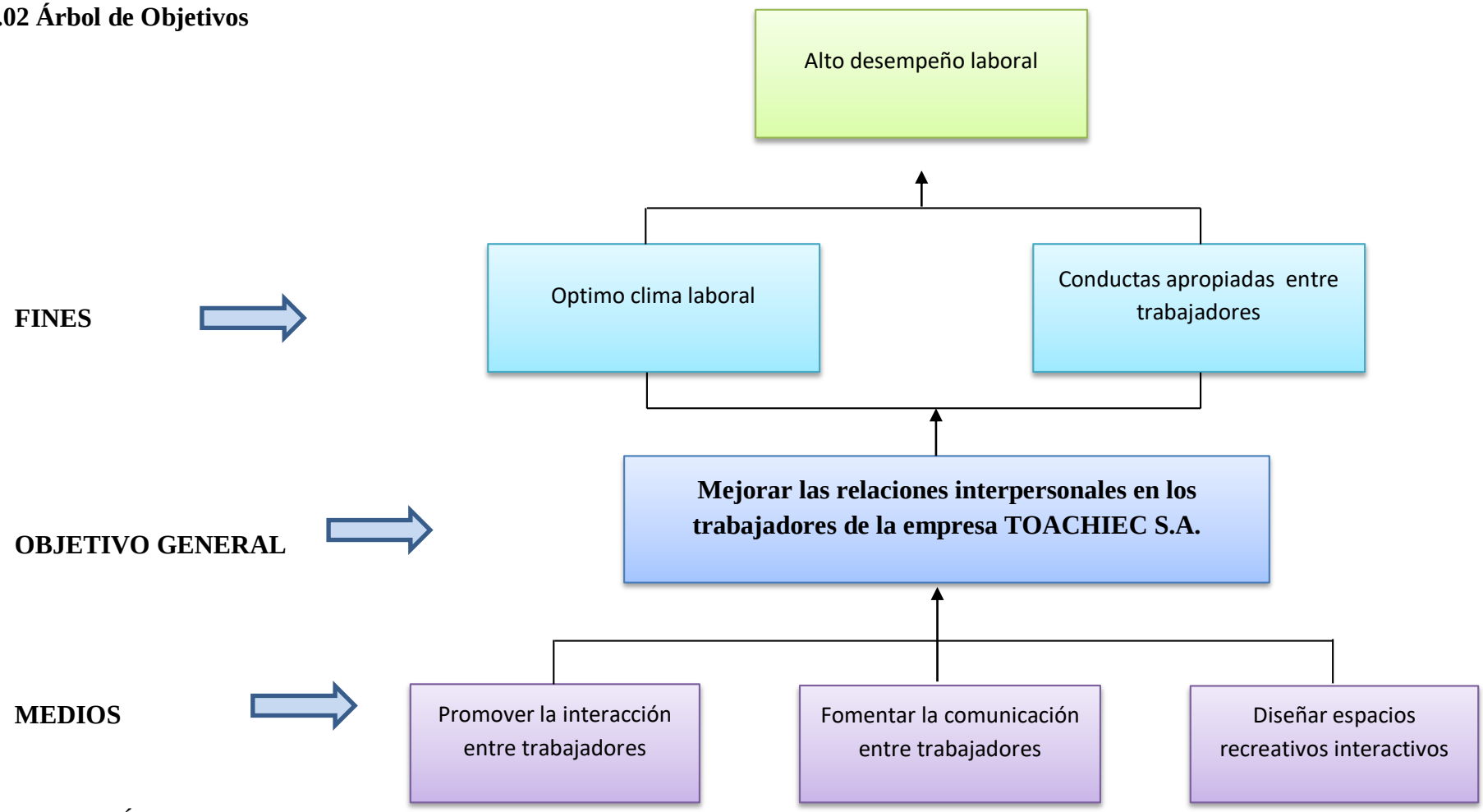


Figura 3 *Árbol de Objetivos*
Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente Autoría Propia (2019)

3.02.01 Análisis de árbol de objetivos

El objetivo general de este proyecto es mejorar las relaciones interpersonales en los trabajadores de la empresa TOACHIEC S.A. mediante el diseño de una propuesta con la finalidad de implementar una sala recreacional para los trabajadores, los medios esencialmente son promover la interacción entre trabajadores, fomentar la comunicación entre el recurso humano y principalmente diseñar espacios recreativos, lo anterior mencionado es con la finalidad de tener un óptimo clima laboral y conductas apropiadas entre trabajadores que conlleve a un alto desempeño laboral.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.01 Matriz de alternativas

Tabla 3. *Matriz de Alternativa*

OBJETIVOS	IMPACTO SOBRE EL PROPÓSITO	FACTIBILIDAD TÉCNICA	FACTIVILIDAD FINANCIERA	FACTIBILIDAD SOCIAL	FACTIBILIDAD POLÍTICA	TOTAL	CATEGORIA
Promover la interacción entre trabajadores	5	5	5	5	5	25	A
Fomentar la comunicación entre trabajadores	5	5	5	5	5	25	A
Diseñar espacios recreativos interactivos	5	5	4	5	5	24	A
Mejorar las relaciones interpersonales en los trabajadores de	5	4	4	5	4	22	A

la empresa TOACHIEC S.A.		
Total	**96**	**A**

Elaborado por: Patricia Jara (2019)

Fuente Autoría Propia (2019)

4.01.01 Análisis de la matriz de alternativas

La matriz de análisis de alternativas consta de objetivos, impacto sobre el propósito, factibilidad técnica, factibilidad financiera, factibilidad política, total y categoría.

El primer objetivo en la matriz de alternativas promover la interacción entre trabajadores, con el fin de generar empatía entre compañeros, con respecto al impacto sobre el propósito, tiene un puntaje de 5 (alta), se espera contar con la autorización del departamento de Talento Humano , para la factibilidad técnica el rango es de 5(Alta) considerando el diseño de una sala recreacional, en cuanto a la aceptación financiera la puntuación es de 5 (Alta) ya que este proyecto se basa principalmente en el diseño de la propuesta, con base a la factibilidad social ha obtenido un puntaje de 5 (Alta) debido a que se vela por el bienestar del colaborador, con referencia a la factibilidad política adquirió un rango de 5(Alta), ya que el código de trabajo ampara la salud y bienestar de los trabajadores, el primero objetivo ha tomado una totalidad de(25Alta), estableciéndolo en un rango alto.

El segundo objetivo de la matriz de alternativas es fomentar la comunicación entre trabajadores con el propósito de garantizar óptimas relaciones humanas, tiene una ponderación de 5 Alta pues se confía crear hábitos saludables en los trabajadores y su entorno laboral con referencia al impacto sobre el propósito tiene una puntuación de 5 (alta), el departamento de recursos humanos brindara el apoyo necesario para llevar a cabo dicho proyecto , con respecto a la factibilidad técnica se ha dado un rango de 5(Alta), lo que pretende con este proyecto es brindar charlas y talleres para familiarizar al cliente interno con el tema, en cuanto a la factibilidad financiera se da un ponderación de 5 (Alta) , se tiene en cuenta el recurso económico con los que se realizará el proyecto y el apoyo del departamento financiero, con relevancia a la factibilidad social se le da un rango de 5 (Alta), debido a que se toma en consideración el bienestar del colaborador, en consideración a la factibilidad política se da un rango de 5(Alta), el código de trabajo

menciona que la organización debe precautelar la integridad del recurso humano, el segundo objetivo da una puntuación de 25 ALTA

El tercer objetivo es diseñar espacios recreativos interactivos con una puntuación de 5 (Alta) con referencia al impacto sobre el propósito, puesto que se pretende que el recurso humano se sienta motivado al impulsar este tipo de proyectos dentro de la organización, la factibilidad técnica tiene una puntuación de 5 Alta, el cliente interno asimila que la empresa se preocupa por su bienestar dentro de la organización, refiriéndose a la factibilidad financiera se da una calificación de 4 Alta, puesto que el diseño de este tipo de salas no siempre está al alcance económica de muchas organizaciones, a la factibilidad social se le da una ponderación de 5 Alta, puesto que se puede sr pioneros en implementar este tipo de salas a nivel organizacional, la factibilidad política es de 5 Alta, garantizando los derechos humanos del cliente interno todo el objetivo nos da una puntuación de 24 Alta.

El objetivo principal es mejorar las relaciones interpersonales en los trabajadores de la empresa TOACHIEC S.A., se le da una puntuación de 5 Alta, refiriéndose al impacto sobre el propósito ya que se cuenta con todo el apoyo del departamento de recursos humanos, se realizaran charlas con el personal sobre el tema, respecto a la finalidad técnica se da una ponderación de 4 Alta, se pretende que los colaboradores se comuniquen de forma eficientes en su jornada de trabajo, mencionando la factibilidad financiera de le da un rango de 4 Alta, se cuenta con el apoyo del departamento financiero, refiriéndose a la factibilidad social se le califica con 5 Alta, al desarrollar la comunicación entre los miembros de la organización se crea también un óptimo clima laboral, en la factibilidad política se le ha dado un rango de 4 Alta puesto que se trata de una empresa privada y generalmente existen cambios en los directivos esto puede entorpecer el desarrollo del mencionado proyecto , el objetivo en general nos da una ponderación de 22 Alta.

4.02 Matriz de análisis de impacto de los objetivos

Tabla 4. *Matriz de análisis de impacto de los objetivos.*

OBJETIVOS	PROBABILIDAD DE LOGRARSE	IMPACTO DE GENERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIA	SOSTENIBILIDAD	TOTAL	CATEGORIA
Promover la interacción entre trabajadores	Los principales beneficiarios es el cliente interno 5	Deberes y derechos de los trabajadores 5	Fortalece la actitud del trabajador dentro de su jornada laboral. 5	Planificación de talleres para los subordinados con temas dirigidos al trabajo en equipo 5	Buenas prácticas humanas 4	24	A
Mejorar la comunicación entre trabajadores	Los principales beneficiarios son todos los trabajadores de la empresa TOACHIEC S.A.} 4	Fomentar una cultura asertiva dentro del seno familiar 4	Colaborar con el bienestar físico y metal de los trabajadores. 4	Actividades motivacionales y juegos de integración. 4	Premiar la colaboración del cliente interno 4	20	A

Diseñar espacios recreativos interactivos.	**Los principales beneficiarios serían los directivos de la empresa, pues el recurso humano se sentirá motivado y apto para ejercer sus funciones. 4**	**Respeto a la integridad del trabajador y su familia 4**	**Optima comunicación dentro de la organización 4**	**Desarrollo cronograma de actividades recreativas 5**	**Aceptación de los conocimientos adquiridos mediante los juegos lúdicos. 4**	**21**	**A**
Fomentar buenas relaciones interpersonales en los trabajadores de la empresa TOACHIEC S.A.	Los principales beneficiarios son los directivos de la empresa TOACHIEC S.A. 4	Respetos al bienestar colectivo dentro de la organización 4	Optimo clima laboral 4	Eliminar tiempos muertos dentro de la jornada laboral 5	Seguimiento continuo a los trabajadores y a los conocimientos adquiridos 4	21	A
						86	

Elaborado por: Patricia Jara (2019)

Fuente: Autoría Propia (2019)

4.02.01 Análisis de la matriz de impacto de los objetivos

El primer propósito es el promover la interacción entre trabajadores, la factibilidad de lograse es alta puesto que el único beneficiario es el cliente interno, refiriéndose al impacto de genero se respetara los deberes y derechos de los trabajadores como lo menciona la constitución, el impacto ambiental sostendrá un grado alto dentro de la organización ya que fortalecerá la actitud y los hábitos del cliente interno dentro de su clima laboral, la relevancia de la propuesta es la Planificación de talleres para los subordinados con temas dirigidos al trabajo en equipo, la sostenibilidad del mismo se basara en Buenas prácticas human que se realicen dentro de la organización.

El segundo objetivo es el mejorar la comunicación entre trabajadores la factibilidad de lograrse es muy alta, pues los principales beneficiarios el recurso humano de la empresa TOACHIEC S.A con respecto al impacto de genero se pretende fomentar una cultura asertiva dentro del seno familiar pues el trabajador está libre de estrés que genera dentro de tu horario laboral, el impacto ambiental tendrá un alto grado dentro de la empresa puesto que se vea por el bienestar físico y metal de los trabajadores, la relevancia del proyecto es que se realizaran Actividades motivacionales y juegos de integración para los integrantes de la organización, la sostenibilidad del mismo es que se premiara la colaboración del cliente interno.

El tercer objetivo es Diseñar espacios recreativos interactivos la factibilidad a lograrse es alta lo principales beneficiarios serían los directivo de la empresa, pues contaran con el recurso humano motivado y apto para ejercer sus funciones, con referencia al impacto de genero se velar por el respeto a la integridad del trabajador tanto como física como psicológica, el impacto ambiental tendrá una ponderación alta, con la realización de este proyecto se pretende una óptima comunicación dentro de la organización, la relevancia del diseño de dichos espacios es el desarrollo cronograma de actividades recreativas, tomando en cuenta los horarios y jornadas laborales de los trabajadores, la sostenibilidad del mismo

dependerá de la aceptación de los conocimientos adquiridos mediante los juegos lúdicos por parte del cliente interno.

El objetivo principal de este proyecto es fomentar buenas relaciones interpersonales en los trabajadores de la empresa TOACHIEC S.A, la factibilidad a lograrse es alta puesto que los principales beneficiarios son los directivos de la empresa TOACHIEC S.A, al referirnos al impacto de genero se le da un rango alto pues se cuida el bienestar colectivo dentro de la organización, el impacto ambiental tiene una calificación alta ya que se pretende general un óptimo clima laboral dentro de las instalaciones de la organización, la relevancia de este proyecto es evitar y eliminar tiempos muertos y cuellos de botella dentro de la jornada laboral esto generara alta productividad en los horarios de trabajo, la sostenibilidad del mismo dependerá del seguimiento continuo a los colaboradores y a sus conocimiento adquiridos

4.03 Diagrama de estrategias

Figura 4. *Diagrama de Estrategias*

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Autoría Propia (2019)

4.03.01 Análisis del diagrama de estrategias

Las estrategias que se pretende utilizar para mejorar las relaciones interpersonales en los trabajadores de la empresa TOACHIEC S.A**.** es que se debe promover la interacción entre trabajadores dentro de la organización, fomentar comunicación asertiva entre los trabajadores, el diseñar espacios recreativos- interactivos, las actividades con la que se contara para realizar este proyecto se detallan a continuación:

1. Realizar charlas sobre el trabajo en equipo
2. Fomentar la participación del recurso humano dentro del programa planificado.
3. Impartir información de las consecuencias de un desastroso clima laboral
4. Elaborar taller de comunicación asertiva
5. Diseñar propuesta de implementación de una sala recreativo.
6. Realizar actividades de campo
7. Socializar la propuesta de implementación de sala

Con la finalidad de crear un alto desempeño laboral en los trabajadores para el cumplimiento de objetivos dentro de la empresa.

4.04 Matriz de Marco lógico

Tabla 5. *Matriz de Marco Lógico*

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE CERTIFICACIÓN	SUPUESTO
Alto desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Toachiec S.A.	Mejorar el desempeño laboral en un 50% para el 2do semestre del 2020	Oficios, memorándum de entrega de informes del cumplimiento de la planificación anual.	Trabajadores más comprometidos con la función que deben realizar dentro de la organización, cumpliendo así los objetivos propuestos.
PROPÓSITO	**INDICADORES**	**MEDIOS DE VERIFICACIÓN**	**SUPUESTO**
Mejorar las relaciones interpersonales en los trabajadores de la empresa TOACHIEC S.A.	Incrementar en 60 % las relaciones interpersonales entre los colaboradores de la empresa.	Archivo y registro de novedades del personal. Datos proporcionados por encuesta	Fomentar empatía y trabajo en equipo dentro de la organización.

COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFIACIÓN	SUPUESTOS
Promover la interacción entre trabajadores	Incrementar en un 50% la empatía entre trabajadores	Entrevistas individuales al personal Datos estadísticos	Se crea armonía entre trabajadores de la organización.
Fomentar la comunicación entre trabajadores	Incrementar en un 60 % la comunicación entre los trabajadores.	Entrevista realizada a los trabajadores. Datos estadísticos.	Buenas relaciones interpersonales con la finalidad de minimizar la problemática.
Diseñar espacios recreativos-interactivos.	Incrementar la aceptación del proyecto en 60%	Entrevista realizada a los trabajadores. Datos estadísticos	Se pretende impulsar al personal en participar en las actividades planeadas.

ACTIVIDADES	RESUMEN DEL PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTO
1.-Realizar charlas sobre el trabajo en equipo.	-Sala de reuniones campamento principal Toachiec S.A. -Proyector (Activo de Toachiec S.A.) -Equipo de cómputo (Activo de Toachiec S.A.). 1 impresora EPSON L4160 (N/A) 1 Televisor Samsung ($ 409,82) 3 Resmas de papel bond ($12.8) 20 esferos ($6,00) 20 lápices ($6.00) 20 borradores ($3,75) 3 correctores ($2,40) 3 grapadoras ($6,00) 20 resaltador ($12,00) 1 Mesa de ping pong ($ 350,00) 1 Mesa de billar ($ 1530,00) 1 Juego de jenga ($ 18,00) 5 Juego de barajas ($	Memorándum de solicitud de la sala. Horario de jornada laboral. Control de asistencias. Proformas Fotos Videos	Desinterés y falta de compromiso por parte de los trabajadores.
2.-Fomentar la participación del recurso humano dentro del programa planificado.			Inasistencia por parte de los colaboradores.
3.-Impartir información de las consecuencias de un desastroso clima laboral			Resistencia al cambio por parte de los trabajadores.
4.-Elaborar taller de comunicación asertiva.			Inadecuada coordinación con los horarios de los trabajadores.
5.-Diseñar propuesta de implementación de una sala recreativo.			Desinterés y falta de apoyo por parte de los altos mandos.
6.-Realizar actividades de campo			Descoordinación con horarios y cronograma de actividades inherentes al área.

7.-Socializar la propuesta de implementación de sala recreacional	10,00) 1 Juego de Twister ($ 42,20) 1 paquete de señalización ($ 20,00) Flete ($ 60)	Escaso tiempo en la agenda de directivos.

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Autoría Propia (2019)

4.04.01 Análisis de la matriz del marco lógico

La finalidad de este proyecto es crear un alto desempeño laboral en los trabajadores de la empresa , los indicadores expresan que se debe mejorar el desempeño laboral en un 50%, los medios de verificación con los que nos guiamos son Oficios, memorándum de entrega de informes del cumplimiento de la planificación anual y el supuesto con los que se maneja es que habrá trabajadores más comprometidos con la funciones que deben realizar dentro de la organización, cumpliendo así los objetivos propuestos.

El propósito es mejorar las relaciones interpersonales en los trabajadores de la empresa TOACHIEC S.A., el indicador asevera que se debe incrementar en 50% las relaciones interpersonales con el cliente interno para que la organización se maneje de mejor manera, los medios de verificación con los que se mide este porcentaje son. Archivo y registro de novedades del personal. Datos proporcionados por encuesta, el supuesto es fomentar empatía y trabajo en equipo dentro de la organización.

El primer componente a dar a conocer es el promover la interacción entre trabajadores, el Incrementar en un 50% la empatía entre trabajadores, tomando en cuenta que todos estos datos fueron tomados de medios de verificación como entrevistas individuales al personal, el supuesto es que se creara armonía entre los trabajadores de la organización facilitando así la convivencia dentro de los horarios de trabajo.

El segundo componente a resaltar es el fomentar la comunicación entre trabajadores, los indicadores suponen que se debe incrementar en un 60 % la comunicación entre los trabajadores, puesto que la relación entre los mismos no es la mejor, los medios de verificación con los que contamos son las entrevistas que se han realizado a cada uno de los colaboradores y datos estadísticos, el supuesto que se estima es que si se toman los correctivos necesarios a esta problemática se llegara a obtener buenas relaciones interpersonales.

El tercer componente es Diseñar espacios recreativos- interactivos en beneficio a los colaboradores de la empresa los indicadores dicen que se debe incrementar en un 60% la aceptación del proyecto, los medios de verificación son las entrevistas a los colaboradores y datos estadísticos dados por la encuesta, lo que se supones es que con esto se impulsa al personal a participar de las actividades planeadas.

Las actividades a realizar son realizar charlas sobre el trabajo en equipo, Fomentar la participación del recurso humano dentro del programa planificado, impartir información de las consecuencias de un desastroso clima laboral, elaborar taller de comunicación asertiva, diseñar propuesta de implementación de una sala recreativo, realizar actividades de campo y socializar la propuesta de implementación de sala recreacional

El resumen de presupuesto utilizado para el presente proyecto son los archivos que pertenecen a la empresa y los implementos extras que se van a adquirir para realizarlo.

Los medios de verificación con que sostenemos el proyecto son:

- Memorándum de solicitud de la sala.
- Control de asistencias.
- Proformas
- Fotos
- Videos

Y los supuestos de la misma es el desinterés y falta de compromiso por parte de los trabajadores y su inasistencia al mismo, también la resistencia al cambio por parte de los trabajadores y los conocimientos que los mismos obtendrán de las distintas actividades que se realizaran, también se ha tomado en cuenta la descoordinación de los horarios de los miembros de la empresa puesto que muchos de ellos realizan trabajos de campo y no comúnmente están en las instalaciones, el desinterés por parte de los altos mandos puesto que se trata de una empresa privada y muchas de las ocasiones sufren cambios administrativos que retrasan el desarrollo del proyecto.

CAPÍTULO V

5.01 MARCO TEÓRICO

5.01.01. Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales son las diversas formas de interactuar entre individuos. Una destreza individual que conlleva a la interrelación y convivencia con el entorno, respetando los distintos ideales sin dejar atrás los de nosotros, todos los seres humanos nacen con la capacidad de relacionarse, sin embargo, se la desarrolla con el día a día (Chamorro de Lezcano, 2006).

Para (Prócel Ruiz, 2012):

> "Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida." (pág. 01-02).

Uno de los factores principales en el desarrollo de las personas es la de relacionarse con los demás, ya que permite acoplarse a cualquier medio, permitiendo así un correcto desenvolvimiento con la sociedad. La escaza habilidad de interacción, perjudica la formación y crecimiento de la persona, viéndose en situaciones de exclusión, que provoca dificultades emocionales (Prócel Ruiz, 2012).

5.01.01.02 Las relaciones interpersonales en la organización

En una organización, como en todo aspecto social, se crean relaciones entre una y más personas. En mucha de las ocasiones, el trabajo es el lugar donde se pasa más tiempo, considerándolo como un segundo hogar. Los subalternos, compañeros, gerencias y el resto del equipo de trabajo llegan a ser como una segunda familia. Por este motivo, tiene mucha influencia una relación negativa o positiva en el comportamiento de los trabajadores, perjudicando la satisfacción laboral (Ramírez Wong , 2019).

(Cajal, 2016) alude en su informa sobre "Relaciones humanas en el Trabajo" que: las relaciones humanas en el trabajo se establecen al crear conexiones unos con otros, cooperar para su buen funcionamiento, asociarse, crear equipos de trabajo y estableciendo un buen clima grupal.

En una empresa para tener un buen ambiente laboral que conlleve al cumplimiento de objetivos es muy importante que entre todos los trabajadores exista una correcta interacción permitiendo así un exitoso trabajo en equipo

5.01.01.02 Importancia de las relaciones interpersonales en el trabajo

Las relaciones entre trabajadores y las gerencias son sustanciales en cualquier ámbito laboral. Tiene referencia con la formación de los trabajadores, generando cultura de trabajo y la habilidad de resolver conflictos (Petryni & Cabrera, 2010). Comprender las formas por la cual las relaciones interpersonales conlleva a afectar los costos, la sostenibilidad y la competitividad de la empresa contribuye a señalar su importancia.

En el ámbito laboral las relaciones interpersonales involucran a todos los miembros de una organización, desde el personal operativo hasta la alta gerencia, este factor permite en los trabajadores generar la competencia de resolución de conflictos y fomentar el trabajo en equipo. Entender los efectos de las ineficientes relaciones interpersonales dentro de la

organización, tales como, disminución de la productividad, el equilibrio y la competitividad, permite señalar la relevancia que tiene en el desarrollo de la empresa.

5.01.02 Efectos de las malas relaciones interpersonales en el trabajo

El efecto de las malas relaciones interpersonales puede afectar tanto emocionalmente como en tu rendimiento laboral, esto ha sido documentado en la psicología. Muchas veces hemos escuchado de historias donde las relaciones se vuelven abusivas y causan daños en la gente, ya sea porque la gente te manipula, te hace bullying e inclusive puede volverse una relación peligrosa (Pineda Escobedo, 2016).

Las malas relaciones interpersonales conllevan a perjudicar emocionalmente a los trabajadores y a su rendimiento en el ámbito laboral, en varias ocasiones las relaciones tienden a ser de forma abusiva causando malestar a las personas, además puede provocar los siguientes aspectos enlistados por (Pineda Escobedo, 2016):

- En el ámbito laboral no se genera sentido de colaboración.
- Por malas actitudes se empieza a crear división entre trabajadores.
- Se percibe semejanzas entre trabajadores, ya que es de preferencia interactuar con personas con actitudes similares, esto conlleva a crear grupos y fomentar enemistades entre ellos.
- La comunicación entre trabajadores será reacia, por miedo y desconfianza.
- La productividad disminuirá por falta del trabajo en equipo entre trabajadores

5.01.03 Consejos para mejorar las relaciones interpersonales en el Trabajo

Es muy importante en el aspecto laboral fomentar buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores, teniendo como base el valor del respeto, a continuación, se detalla consejos esenciales, redactados en el trabajo de (Chamorro de Lezcano, 2006), para mejorar las buenas relaciones laborales:

Radiar confianza:

En lo laboral es esencial que los trabajadores sean considerados como un ser confiable que evitará emitir comentarios inadecuados, y que transmita mensajes erróneos o perjudique la reputación y la permanencia de otro compañero de trabajo.

Priorizar el respeto:

En toda relación familiar, laboral o personal, el respeto siempre serpa primordial para que el sistema funcione de forma adecuada, es necesario utilizar una expresión verbal y corporal correcta, con todo el equipo de trabajo sin tener diferencias discriminatorias ante los ideales de los demás.

Apoyar en la resolución de conflictos:

En todo lugar donde exista interacción entre uno o más individuos siempre esta propenso a la generación de conflictos, la voluntad de involucrarse para resolverlos, sin importar que estos no fueran específicos de un área de trabajo, es una forma de buenas prácticas humanas.

Dedicar tiempo actividades laborales:

Mientras se labora en equipo es frecuente el tiempo sea específico para la ejecución de tareas, sin embargo, es necesario se fomente actividades recreacionales que fomente el trabajo en equipo y sobre desconecte a los trabajadores por un lapso de tiempo con sus funciones.

Establecer límites:

Para tener una buena convivencia y armonía en el trabajo, es vital se establezca límites con referencia a la confianza y el compañerismo, teniendo así un equilibrio entre estos factores, de esta forma se evita conflictos en la organización.

Evitar expresar juicios de valor:

Cuando alguna actividad laboral no se elabore de forma correcta se debe evitar culpar a una sola persona ya que puede generar barreras en la comunicación entre trabajadores que perjudique las actividades laborales.

Espacios destinados a la recreación:

En las empresas se recomienda tener lugares apropiados para la recreación, que permita a los trabajadores acudir a ellos en un tiempo establecido, con la finalidad de tener una desconexión física y mental de sus funciones, además permita la interacción asertiva entre trabajadores.

5.01.04. Técnicas para mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo

La comunicación:

Una correcta gestión de comunicación interna es central en la estrategia de toda organización. El comunicador, integrado al área de recursos humanos, debe ser capaz de generar formatos eficaces que se traduzcan en resultados cuali-cuantificables y, por ende, falibles de generar rentabilidad. Ello, lo logrará mediante la generación de planes inteligentes de acción comunicacional orientados a los públicos internos (Pedrotti, 2008).

La comunicación es la base en toda empresa, la principal voz se encuentra al mando del departamento de Talento Humano, este es el principal canal de interacción entre trabajadores. Tener una correcta organización e implementar procedimientos eficientes fomenta una óptima comunicación.

La recreación:

Está comprobado que la recreación y el esparcimiento, resultan ser elementos útiles y necesarios a la hora de mantener buenas relaciones, concentración, bienestar y salud. Unos pocos minutos al día recargan las energías para continuar la jornada con entusiasmo y renunciar por un rato a las presiones diarias que predisponen a problemas de todo tipo (Seguridad Minera, 2015).

Una estrategia para mantener unas buenas relaciones interpersonales es la recreación, esto permite a los trabajadores compartir en su tiempo libre con el resto del equipo de trabajo, por lo tanto, conlleva a tener colaboradores concentrados, entusiastas, energéticos y colaborativos.

5.01.05 Comunicación asertiva

La comunicación asertiva es una destreza social de gran valor, se encuentra asociada con la inteligencia emocional y con la habilidad para comunicarse de forma armónica con la sociedad. Con este tipo de comunicación no se necesita llegar a la agresividad para expresar nuestros ideales, sin embargo, no implica tener una actitud dócil o pasiva en el momento de expresarnos (Coelho, 2019).

Para (Nicuesa, 2018) la comunicación asertiva: “muestra la alineación que existe entre las palabras y el lenguaje del cuerpo en la expresión de un mensaje propiciando la empatía, la amabilidad, el encuentro y el respeto”.

Una correcta forma de expresarse cuando el ser humano interactúa con el entorno, es la comunicación asertiva, se base principalmente en el respeto, la comunicación asertiva debe tener concordancia en el lenguaje verbal y físico al momento de emitir nuestras ideas.

5.01.06. La recreación para mejorar las relaciones interpersonales.

La recreación es una actividad vital ligada a las necesidades humanas. Por otro lado, el estrés que provoca las extensas jornadas de trabajo, rutina, actividades que implican esfuerzo físico y mental, provoca la desmotivación en los trabajadores, distracción en sus funciones y por ende el ausentismo. Sin embargo, la mayor problemática se radica en la interacción entre seres humanos, al intercambiar y compartir experiencias les permite el desarrollo personal y fomentar los lasos de amistad.

Así, comprender que la recreación en la actualidad es una disciplina de relevancia, se debe entender que la recreación es considerada como un fenómeno social, la cual contribuye con la formación de seres humanos íntegros. De esta forma, se debe considerar como una actividad que beneficia a la salud física y mental el individuo que conlleva a la motivación y de una óptima calidad de vida.

Por lo anterior, se puede mencionar a la recreación, como herramienta vital para el desarrollo emocional en los colaboradores que contribuye a desarrollar y mejorar las relaciones interpersonales entre trabajadores, mediante una interacción e intercambio de experiencias (Seguridad Minera, 2015).

Cada día, a menudo se presenta en las empresas, conflictos entre trabajadores que provocan mal ambiente laboral y deficientes relaciones interpersonales. Por ello las organizaciones han recurrido a adoptar distintos métodos para mejorar estas condiciones, las mismas que afectan la productividad y bienestar de los trabajadores.

Existen variedad de métodos recreativos, para ello no es necesario la inversión de sumas altas de dinero, por ejemplo, diseñar un lugar en la empresa donde se coloque una mesa de pin-pon, domino u otro juego de mesa, de esta forma los colaboradores en su tiempo libre puedan entretenerse.

Lo anterior, les da la oportunidad de saber y conocer al resto de compañeros que trabajan en distintas áreas de la organización, y con quienes probablemente no se conocían, adicional fomenta los lasos de amistad que conlleva a mejorar las relaciones interpersonales (Seguridad Minera, 2015).

5.01.07 Formas de recreación

Las siguientes actividades recreativas fueron recopiladas del trabajo de (Sánchez, 2014) hecho en la revista digital "*EFDeportes"*, Buenos Aires:

Actividades deportivas-recreativas:

Prácticas, encuentros o competencias de alguna disciplina recreativa o deporte (en la variedad de deporte para todos, deporte popular o masivo).

Actividades al aire libre:

Actividades en pleno contacto con la naturaleza: actividades en tierra, actividades en el medio acuático y actividades en el aire.

Actividades lúdicas:

Todas las formas de juego: juegos de mesa, juegos de salón, juegos tradicionales, videojuegos, juegos de ordenador, etc.

Actividades de creación artística y manual:

Actividades individuales o en grupo relacionadas con la creación artística o manual.

Actividades culturales participativas:

Actividades culturales (de la cultura artística y de la cultura física) que propicien la participación protagónica de los participantes.

Asistencia a espectáculos:

Asistencia a espectáculos artísticos-culturales o deportivos.

Visitas:

Realización de visitas de interés: artístico-cultural, turístico-natural, histórico, social, físico-deportivo, etc.

Actividades socio-familiares:

Asistencia a fiestas, realizar visitas, encuentros y conversatorios con amigos y familiares, participación en actividades de la comunidad, etc.

Actividades audio-visuales:

Escuchar la radio o reproductor de música, ver la televisión y/o vídeos, etc.

Actividades de lectura:

Lectura de libros, revistas, periódicos, etc.

Actividades de pasatiempos, aficiones o hobbies:

Actividades individuales o en grupo dirigidas a las colecciones, la fotografía, el cuidado de plantas y jardinería doméstica, etc.

Actividades de relajación:

Meditación, auto relajación, masaje, auto masaje, etc.

5.02 Marco Metodológico

El plan nacional de investigación, desarrollo e innovación es la herramienta utilizada para los estudios en avances tecnológicos centralizados en el crecimiento de la sociedad, en este caso se plantea la presente propuesta con base a las cuantificaciones establecidos por mencionada metodología, puesto que este proyecto está fundamentado en fuente investigativas referente a la propuesta, mediante el uso de técnicas como la encuesta, entrevista directa con el personal y la observación, la misma que será utilizada únicamente para usos educativos e investigativos.

5.02.01. Delimitación de la investigación

Espacial

Se utilizó la muestra con el personal de la empresa Toachiec Exploraciones Mineras S.A., contamos con 20 personas.

Temporal

Esta propuesta se realizó en el periodo abril 2019 a septiembre 2019.

5.02.02. Método de investigación

Método Deductivo

El método deductivo logra argumentar observado a partir de una ley, este método se diferencia al inductivo ya que en el inductivo se parte de lo general hacia lo específico (Pérez Porto & Merino, 2012).

Se utilizó en esta propuesta para analizar las causas y a si determinar el problema central, con esto se identificó las ineficientes relaciones interpersonales dentro la organización.

Método Inductivo

El método inductivo es una estrategia de razonamiento que se basa en la inducción, para ello, procede a partir de premisas particulares para generar conclusiones generales (Sifnificados.com, 2018).

Este método se utilizó para entender la problemática que origina la escaza comunicación entre compañeros, esto conlleva a que existan ineficientes relaciones interpersonales dentro de la organización.

5.02.03. Tipo de investigación

Investigación Cualitativa

Es un método de estudio que se propone evaluar, ponderar e interpretar información obtenida a través de recursos como entrevistas, conversaciones, registros, memorias, entre otros, con el propósito de indagar en su significado profundo (Significados.com, 2019).

La investigación cualitativa en el diseño de esta propuesta, se utilizó con la finalidad de verificar el comportamiento y conductas de los trabajadores en el momento de la interacción entre ellos.

Investigación Cuantitativa

Es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes. La investigación cuantitativa implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados. Es concluyente en su propósito ya que trata de cuantificar el problema y entender qué tan generalizado está mediante la búsqueda de resultados proyectables a una población mayor.

Esta investigación en el proyecto se realizó con la finalidad de recolectar datos estadísticos del personal de la empresa, esto permitió medir los porcentajes la aceptación por parte de los trabajadores ante esta propuesta con referencia al problema central.

5.02.04. Técnica de investigación

Observación

Con la observación se pudo identificar la problemática que existe entre los colaboradores de la organización y los errores que existen entre colegas al momento de comunicarse y relacionarse dentro de la empresa.

La encuesta

La encuesta es una herramienta utilizada para la recolección de la información dicha herramienta se estructuro en base a 10 preguntas cerradas referentes al tema a investigar

Población

La población donde se realizó esta investigación está conformada por:

15 hombres y 5 mujeres, siendo un total de 20 personas.

Muestra

En este proyecto no se realiza la muestra, ya que la nómina de personal no excede los 25 trabajadores.

Formato de la Encuesta

ENCUESTA

RELACIONES INTERPERSONALES EN LA EMPRESA

La información obtenida en esta encuesta será con fines investigativos y educativos.

A continuación e presenta una serie de preguntas, lea detenidamente y seleccione una.

CUESTIONARIO

1.-Califique el nivel de comunicación que tiene con sus compañeros de trabajo.

Buena ☐
Regular ☐
Mala ☐

2.-Califique el grado de empatía que tiene con sus compañeros de labores.

Buena ☐
Regular ☐
Mala ☐

3.-En qué grado se encuentra las relaciones interpersonales con sus compañeros.

Buena ☐
Regular ☐
Mala ☐

4- ¿Cómo es la interacción con sus compañeros?

Buena ☐
Regular ☐
Mala ☐

5.- ¿Conoces si en otras empresas cuentan con salas recreacionales?

Si ☐
No ☐

6.- ¿Considera que sería beneficioso una sala recreacional para la interacción entre los compañeros?

Si ☐
No ☐

7.- ¿Considera que sería beneficioso una sala recreacional para mejorar las relaciones interpersonales entre sus compañeros?

Si ☐
No ☐

8.-¿Desearía que en la empresa se implemente una sala recreacional?

Si ☐
No ☐

9- ¿Le gustaría que se implemente distintos juegos recreativos?

Si ☐
No ☐

10-Señale los juegos que desea que se implemente.

Monopolio	☐	Ping Pong	☐	Barajas	☐
Ajedrez	☐	Mesa de billar	☐	Twister	☐
Dominó	☐	Videojuegos	☐	Jenga	☐

5.02.05. Procesamiento y análisis de la información

Encuesta

Pregunta 1: Califique el nivel de comunicación que tiene con sus compañeros de trabajo.

Tabla 6. *Pregunta 1*

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Buena	3	15%	15%
Regular	3	15%	30%
Mala	14	70%	100%

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

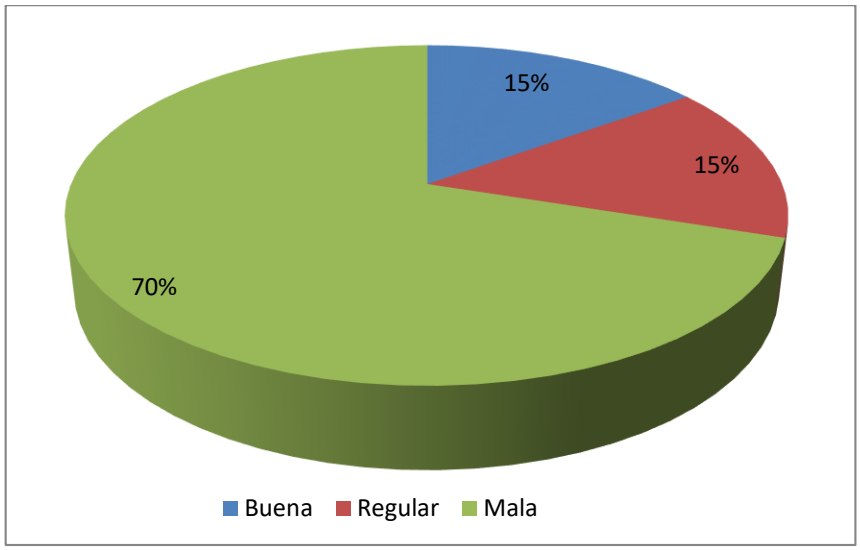


Figura 5. *Pregunta 1*
Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

Análisis

Mediante la presente encuesta se pudo determinar que el 70 % de los trabajadores carece de una buena comunicación con su equipo de trabajo, esto permite evidenciar conflictos dentro de la organización, perjudicando el comportamiento del personal.

Pregunta 2: Califique el grado de empatía que tiene con sus compañeros de labores.

Tabla 7. *Pregunta 2*

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Buena	3	15%	15%
Regular	5	25%	40%
Mala	12	60%	100%

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

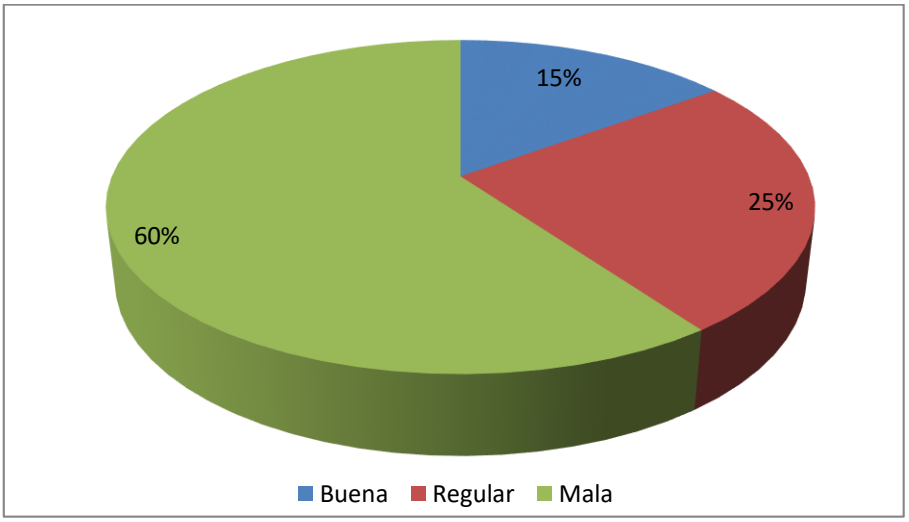


Figura 6. *Pregunta 2*
Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

Análisis

A través de esta encuesta se pudo determinar, con un 60 % poca empatía entre compañeros, evidenciando así la ineficiente comunicación entre ellos.

Pregunta 3: En qué grado se encuentra las relaciones interpersonales con sus compañeros.

Tabla 8. *Pregunta 3*

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Buena	2	10%	10%
Regular	3	15%	25%
Mala	15	75%	100%

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

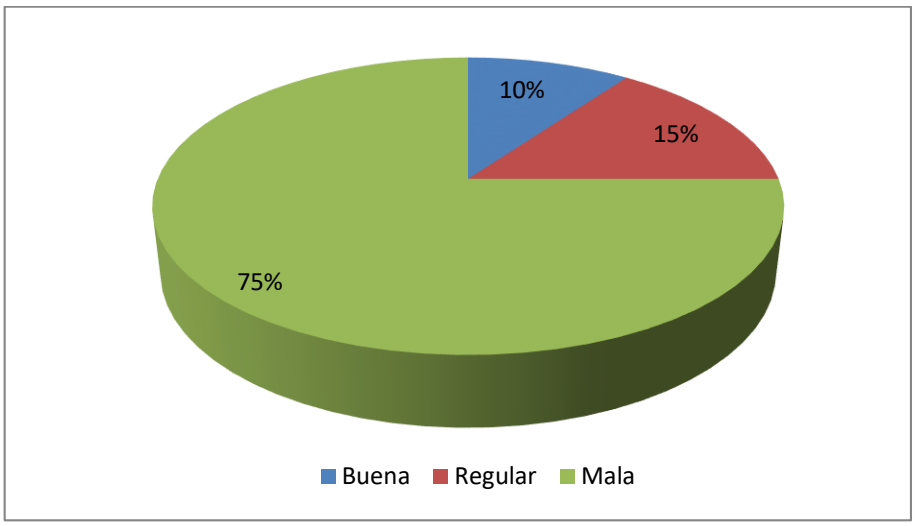


Figura 7. *Pregunta 3*
Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

Análisis

Con una ponderación del 75 % obtenida en esta pregunta, se demuestra las malas de relaciones interpersonales en los trabajadores, esto afirma la escaza interacción entre los trabajadores.

Pregunta 4: ¿Cómo es la interacción con sus compañeros?

Tabla 9.*Pregunta 4*

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Buena	3	15%	15%
Regular	5	25%	40%
Mala	12	60%	100%

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

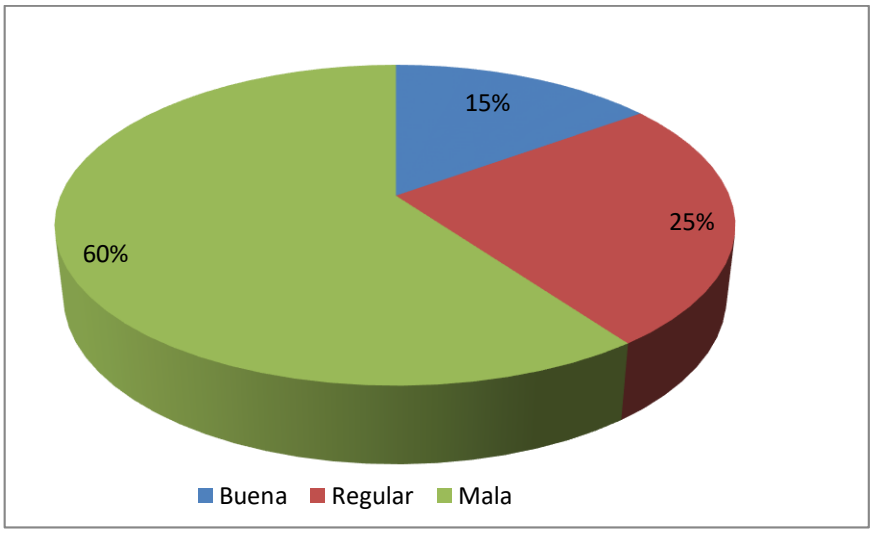


Figura 8*. Pregunta 4*
Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

Análisis

En esta pregunta se puede evidenciar con un 60 % la interacción entre los trabajadores es mala, quiere decir que se debe fomentar la comunicación asertiva, con la finalidad de evitar inconvenientes entre colaboradores.

Pregunta 5: ¿Conoces si en otras empresas cuentan con salas recreacionales?

Tabla 10. *Pregunta 5*

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Si	14	70%	70%
No	6	30%	100%

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

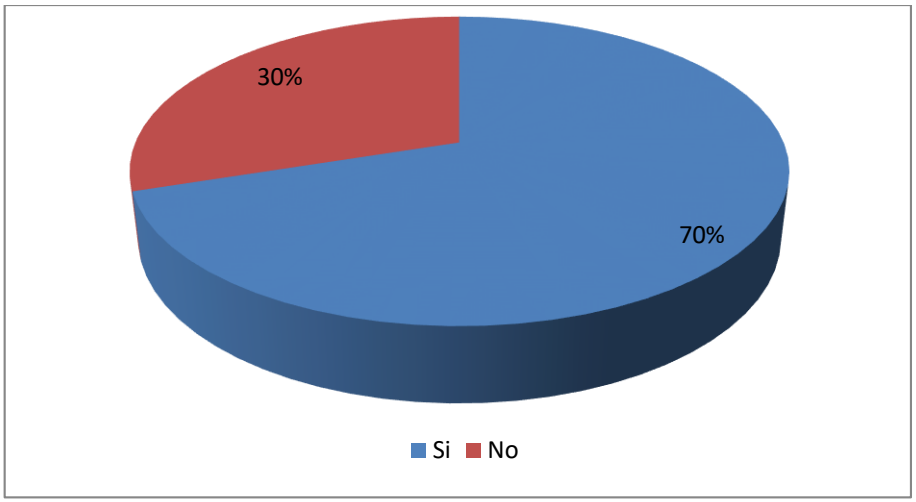


Figura 9. *Pregunta 5*
Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

Análisis

Por medio de esta pregunta se puede aseverar que un 70 % del personal de la organización tiene conocimiento sobre otras empresas que cuentan con salas recreacionales dentro de sus instalaciones.

Pregunta 6: ¿Considera que sería beneficioso una sala recreacional para la interacción entre los compañeros?

Tabla 11. *Pregunta 6*

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Si	16	80%	80%
No	4	20%	100%

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

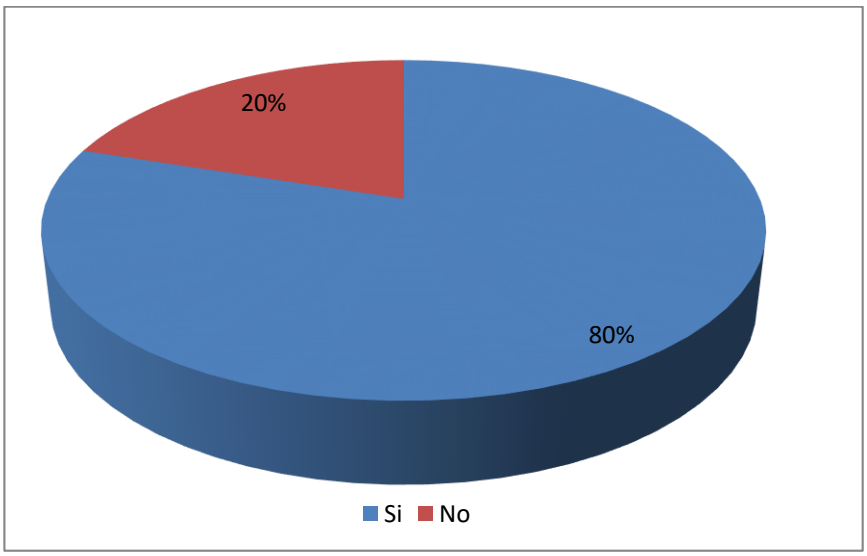


Figura 10. *Pregunta 6*
Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

Análisis

Al analizar los resultados arrojados en esta pregunta permite denotar con un 80 % de los trabajadores están de acuerdo que una sala recreacional es beneficioso para la interacción entre todo el equipo de trabajo.

Pregunta 7: ¿Considera que sería beneficioso una sala recreacional para mejorar las relaciones interpersonales entre sus compañeros?

Tabla 12. *Pregunta 7*

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Si	17	85%	85%
No	3	15%	100%

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

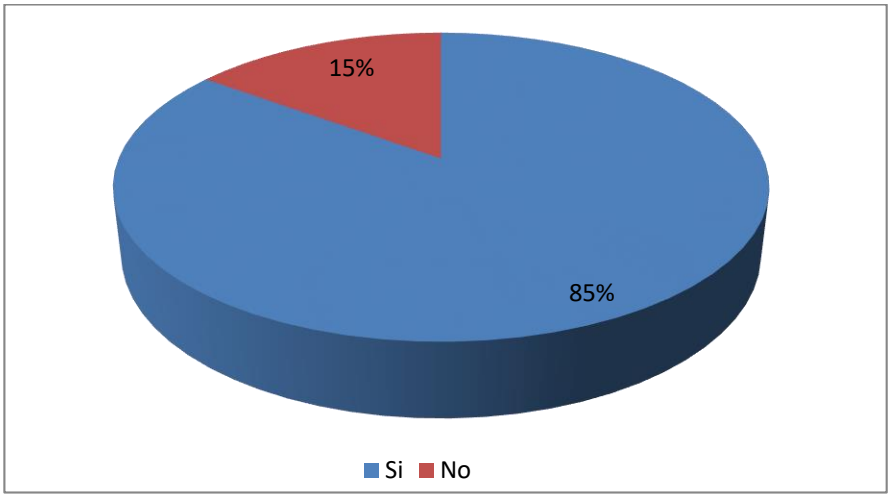


Figura 11. *Pregunta 7*
Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

Análisis

Los resultados que se refleja en esta pregunta, aseguran que un 85 % de los trabajadores concuerdan en opinar que mediante una sala recreacional mejora las relaciones interpersonales en la empresa.

Pregunta 8: ¿Desearía que en la empresa se implemente una sala recreacional?

Tabla 13. *Pregunta 8*

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Si	17	85%	85%
No	3	15%	100%

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

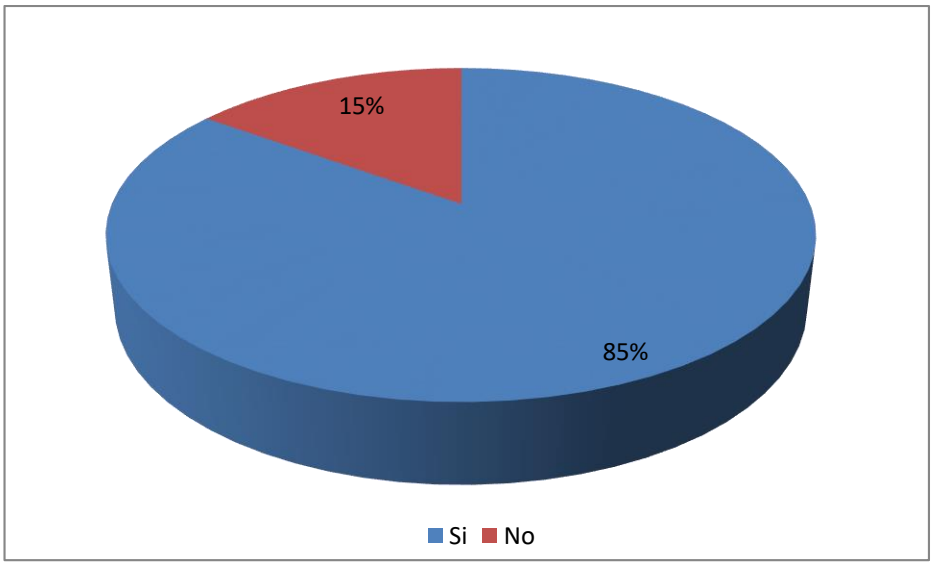


Figura 12. *Pregunta 8*
Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

Análisis

Un 85% de los trabajadores concuerdan en que se implemente una sala recreacional en la empresa, esto permitirá la interacción en ellos y les brinda la oportunidad de compartir y hacer uso de su tiempo libre.

Pregunta 9: ¿Le gustaría que se implemente distintos juegos recreativos?

Tabla 14. *Pregunta 9*

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Si	16	80%	80%
No	4	20%	100%

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

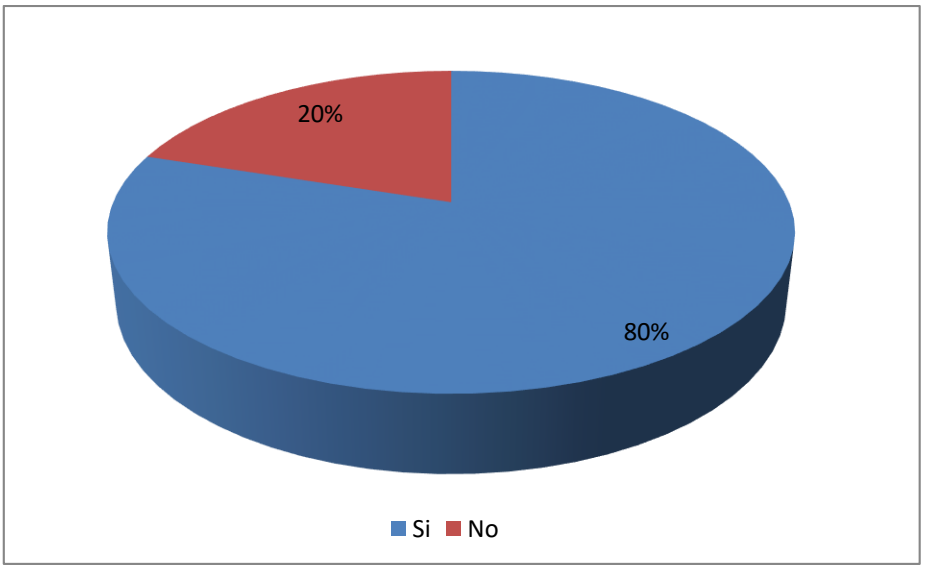


Figura 13. *Pregunta 9*
Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

Análisis

A través de esta pregunta nos permite evidenciar que un 80 % de los colaborados desean que se implemente en la sala recreacional más de un juego recreacional, con la finalidad de contar con variedad de los mismos.

Pregunta 10: Seleccione 5 juegos recreativos que desearía que se implemente.

Tabla 15. *Pregunta 10*

VARIABLES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA ACUMULADA
Monopolio	9	9%	9%
Ajedrez	7	7%	16%
Dominó	6	6%	22%
Ping Pong	14	14%	36%
Mesa de billar	14	14%	50%
Videojuegos	8	8%	57%
Barajas	14	14%	71%
Twister	16	16%	87%
Jenga	13	13%	100%

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

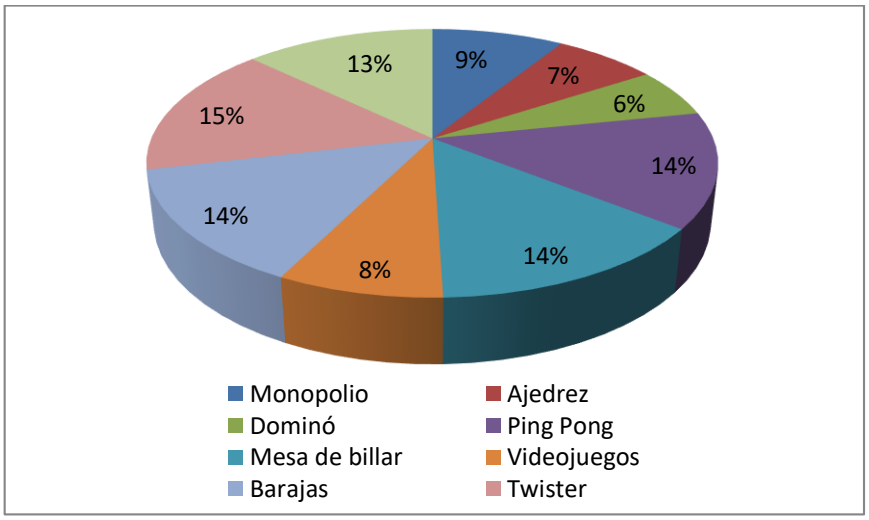


Figura 14. *Pregunta 10*
Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Investigativa

Análisis

Analizando los resultados que arroja esta pregunta, nos permite saber con claridad que juegos son de preferencia de los trabajadores, donde se obtuvo 5 juegos de mayor aceptabilidad, estos son: con un 16 % el twister, con un 14 % se posicionan los juegos de barjas, mesa de billar, el ping pong y con un 13 % el jenga, estos fomentan la participación e integración de los colaboradores.

5.03 LA PROPUESTA

5.03.01. Antecedentes

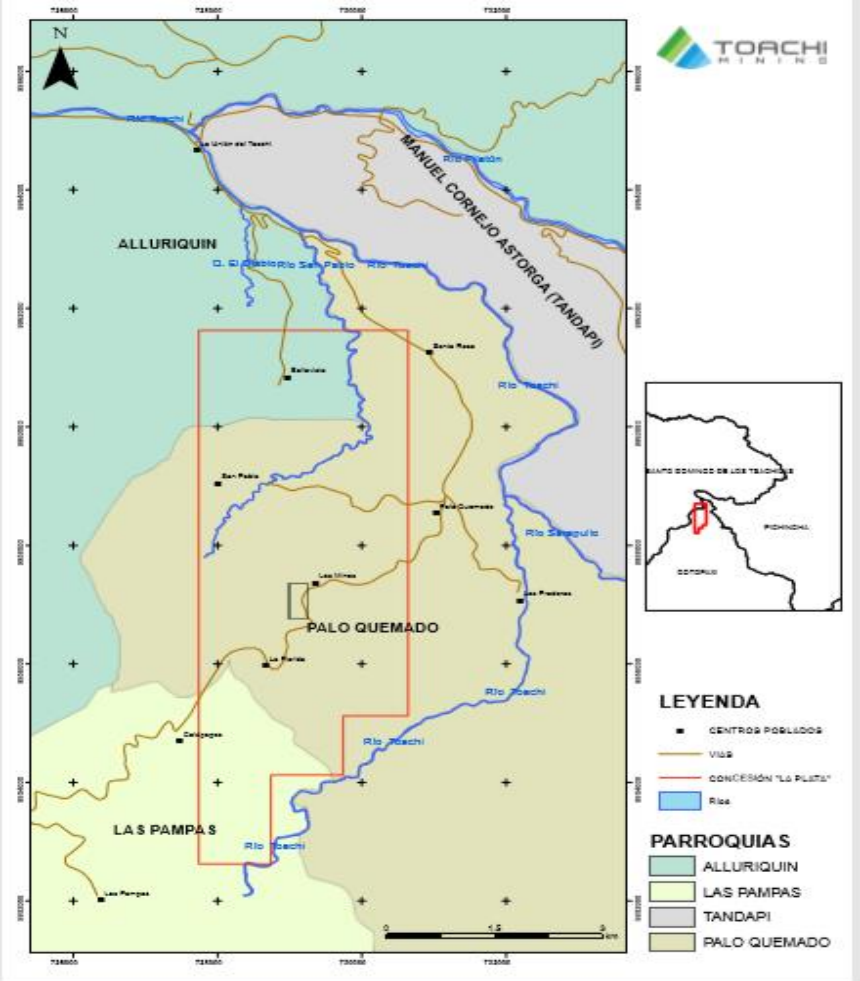


Figura 15. *Mapa de antecedente*

Elaborado por: Patricia Jara

Fuete: Investigativa

Toachiec Exploraciones Mineras S.A., empresa operadora del Proyecto denominado "La Plata", cuya razón social es la extracción de minerales, de pequeña escala, en etapa de exploración avanza, se encuentra ubicado en la parroquia de Palo Quemado, cantón Sigchos provincia de Cotopaxi cerca de la unión del Toachi, a dos horas y media de la ciudad de Quito y a treinta minutos de la parroquia de Alluriquín.

Las funciones y actividades de cada departamento son variadas, esto depende de la relevancia y el alcance ante el proyecto, por este motivo gran parte de los colaboradores laboran en campamento, teniendo jornadas extensas de 10 x 4 (diez días en campamento y 4 días libres), a comparación del personal administrativo que labora en una jornada ordinaria.

En la investigación realizada en este proyecto permitió evidenciar que más del 70 % de trabajadores considera tener una escaza comunicación entre compañeros, además indican que el grado de empatía es mala, y la interacción entre ellos es mínima, estos factores intervienen en el ambiente laboral, esto conlleva a tener ineficientes relaciones interpersonales.

Más del 80% de los trabajadores aseveran que la propuesta de diseñar una sala recreacional en la organización, mejoraría las relaciones interpersonales dentro de la organización, además esto beneficia la salud personal , así como el entorno laboral, permitiendo que mediante la interacción entre colaboradores se promueva el intercambio de ideas, criterios y pensamientos.

5.03.02 Justificación de la propuesta

La importancia que conlleva las buenas relaciones interpersonales dentro del aspecto laboral es fundamental, en muchas empresas la mayor problemática que se evidencia en los trabajadores es que no congenian con su equipo de trabajo, esto hace más común el entorpecimiento de las actividades generando retraso en las tareas, e improductividad, esto lleva al retraso en el desarrollo de la empresa e incumplimiento de objetivos.

En la empresa Toachiec S.A., se ha podido evidenciar, escasa comunicación entre trabajadores, falta de colaboración entre áreas, malos entendidos, por estos motivos se evidencia poco trabajo en equipo que se ve reflejado en la baja productividad y desarrollo de la empresa.

La motivación para llevar a cabo esta propuesta, radica en tener un clima laboral apropiado donde la convivencia en la organización sea armónica, permitiendo que los colaboradores ejecuten sus funciones basándose en el respeto y fomentando el trabajo en equipo. La empresa sería el principal beneficiario ya que contaría con personal motivado y comprometido con su trabajo, que conlleve al cumplimiento de objetivos y desarrollo de la organización.

El diseño de una sala recreacional permite que la empresa cuente con lugares destinados para generar momentos de distracción e interacción entre trabajadores, de esta manera permite fortalecer las de relaciones humanas y generar lasos de compañerismo lo cual es de gran beneficio para la empresa Toachiec S.A. puesto que contara con el personal motivado, con pensamientos asertivos para relacionarse con el equipo de trabajo.

5.03.03. Objetivo General

Diseñar una propuesta sobre la implementación de una sala recreacional para mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa Toachiec Exploraciones Mineras S.A.

5.03.04. Objetivos Específicos

- Promover la interacción entre los trabajadores de la empresa Toachiec S.A.
- Fomentar la comunicación entre trabajadores de la empresa Toachiec S.A.
- Diseñar áreas recreacionales en la empresa Toachiec S.A

5.03.05 Contenido

LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

TSXV TIM

toachimining.com

5.03.05.01. Objetivo general

Promover La Comunicación Asertiva en la empresa Toachiec Exploraciones Mineras S.A, mediante un taller para los trabajadores con la finalidad de mejorar el clima laboral.

5.03.05 .02. Objetivos específicos

- Socializar a los colaboradores de la empresa acerca de las consecuencias que causa un mal clima laboral y el efecto en el ámbito laboral
- Fomentar el trabajo en equipo mediante actividades grupales.
- Fortaleces las relaciones interpersonales mediante dinámicas.

Alcance

El presente taller va direccionado a los trabajadores de campamento de la empresa Toachiec Exploraciones Mineras S.A., desde personal de campo, hasta jefaturas de área.

Participantes

- Departamento de Exploración
- Departamento de Relaciones Comunitarias
- Administración de Campamento
- Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional

Facilitador

La persona responsable de sociabilizar este taller es Patricia Jara

Materiales en general

Tabla 16. *Materiales*

Detalle	Cantidad
Pizarra	1
Proyector	1
Cable HDMI	1
Parlantes	1
Mesas	1
Sillas	21
Esferos	20
Hojas de papel bon	20
Cuerda delgada	2

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Autoría propia

Duración

La duración será de 4 horas.

Lugar

El taller se realizará en el campamento de la empresa, en la sala de reuniones ubicado en la oficina central, cerca del departamento de exploración.

Planificación del día

- Bienvenida de ambientación a cargo del facilitador
- Descripción de las reglas de oro
- La comunicación asertiva
- Trabajo en Equipo
- Dinámica “Imitación”
- Break
- Clima laboral
- Dinámica “Casa, inquilino y terremoto”
- Retroalimentación del taller de “Comunicación Asertiva”

5	Dinámica “Imitación”	Fomentar el trabajo en equipo	Se creará 5 grupos de 4 personas, donde se les presentará imágenes de famosos y deben	09:15 am a 10:00 am	Proyector Cable	No aplica

Cronograma de actividades

Tabla 17. *Cronograma de actividades*

N°	Actividad	Objetivo	Desarrollo	Duración	Recursos	Presupuesto
1	Bienvenida y presentación			08:00 am a 08:05 am	No aplica	No aplica
2	Dinámica “El gato y el ratón”	Dinámica para romper el hielo entre los participantes.		08:05 am a 08:10 am	2 cuerdas delgas	1.00 $
3	Descripción de las reglas de oro	Mencionar las reglas durante el taller para evitar distracciones.	•Ponga sus equipos electrónicos en silencio. •Para contestar llamadas deben salir de la sala •Respeto a todas las opiniones •Participación activa en el transcurso del taller	08:10 am a 08:15 am	No aplica	No aplica
4	La comunicación asertiva	Dar a conocer a trabajadores los beneficios que trae la comunicación asertiva en el ámbito laboral.	•Definición •Características •Importancia •Beneficios	08:15 am a 08:45 am	Proyector Cable HDMI	No aplica
5	El trabajo en equipo	Identificar los beneficios del trabajo en equipo para el cumplimiento de objetivos.	•Definición •Características •Importancia •Beneficios	08:45 am a 09:15 am	Proyector Cable HDMI	No Aplica

			imitarles en sus atuendos, utilizando prendas y /o accesorios de su equipo.		HDMI	
6	Break			10:00 am a 10:30 am	21 Galletas “Oreo” 21 Jugos “Del Valle”	21,00 $
7	Clima laboral	Concientizar a los trabajadores sobre las causas de un mal clima laboral.	•Definición •Características •Importancia •Causas de un mal clima laboral •Beneficios dentro de la empresa	10:30 am a 11:00 am	Proyector Cable HDMI	No aplica
8	Dinámica “Casa, inquilino y terremoto”	Generar interacción entre todos los trabajadores.	Dos personas se toman de la mano frente a frente para formar una casa. Dentro de ella se coloca otra persona que hace las veces de inquilino. Así se forman todos los tríos. Una persona se queda fuera. La persona que se quedó fuera puede dar cualquiera de las siguientes voces: •"Casa": Todas las casas, sin romperse, deben salir a buscar otro inquilino. Los inquilinos no se mueven de lugar. •"Inquilino": Los inquilinos salen de la casa donde están en busca de otra. Las casas no se mueven de lugar. •"Terremoto": Se derrumban las casas y escapan los inquilinos, para formar nuevos tríos. Cuando la misma persona se quede por tres veces fuera, puede ponérsele un castigo que no sea gravoso sino más bien que nos haga reír y pasarla bien a todos.	11:00 am a 11:45 am	No aplica	No aplica
9	Retroalimentación	Recordar a los	Resumir los temas tratados mediante la	11:45 am a	No aplica	No aplica

	del taller de “Comunicación Asertiva”	participantes sobre la temática del taller	participación de los trabajadores, donde serán ellos quienes retroalimenten sobre el taller.	12:00 am		
Total						22,00 $

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Autoría propia

TOACHI MINING

DISEÑO SALA RECREACIONAL

TSXV TIM

toachimining.com

Ubicación

Para el diseño de la sala recreacional, se encontrará ubicada en el campamento de la empresa Toachiec Exploraciones Mineras S.A., en la oficina secundaria denominada “Casa Azul”, primera planta, la misma que cuenta con el espacio suficiente para la elaboración de esta propuesta.

Distribución del área

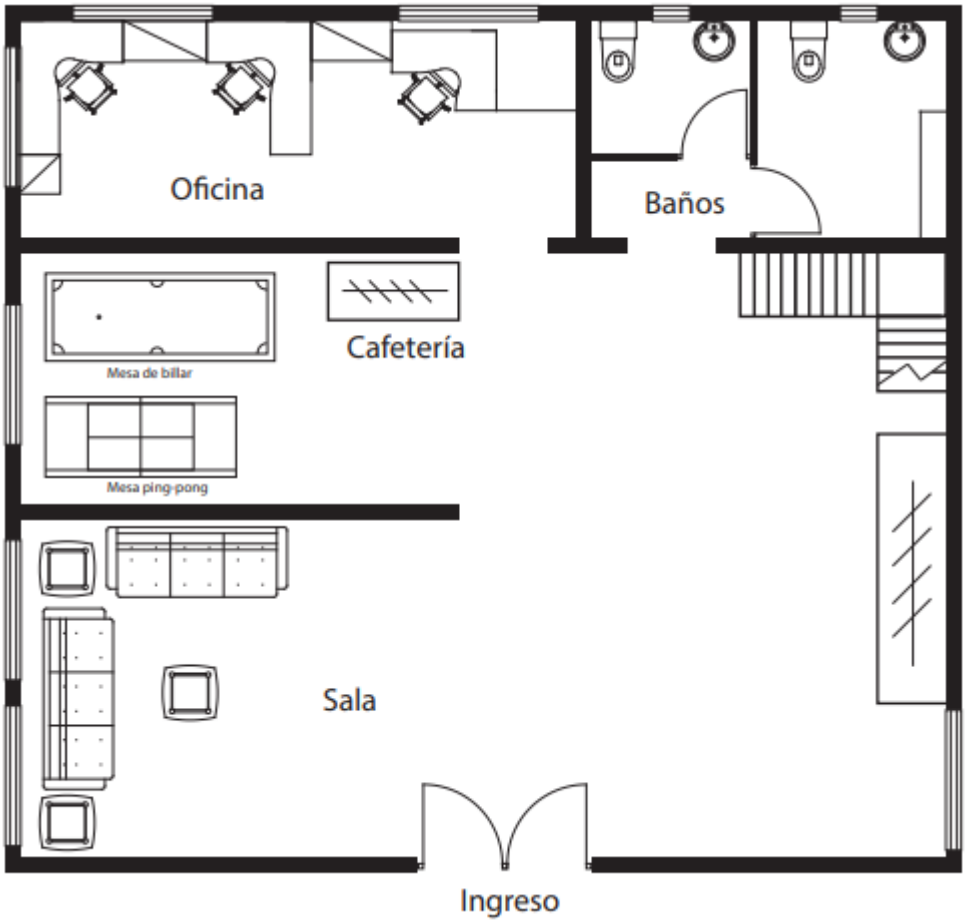


Figura 16. *Plano arquitectónico de la sala recreacional*

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Autoría propia

Señalización

En cumplimiento del Art. 91 Señalización. - Las señales de seguridad son sistemas de protección colectiva utilizados por la Empresa para permitir a los trabajadores la identificación y localización de situaciones de peligro y mecanismos e instalaciones de protección y de auxilio en caso de emergencia (Reglamento de Higiene y Seguridad, pág. 56).

Las empresas deben contar con la debida señalización, que permita a los colaboradores evidenciar las debidas indicaciones en casos de emergencia.

Tipos de señalización.

Señalización de Prevención.- Símbolo que informa de la presencia de un peligro. Es de forma triangular, sobre el fondo amarillo con el pictograma negro y bordes negros.

Figura 17. *Señalética preventiva.*
Elaborado por: Patricia Jara
Fuete: Investigativa

Señalización de Obligación. - Símbolo que asigna la observancia de un comportamiento determinado. De forma circular, sobre el fondo azul con el pictograma blanco.

Figura 18. *Señalización de Obligación*
Elaborado por: Patricia Jara
Fuete: Investigativa

Señalización de Prohibición. - Símbolo que indica un impedimento de un comportamiento que puede provocar un peligro. Tiene forma redonda, con el pictograma rojo sobre fondo blanco.

Figura 19. Señalización de Prohibición

Elaborado por: Patricia Jara
Fuete: Investigativa

Señalización de Información. - Símbolo que provee indicaciones relacionadas a las salidas de emergencia, a primeros auxilios, sobre fondo verde tiene un pictograma blanco.

Figura 20. *Señalización de información*
Elaborado por: Patricia Jara
Fuete: Investigativa

Señalización de Sistemas Contra Incendio. - Símbolo que provee indicaciones relacionadas a equipos anti incendio, sobre fondo rojo tiene pictogramas blancos.

Figura 21. *Señalización de Sistemas Contra Incendio*
Elaborado por: Patricia Jara
Fuete: Investigativa

Muebles, enseres, y juegos recreacionales.

- 1 Juego de sala
- 1 Equipo de sonido
- 1 Televisión Smart
- 1 Mesa de Ping-Pong con sus implementos
- 1 Mesa de Billar con sus implementos
- 1 Juego de Twister
- 5 Juego de Barajas
- 1 Juego de Domino
- 1 Mueble para el almacenamiento de juegos de mesa
- 1 Paquete de señalización

Responsabilidades

Del área administrativa

El área administrativa de campamento será el custodio del espacio, materiales, equipos y otros que se encuentren dentro del mismo.

La administración de campamento llevará un registro y control de uso de las instalaciones.

Las demás asignadas por la autoridad competente.

De los trabajadores

Es de responsabilidad de los trabajadores hacer uso correcto del espacio, materiales, equipos y otros que se encuentren dentro del mismo.

Políticas de uso

Con la finalidad de velar por el correcto uso de las instalaciones, a continuación, se detalla las políticas de uso de la Sala Recreacional, a los trabajadores que incumplan con lo dispuesto, serán sancionados con base al reglamento interno de trabajo.

1. Los trabajadores podrán hacer uso de los juegos recreacionales únicamente al culminar su horario y fuera de la jornada laboral.
2. Se prohíbe el consumo de bebidas alcohólicas y sustancias psicotrópicas, en fiel cumplimiento de la política de "Alcohol y drogas" de la empresa.
3. Los trabajadores deberán cuidar los juegos, muebles y enseres que se encuentren en las instalaciones.
4. Se prohíbe cualquier acción que falte el respeto a terceras personas.
5. El horario de atención será de 08:00 am a 22:00 pm
6. Se podrá ingresar cualquier tipo de alimentos.
7. Se prohíbe el ingreso de personal que no se encuentre bajo razón de dependencia con la empresa.
8. Todos los trabajadores deberán de participar en actividades recreacionales planificadas.
9. Los trabajadores deberán mantener las instalaciones aseadas.
10. El tiempo dedicado a la recreación no será considerado como jornadas extraordinarias.

5.03.06. Programa recreacional

5.03.06.01. Campeonato de 40

Descripción del juego

El juego de naipes denominado 40, es de origen ecuatoriano, por lo general se juega entre dos parejas sin embargo es probable jugar entre dos personas, para ganar, los jugadores deben acumular un total de 40 puntos (Foros Ecuador, juanpch, 2013).

Alcance

Para esta actividad se cuenta con la participación de todos los colaboradores de la empresa.

Participantes

- Departamento de Exploración
- Departamento de Relaciones Comunitarias
- Administración de Campamento
- Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional
- Administración Quito

Responsable

- Patricia Jara asistente de Talento Humano
- Diego Acosta asistente de Administración de campamento.

Materiales

- 7 juegos de barajas
- 15 parejas
- Nómina de trabajadores impresa
- Parlante

Reglas del Juego

- Deben existir 40 naipes desde el número 1 hasta el número 7, y los naipes con las letras J, Q y K, el resto de naipes son considerado perros, estos equivalen a dos puntos.
- El juego debe contar con cuatro personas, formando dos parejas, las cuales se deben sentar de forma aleatoria.
- El responsable de la actividad colocará en la mesa las barajas, dando paso a que un individuo de cada pareja escoja una carta, la de mayor puntuación será quien empiece la partida.
- El responsable de repartir las cartas debe de empezar haciéndolo por su lado derecho.
- El total de cartas a repartir es de 5.
- Se sancionará con 10 puntos a la pareja que reparta mal la carta o tenga algún accionar indebido como: entregar más de 5 cartas, entregar cartas por el lado izquierdo y otros.
- Se concede 2 puntos a la pareja que posea una carta similar a la del contrincante.
- Se considera ronda a la pareja que tenga 3 cartas similares.
- Se considera limpia al jugador que levante todos los naipes de la mesa y se le otorgará 2 puntos.
- Los jugadores deben acumular 40 puntos para ganar.
- Se denomina cartón al conjunto de cartas obtenidas por caída o limpia.
- El cartón se contabilizará al final del juego, empezando a contar desde el 1 hasta el 19, y después contar desde el número 6 consecutivamente y se considerará como puntos.
- Cuando el jugador acumule 38 puntos, ya no será válido el cartón, para ganar debe realizar una caída.

Desarrollo

- De forma aleatoria, el responsable de la actividad dará a escoger un papel donde encontrarán el nombre de su contrincante.

- Se dará a conocer a todos los trabajadores, el nombre de su pareja de juegos, por medio de un comunicado y con apoyo de la administración de campamento.
- Se enviará el cronograma de juegos a la administración de campamento.
- La administración de campamento monitoreará que la participación de los trabajadores, con forme al cronograma establecido e informará a la responsable de la actividad.
- Se seleccionará un ganador de campamento y un ganador de la oficina administrativa, quienes serán los debutantes de la final.
- Al ganador se le obsequiará premio que será un parlante.

Duración

La actividad se realizará en el transcurso de un día.

Lugar

Campamento – Palo Quemado

Oficina administrativa Quito

Tabla de posiciones

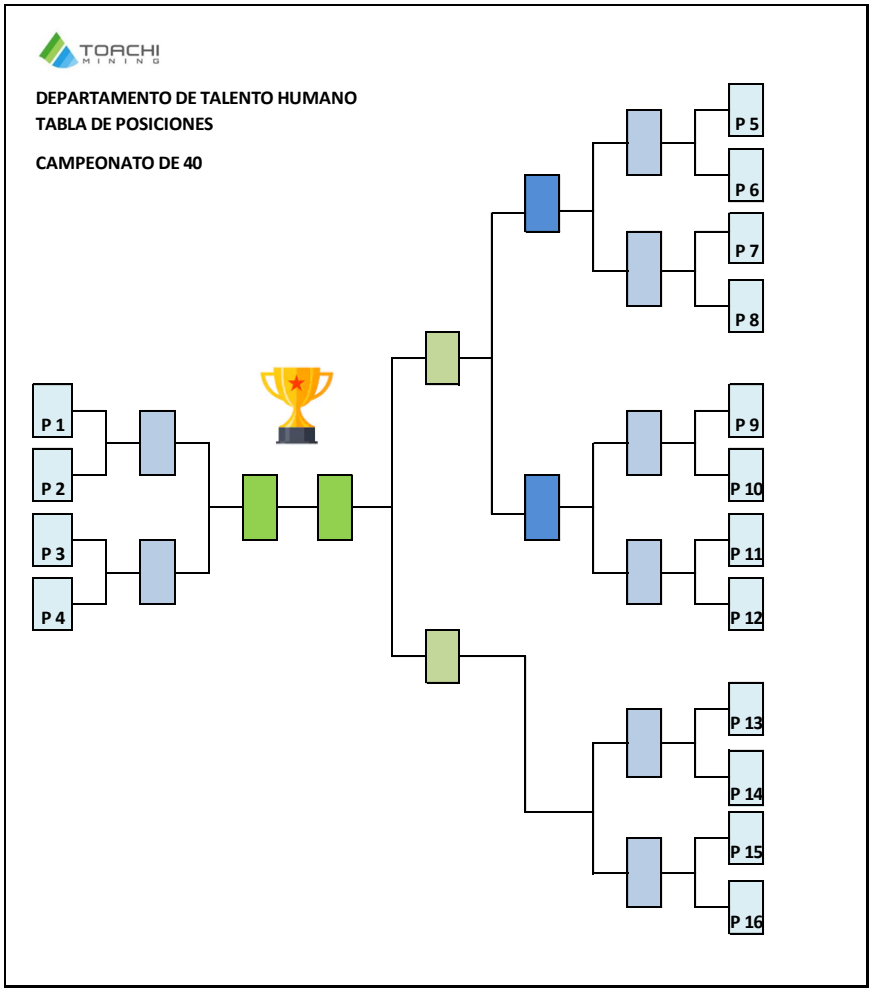


Figura 22. *Diseño de la tabla de posiciones para el campeonato de cuarenta*

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Autoría propia

5.03.06.02. Campeonato de Ping Pong

Descripción del juego

El Ping pong, también denominado como tenis de mesa es un juego en la que disputa entre dos personas o dos parejas, se utiliza dos raquetas o palas y una pelota esférica.

Alcance

Para esta actividad se cuenta con la participación de los colaboradores de la empresa, únicamente de campamento (Más, 2014).

Participantes

- Departamento de Exploración
- Departamento de Relaciones Comunitarias
- Administración de Campamento
- Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional

Responsable

Patricia Jara asistente de Talento Humano

Diego Acosta asistente de Administración de campamento.

Materiales

- Juego de ping-pong
- 10 parejas
- Nómina de trabajadores de campamento
- Memory Flash

Reglas del Juego

- Se necesita dos palas o raquetas y una pelota de forma esférica.
- Para empezar el jugador que inicie será de forma aleatoria.
- Cada jugador debe golpear la pelota al lado del contrincante
- Los jugadores no pueden golpear la pelota a su misma dirección, caso contrario se considera punto a favor del contrincante.
- El jugador ganara un punto si: si el contrincante golpea dos veces o más a la pelota, si el contrincante golpea la pelota en su lado, si el contrincante golpea la pelota y el jugador no la recepta.

- Mientras se esté jugando no se permite tocar ni mover la mesa con ninguna parte del cuerpo.
- Cada 5 puntos los jugadores cambiarán de lado de la mesa.
- El jugador ganara, cuando allá obtenido 11 puntos y tenga una diferencia de 2 puntos con su contrincante.
- El número de juegos será de 3,5 y 7, triunfará el jugador que tenga más partidas ganadas.

Desarrollo

- De forma aleatoria, el responsable de la actividad dará a escoger un papel donde encontrarán el nombre de su contrincante.
- Se dará a conocer a todos los trabajadores, el nombre de su contrincante, por medio de un comunicado y con apoyo de la administración de campamento.
- Se enviará el cronograma de juegos a la administración de campamento.
- La administración de campamento monitoreará que la participación de los trabajadores, con forme al cronograma establecido e informará a la responsable de la actividad.
- Se seleccionará al ganador.
- Al ganador se le obsequiará premio que será una memory flash.

Duración

La actividad se realizará en el transcurso de un mes, considerando el cada viernes 2 partidos

Lugar

Campamento – Palo Quemado

Tabla de posiciones

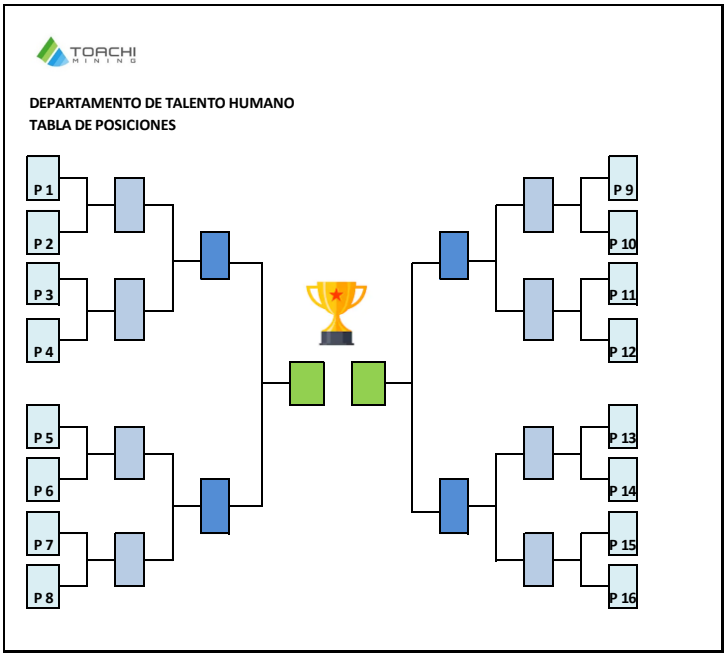


Figura 23. *Modelo de la tabla de posiciones para el campeonato de Ping-Pong*

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Autoría propia

5.03.06.03. Campeonato de Billar

Descripción

El billar es un juego que se desarrolla sobre una mesa, para este juego se requiere 15 bolas numeradas y un taco que se utilizara para golpear las bolas, la finalidad del juego es colocar la mayor cantidad de bolas en los huecos que se encuentran ubicados a los costados de la mesa (OkDiario, 2018).

Alcance

Para esta actividad se cuenta con la participación de los colaboradores de la empresa, únicamente de campamento.

Participantes

- Departamento de Exploración
- Departamento de Relaciones Comunitarias
- Administración de Campamento
- Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional

Responsable

Patricia Jara asistente de Talento Humano

Diego Acosta asistente de Administración de campamento.

Materiales

- Juego de billar
- 10 parejas
- Nómina de trabajadores de campamento
- Mochila para laptop

Reglas del Juego

- Cada jugador deberá coger un taco que se utiliza para golpear las bolas.
- Las bolas se pondrán dentro del triángulo con el fin de formar la misma figura. La bola que tenga el número 8 debe estar en el centro.
- Si se juega solo se puede practicar con solo golpear la bola con el fin de meterlos en los agujeros.
- Si se juega en pareja o con más jugadores, se debe colocar las bolas dentro triángulo, se quita el triángulo y un jugador tendrá que "romper" para empezar el juego.
- "Romper" es golpearles a las bolas con la que queda fuera (la blanca), para que ellas se esparzan en toda la mesa.
- Una vez que se realice el movimiento de "romper" se debe empezar a jugar, para esto la primera persona que logre meter una bola, debe fijarse si son las que tienen

un círculo o una raya; de esta forma sabrá si empieza a darle y meter únicamente a las bolas que tengan un círculo o una raya.

- El otro contrincante tendrá que darles a las otras bolas, teniendo en cuenta dejar la bola del 8 al último.
- Ganará el equipo que coloque todas las bolas y la número 8 en los orificios.

Desarrollo

- De forma aleatoria, el responsable de la actividad dará a escoger un papel donde encontrarán el nombre de su pareja.
- Se dará a conocer a todos los trabajadores, el nombre de su pareja, por medio de un comunicado y con apoyo de la administración de campamento.
- Se enviará el cronograma de juegos a la administración de campamento.
- La administración de campamento monitoreará que la participación de los trabajadores, con forme al cronograma establecido e informará a la responsable de la actividad.
- Se seleccionará al ganador.
- Al ganador se le obsequiará premio que será una mochila para laptop.

Duración

La actividad se realizará en el transcurso de un mes, considerando el cada viernes 2 partidos

Lugar

Campamento – Palo Quemado

Tabla de posiciones

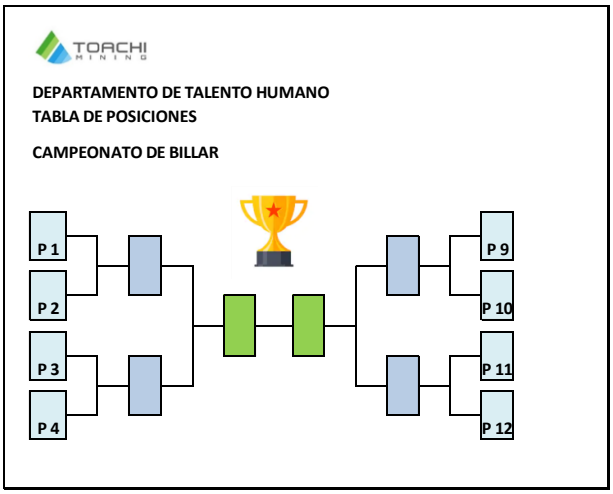


Figura 24. *Modelo de la tabla de posiciones para el campeonato de Billar*

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Autoría propia

5.03.06.04. Juego de Twister

El Twister se basa en poner las manos sobre una sábana grande que contiene 24 puntos de colores, estos se encuentran organizadas en filas de cuatro, cada uno tiene seis puntos con un color determinado: verde, amarillo, azul y rojo (Machuca, 2018).

Alcance

Para esta actividad se cuenta con la participación de los colaboradores de la empresa, únicamente de campamento.

Participantes

- Departamento de Exploración
- Departamento de Relaciones Comunitarias
- Administración de Campamento
- Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional

Responsable

- Patricia Jara asistente de Talento Humano
- Diego Acosta asistente de Administración de campamento.

Materiales

- Juego de Twister
- 5 equipos
- Nómina de trabajadores de campamento
- Parlante

Reglas del Juego

- Ponga la sábana en el piso y verifique que no allá objetos alrededor para evadir lesiones.
- Escoja un jugador como árbitro, quien estará a cargo de movilizar la ruleta y determinar a quién le toca el turno.
- La ruleta debe estar encima de una superficie lisa.
- Los demás jugadores deben sacarse los zapatos y colocarse a los extremos de la sábana.
- Depende de cuantos jugadores allá se deben ir acomodando sobre la sábana.
- Dos participantes: Uno debe estar frente al otro jugador utilizándolos extremos más cerrados (donde dice Twister) poniendo un pie en el punto azul y otro en el amarillo.
- Tres jugadores: Dos se colocan de igual formar como se detalla en el punto anterior y el tercero pone sus pies en los dos círculos centrales rojos.
- Cuatro jugadores: Los cuatro participantes se colocan en posición frente a frente utilizando los extremos donde se visualiza la palabra Twister.
- El árbitro debe mover la ruleta y decir en voz alta la parte del cuerpo que debe movilizar y sobre qué color debe colocar la extremidad. ejemplo: Mano izquierda en rojo.
- Todos los participantes deben poner atención a las instrucciones del árbitro.

- Una vez se coloca una extremidad en un punto no debe moverse del mismo.
- El equipo ganador, será el último en caer.

Desarrollo

- De forma aleatoria, el responsable de la actividad dará a escoger un papel donde encontrarán el nombre de su pareja.
- Se dará a conocer a todos los trabajadores, el nombre de su pareja, por medio de un comunicado y con apoyo de la administración de campamento.
- Se enviará el cronograma de juegos a la administración de campamento.
- La administración de campamento monitoreará que la participación de los trabajadores, con forme al cronograma establecido e informará a la responsable de la actividad.
- Se seleccionará al ganador.
- Al ganador se le obsequiará premio que será un parlante.

Duración

La actividad se realizará en el transcurso de un mes, considerando el cada viernes 1 partido

Lugar

Campamento – Palo Quemado

Tabla de posiciones

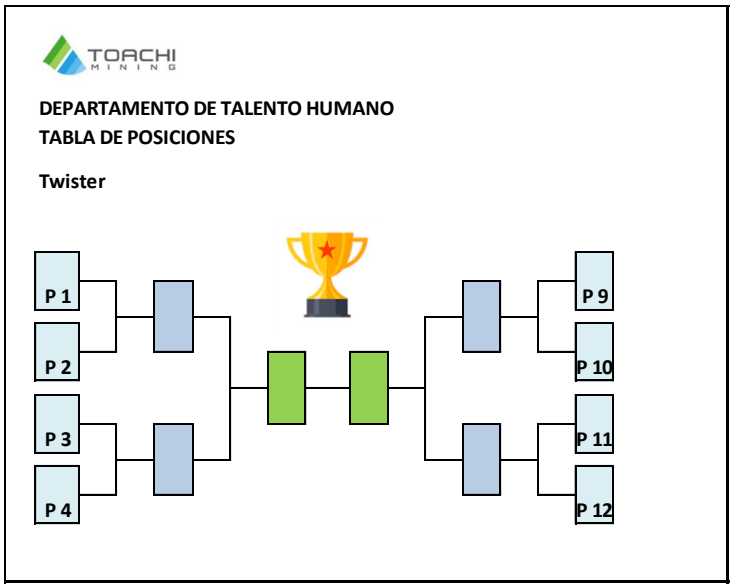


Figura 25. *Modelo de la tabla de posiciones para el campeonato de Billar*

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente Investigativa

5.03.06.05. Juego de Jenga

Jenga es un juego donde se requiere la habilidad mental y física. Muy dinámico por la cual los hace idóneo para interactuar en el ámbito laboral; este juego consta con 54 bloques de madera que se debe ir colocando uno a uno con la finalidad de formar una torre.

Alcance

Para esta actividad se cuenta con la participación de los colaboradores de la empresa, únicamente de campamento.

Participantes

- Departamento de Exploración
- Departamento de Relaciones Comunitarias
- Administración de Campamento
- Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional

Responsable

Patricia Jara asistente de Talento Humano

Diego Acosta asistente de Administración de campamento.

Materiales

- Juego de Jenga
- 5 equipos
- Nómina de trabajadores de campamento
- Parlante

Reglas del Juego

- Antes de empezar a jugar se debe construir la torre inicial. Está se construye poniendo tres bloques por cada capa con diferente dirección, si los bloques que se encuentran en la base están en dirección de norte a sur, la segunda capa debe estar en dirección de este a oeste, y de esta forma sucesivamente.
- El primer jugador es quien construye la torre; este debe tomar un bloque de cualquier nivel, a excepción del primer nivel, y colocarlo en el nivel más alto.
- Después cada participante, por turnos, deberán sacar un bloque de cualquier parte y colocarlo en el nivel más alto.
- Los jugadores para realizar los movimientos deben utilizar solo una mano.
- La torre debe estar inmovilizada por una duración de diez segundo.
- Si la torre cae antes de los diez segundos, el jugador que realizo el movimiento será el perdedor.
- El juego culmina en el momento que solo queda un jugador, y este no haya derivado la torre.

Desarrollo

Esta actividad será a libre elección de los trabajadores.

Lugar

Campamento – Palo Quemado

Presupuesto

Tabla 18. *Tabla de precios para los materiales y objetos necesarios*

EQUIPOS			
Cantidad	**Descripción**	**Valor unitario**	**Valor Total**
1	**Impresora**	$ -	$ -
1	**Computador**	$ -	$ -
1	**Cámara de fotos**	$ 275,89	$ 275,89
1	**Proyector**	$ -	$ -
1	**Parlantes**	$ -	$ -
1	**Memory Flash**	$ -	$ -
1	**Television Sansumg**	$ 409,82	$ 409,82
SUMINISTROS Y MATERIALES			
20	**Esferos**	$ 0,30	$ 6,00
20	**Lápices**	$ 0,30	$ 6,00
20	**Borradores**	$ 0,19	$ 3,75
3	**Correctores**	$ 0,80	$ 2,40
3	**Grapadoras**	$ 2,00	$ 6,00
20	**resaltadores**	$ 0,60	$ 12,00
1	**Mesa de Ping Pong**	$ 350,00	$ 350,00
1	**Mesa de billar**	$ 1530,00	$ 1530,00
1	**Juego de jenga**	$ 18,00	$ 18,00
5	**Juegos de barajas**	$ 2,00	$ 10,00
1	**Juego de Twister**	$ 42,00	$ 42,00
1	**Paquete de señalización**	$ 20,00	$ 20,00
LOGÍSTICA			
1	Camioneta Toyota flete	$ 60,00	$ 60,00
		TOTAL PARCIAL	**$2.751,86**
		10 % IMPROVISTOS	**$ 275,19**
		TOTAL GENERAL	**$3.027,05**

Elaborado por: Patricia Jara (2019)

Fuente: Autoría Propia (2019)

Cronograma de la propuesta

Tabla 19. *Cronograma de la propuesta*

CRONOGRÁMA	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
Cotización de juegos recreacionales																
Presentación de la propuesta																
Taller comunicación asertiva																
Implementación de la sala recreacional																

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente Autoría Propia (2019)

5.04. Socialización

Facilitador

Patricia Jara

Alcance

La presente propuesta, está dirigido la alta gerencia para su respectiva aprobación.

Desarrollo de los temas

En el desarrollo del presente trabajo se presentará el diseño de una sala recreacional en la empresa y como esta aporta a mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la empresa.

- Las relaciones interpersonales dentro de la empresa
- Los efectos de las malas relaciones interpersonales
- Formas de recrear
- La comunicación asertiva
- El diseño de la sala recreacional
- Distribución del espacio
- Materiales, muebles, enseres y juegos recreativos

- Políticas de uso
- Programa recreacional

Figura 26. *Relaciones Interpersonales en el Trabajo*

Elaborado por: Patricia Jara (2019)
Fuente: Autoría Propia (2019)

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Recursos

Recurso humano

- Población: 20 personas
- Director: 1 personas
- Investigadores: 1 personas
- Asesores: 1 (personal de la empresa)

Recursos Audiovisuales

- Proyector
- Parlantes
- Computadora Portátil (Laptop)
- Memory Flash
- Cámara Digital

Infraestructura

- Sala de reuniones de la empresa Toachiec Exploraciones Mineras S.A.
- Sillas (8)
- Mesas (1)
- Cafetera (1)
- Vasos (8 por día)
- Servilletas

6.02 Cronograma

Tabla 20. *Cronograma*

Actividad	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Recepción de Solicitudes para Ingreso al Proceso de Titulación				X																								
Entrega de temas de proyectos de grado a los directores de carrera								x																				
Revisión y corrección del tema propuesto.										x																		
Aprobación del tema por parte del tutor											X																	
Entraga del tema aprobado a la Direcciòn de carrera												x																
Elaboración del capitulo I (marco teórico)														x														
Revisión del capitulo I,por parte del tutor															x													
Elaboración																x												

capítulo II (diagnóstico)																											
Revisión del capitulo II, por parte del tutor																x											
Elaboración del capítulo III.																	x										
Revisión del capitulo III (Problemas y Objetivos), por parte del tutor																		x									
Elaboración del capítulo IV.																			x								
Revisión del capitulo IV, por parte del tutor																				x							
Elaboración del capítulo V.																					x						
Revisión del capitulo V, por parte del tutor																						x					
Primera revisión del proyecto culminado.																							x				
Entrega de informe (listado de estudiantes de entrega del primer borrador por parte de los directores de																								x			

carrera a rectorado.																												
Realización de correcciones por parte de los estudiantes de las observaciones sugeridas tutor																										x		
Entrega del borrador corregido por parte del estudiante																										x		
Entrega del borrador aprobado por parte del tutor al estudiante.																											x	
Autorización para el empastado por parte de los directores encargados.																												x

Elaborado por: Patricia Jara (2019)

Fuente: Autoría Propia (2019)

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

- Por medio de esta investigación realizada se evidencio que, para mejorar las relaciones interpersonales entre trabajadores, una sala recreacional es una idea creativa que busca proveer la interacción entre colaboradores, esto les brinda tener la posibilidad de compartir ideas, pensamientos y experiencias que conlleva a fomentar la integración del equipo de trabajo.
- Mediante la planificación de talleres sobre la comunicación asertiva incluyendo temas relacionados con el trabajo en equipo y el clima laboral, permite a la organización fomentar la comunicación de todos los que integran la empresa Toachiec S.A., que conlleve a obtener un óptimo clima laboral y trabajadores empoderados con sus funciones.
- Diseñar lugares destinados a la recreación, fomenta la interacción entre colaboradores, basándose en una comunicación asertiva, brinda la oportunidad de compartir, interactuar, intercambiar ideas y fortalecer los lazos de amistad, y sobre todo mejora las relaciones interpersonales de toda la empresa.
- Por lo anterior mencionado el diseño de una sala recreacional es una idea novedosa y creativa, que asevera mejorar las relaciones interpersonales, disminuyendo conflictos internos que perjudique la ejecución de funciones e incumplimiento de objetivos y sobre todo fomente un buen el desempeño y clima laboral.

7.02 Recomendaciones

- Se recomienda se considere la propuesta de implementación de una sala recreacional dentro de la empresa, ya que beneficia al capital humano, mejorando las relaciones interpersonales entre todos los integrantes, con esto se obtendrá personal motivado y empoderado. Si la finalidad de la organización es ser una empresa competitiva y atractiva para la inversión extranjera, es necesario contar con una estructura interna organizada, con base a sólidas relaciones interpersonales, donde se evidencie el apoyo y trabajo en equipo.
- Es recomendable velar por la salud y bienestar de los trabajadores, por medio de esta propuesta se puede fomentar las relaciones interpersonales entre los trabajadores, evitando se presente en el equipo de trabajo conductas inapropiadas que perjudique el ambiente laboral.
- Se sugiere pensar en los trabajadores y las formas de como motivarlo, y empoderarlo con la empresa, donde sienta el privilegio de laborar en ella, así este relazará sus funciones con buena actitud y de forma correcta.

BIBLIOGRAFÍA

Cajal, A. (2016). *Relaciones humanas en el trabajo*. Obtenido de Lifeder: https://www.lifeder.com/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo/

CHADID DÍAZ ALEJANDRA, M. B. (2014). EL ENTORNO LABORAL MINERO A NIVEL INTERNACIONAL Y NACIONAL. Medellin, Colombia. Recuperado el 13 de julio de 2019, de http://bdigital.ces.edu.co:8080/repositorio/bitstream/10946/3784/1/Entorno_Laboral_Minero.pdf

Chamorro de Lezcano, F. M. (21 de julio de 2006). *LAS RELACIONES INTERPERSONALES*. Obtenido de ABC: https://www.abc.com.py/articulos/las-relaciones-interpersonales-918618.html

Coelho, F. (30 de 05 de 2019). *Significado de Comunicación asertiva.* Obtenido de Significados: https://www.significados.com/comunicacion-asertiva/

El Telegrafo. (11 de marzo de 2016). *Decreto 945 oficializa la igualdad en las FF.AA.* . Obtenido de https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/politica/2/decreto-prohibe-dotacion-de-vehiculos-a-los-oficiales: https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/politica/2/decreto-prohibe-dotacion-de-vehiculos-a-los-oficiales

Foros Ecuador, juanpch. (mayo de 2013). *Reglas del Juego de Cartas 40 "Cuarenta"*. Obtenido de Foros Ecuador: http://www.forosecuador.ec/forum/aficiones/humor/8994-reglas-del-juego-de-cartas-40-cuarenta

ITSCO. (2018). *Tecnologico Superior Cordillera*. Obtenido de Grados y Titulos: https://www.cordillera.edu.ec

LUNDINGOLD. (2017). *LUNDINGOLD*. Obtenido de Recursos Humanos-LundinGold: https://www.lundingold.com/es/responsible-mining/nuestra-gente/recursos-humanos/

Lydia, V. A. (14 de 01 de 2014). *Editorial Metroscubicos*. Obtenido de http://www.metroscubicos.com/articulo/consejos/2012/10/24/empresas-apuestan-por-divertir-a-sus-empleados

Machuca, M. (19 de Junio de 2018). *Twister—historia y reglas*. Obtenido de About Español : https://www.aboutespanol.com/twister-2077704

Más, J. (2014). *Normas básicas para jugar al tenis de mesa*. Obtenido de Ping-Pong Plus!: https://www.pingpongplus.com/blog/normas-basicas-para-jugar-al-tenis-de-mesa

Ministerio del Trabajo. (2012). *Código del trabajo* . Quito-Ecuador: Lexis.

Nicuesa, M. (28 de noviembre de 2018). *Comunicación asertiva en el trabajo: definición y ejemplos.* Obtenido d

e Psicología-Online: https://www.psicologia-online.com/comunicacion-asertiva-en-el-trabajo-definicion-y-ejemplos-4255.html

OkDiario. (23 de 03 de 2018). *Cómo aprender a jugar al billar*. Obtenido de OkDiario: https://okdiario.com/howto/como-aprender-jugar-billar-2004004

Padilla, F. G. (06 de 03 de 2016). *Visión Industrial*. Obtenido de Visión Industrial: http://visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo

Pedrotti, G. J. (2008). *Grandes Pymes.* Obtenido de Estrategias para mejorar las relaciones con los empleados: https://www.grandespymes.com.ar/2010/04/16/estrategias-para-mejorar-las-relaciones-con-los-empleados/

Pérez Porto, J., & Merino, M. (2012). *Método Deductivo*. Obtenido de Definición.DE: https://definicion.de/metodo-deductivo/

Petryni, M., & Cabrera, M. (2010). *La importancia de las relaciones humanas en el trabajo.* LaVoz. Obtenido de https://pyme.lavoztx.com/la-importancia-de-las-relaciones-humanas-en-el-trabajo-5812.html

Pineda Escobedo, M. F. (13 de septiembre de 2016). *Efectos de las malas relaciones interpersonales*. Obtenido de Malas Relaciones-Blog: http://malas-relaciones.blogspot.com/

Plaza, J. d. (2005). *Trabajando.com Chile*. Recuperado el viernes de Julio de 2019, de Javiera de la Plaza: http://www1.trabajando.cl/noticia.cfm?noticiaid=3639

Prócel Ruiz, G. E. (2012). *IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL ÁMBITO LABORAL.* Quito: URCI. Obtenido de http://urci.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2012/09/Conferencia-lunes-10-SEP-12.pdf

Ramírez Wong , L. C. (2019). *Relaciones interpersonales en el ámbito laboral.* Jalisco, Tlaquepaque: ITESO.

Rubén, M. P. (18 de julio de 2018). Reglamento de Higiene y Seguridad. *Reglamento de Higiene y Seguridad*. Quito, Pichincha, Ecuador.

Sánchez, J. M. (2014). Las actividades recreativas: sus características, clasificación y beneficios. *EFDeportes.com, Revista Digital.*, 05-07.

Seguridad Minera. (septiembre de 17 de 2015). *Motivación y recreación: su efecto en los trabajadores*. Obtenido de SEGURIDAD MINERA : http://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/motivacion-y-recreacion-su-efecto-en-los-trabajadores/

Senplades . (2017). *Plan Nacional de Desarrollo.* Quito: CNP (Consejo Nacional de Planificación).

Sifnificados.com. (07 de 03 de 2018). *Significados* . Obtenido de Método inductivo: https://www.significados.com/metodo-inductivo/

Significados.com. (28 de 09 de 2019). *Investigación cualitativa*. Obtenido de Significados: https://www.significados.com/investigacion-cualitativa/

ANEXOS

Taller de comunicación asertiva

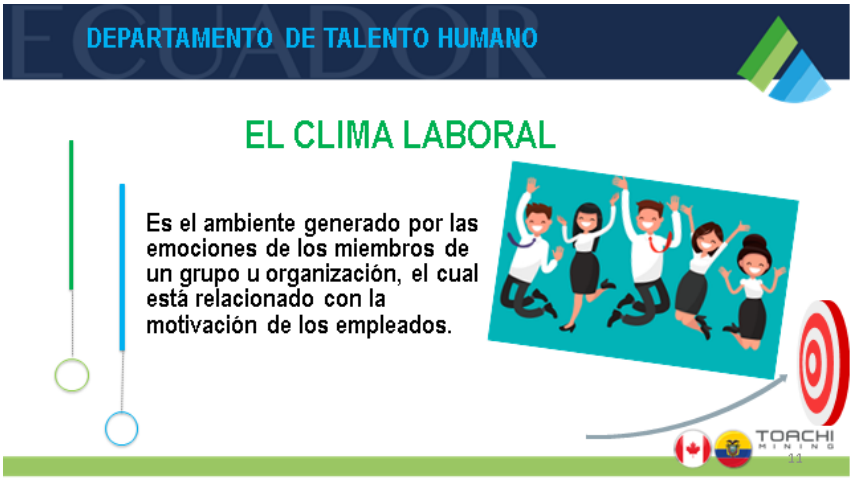
Anexo 1. *La comunicación asertiva*

Elaborado por: Patricia Jara
Fuete: Investigativa

Anexo 2. *Trabajo en Equipo*

Elaborado por: Patricia Jara
Fuete: Investigativa

Anexo 3. *El clima Laboral*



Elaborado por: Patricia Jara
Fuete: Investigativa

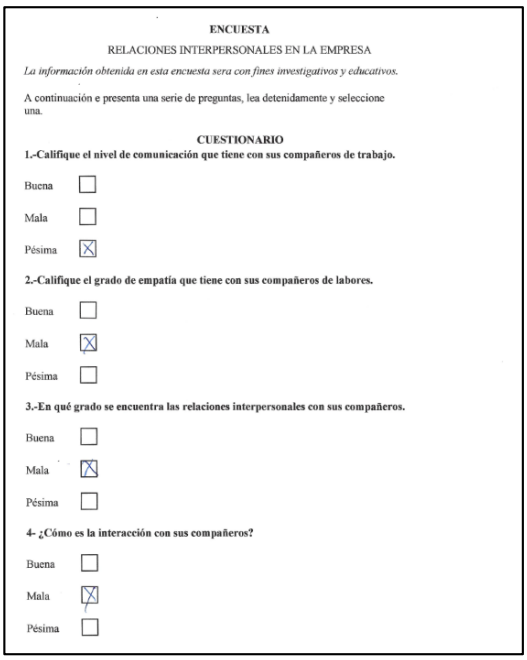
Anexo 4. *Trabajador general de la empresa*

Elaborado por: Patricia Jara
Fuete: Investigativa

La encuesta

Anexo 5. Encuesta página 1

La encuesta y levantamiento de información



ENCUESTA

RELACIONES INTERPERSONALES EN LA EMPRESA

La información obtenida en esta encuesta sera con fines investigativos y educativos.

A continuación e presenta una serie de preguntas, lea detenidamente y seleccione una.

CUESTIONARIO

1.-Califique el nivel de comunicación que tiene con sus compañeros de trabajo.

Buena ☐
Mala ☐
Pésima ☒

2.-Califique el grado de empatía que tiene con sus compañeros de labores.

Buena ☐
Mala ☒
Pésima ☐

3.-En qué grado se encuentra las relaciones interpersonales con sus compañeros.

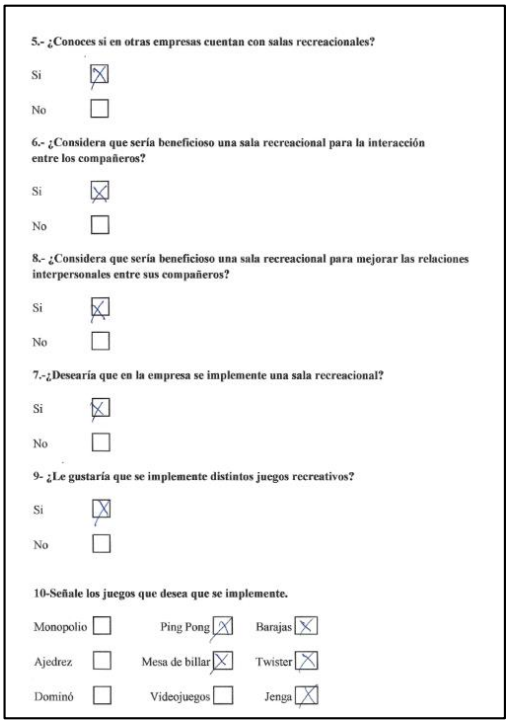
Buena ☐
Mala ☒
Pésima ☐

4- ¿Cómo es la interacción con sus compañeros?

Buena ☐
Mala ☒
Pésima ☐

Elaborado por: Patricia Jara
Fuete: Investigativa

Anexo 6. *Encuesta página 2*



5.- ¿Conoces si en otras empresas cuentan con salas recreacionales?

Si [X]
No [ ]

6.- ¿Considera que sería beneficioso una sala recreacional para la interacción entre los compañeros?

Si [X]
No [ ]

8.- ¿Considera que sería beneficioso una sala recreacional para mejorar las relaciones interpersonales entre sus compañeros?

Si [X]
No [ ]

7.-¿Desearía que en la empresa se implemente una sala recreacional?

Si [X]
No [ ]

9- ¿Le gustaría que se implemente distintos juegos recreativos?

Si [X]
No [ ]

10-Señale los juegos que desea que se implemente.

Monopolio [ ]	Ping Pong [X]	Barajas [X]
Ajedrez [ ]	Mesa de billar [X]	Twister [X]
Dominó [ ]	Videojuegos [ ]	Jenga [X]

Elaborado por: Patricia Jara
Fuete: Investigativa

La proforma de juegos de billar y mesa de ping pong

Anexo 7. *Proforma de juegos de billar y mesa de ping pong*

FÁBRICA DE BILLARES "EFRAÍN CEPEDA"

BILLARES · BILLAS · FUTBOLINES · PING-PONG · MESAS DE NAIPES Y AJEDREZ · ACCESORIOS ·
MANTENIMIENTO TÉCNICO
La marca de billares ecuatorianos aprobado por la Confederación Sudamericana de Billar para Competencias Internacionales

Av. de la Prensa N 65-158 y Unión y Progreso – Cotocollao
Teléfonos: 2534118 – 2290197 – 0990893276 / 0998328548
http://www.billarescepeda.com/, billarescepeda@yahoo.com
Quito – Ecuador

PROFORMA

Quito, 03 de octubre del 2019

Señorita
Patricia Jara
TOACHIEC EXPLORACIONES MINERAS S.A.
pjara@toachimining.com
0993509684
Presente

De mi consideración:

En atención a su pedido me permito enviar la siguiente Proforma:

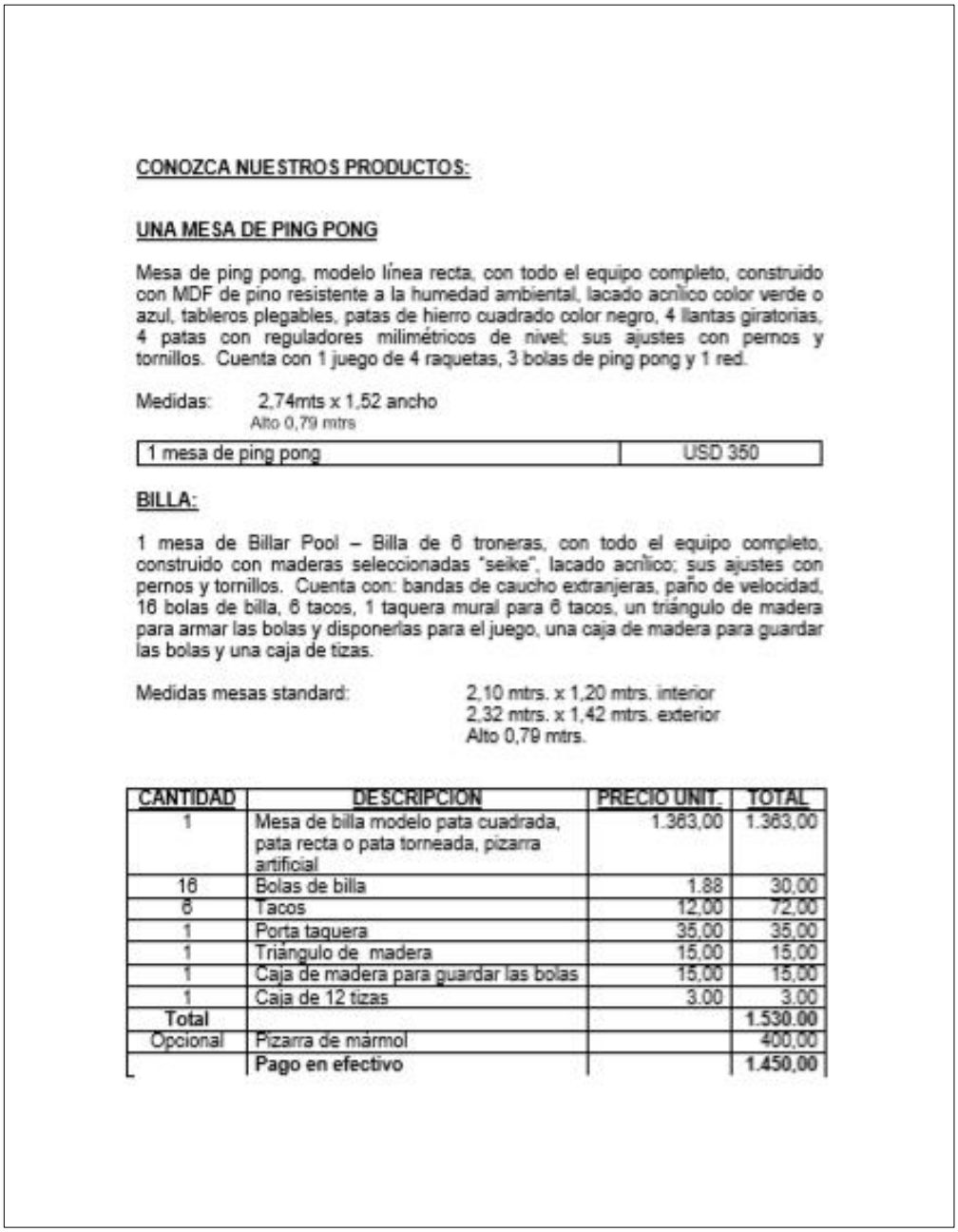
La Fábrica de Billares Efraín Cepeda, es una empresa ecuatoriana fundada en 1.942, durante estos 74 años hemos producido mesas de billar de alta competencia, alcanzando prestigio internacional, reconocido por la Confederación Sudamericana de Billar al nombrarla marca oficial para Campeonatos Internacionales de Selección.

Nuestras normas de fabricación, se rigen estrictamente a la reglamentación internacional del deporte del billar, con la garantía de su propietario, Sr. Efraín Cepeda Pazmiño Ex - Vicepresidente Fundador de la Federación Ecuatoriana de Billar (1960-1992), Ex - Presidente de la Comisión de Reglamentos de la Confederación Sudamericana de Billar (CSB), Secretario de la Asamblea Constituyente de la Confederación Latinoamericana de Billar (CPB) y representante de la Confederación Latinoamericana de Billar al Congreso Mundial en las Vegas - Nevada (USA) 1998.

Cumpliendo con las normas técnicas de producción garantizamos la precisión de nuestras mesas para un juego de alta calidad.

Elaborado por: Patricia Jara
Fuete: Investigativa

Anexo 8. *Proforma página 2*



CONOZCA NUESTROS PRODUCTOS:

UNA MESA DE PING PONG

Mesa de ping pong, modelo línea recta, con todo el equipo completo, construido con MDF de pino resistente a la humedad ambiental, lacado acrílico color verde o azul, tableros plegables, patas de hierro cuadrado color negro, 4 llantas giratorias, 4 patas con reguladores milimétricos de nivel; sus ajustes con pernos y tornillos. Cuenta con 1 juego de 4 raquetas, 3 bolas de ping pong y 1 red.

Medidas: 2,74mts x 1,52 ancho
Alto 0,79 mtrs

1 mesa de ping pong	USD 350

BILLA:

1 mesa de Billar Pool – Billa de 6 troneras, con todo el equipo completo, construido con maderas seleccionadas "seike", lacado acrílico; sus ajustes con pernos y tornillos. Cuenta con: bandas de caucho extranjeras, paño de velocidad, 16 bolas de billa, 6 tacos, 1 taquera mural para 6 tacos, un triángulo de madera para armar las bolas y disponerlas para el juego, una caja de madera para guardar las bolas y una caja de tizas.

Medidas mesas standard: 2,10 mtrs. x 1,20 mtrs. interior
2,32 mtrs. x 1,42 mtrs. exterior
Alto 0,79 mtrs.

CANTIDAD	DESCRIPCION	PRECIO UNIT.	TOTAL
1	Mesa de billa modelo pata cuadrada, pata recta o pata torneada, pizarra artificial	1.363,00	1.363,00
16	Bolas de billa	1.88	30,00
6	Tacos	12,00	72,00
1	Porta taquera	35,00	35,00
1	Triángulo de madera	15,00	15,00
1	Caja de madera para guardar las bolas	15,00	15,00
1	Caja de 12 tizas	3.00	3.00
Total			1.530.00
Opcional	Pizarra de mármol		400,00
	Pago en efectivo		1.450,00

Elaborado por: Patricia Jara
Fuete: Investigativa

Anexo 9. Proforma página 3

PROFORMA BILLA – BILLAR- PING PONG:

DESCRIPCIÓN	PRECIO UNITARIO
1 mesa de billa, pizarra artificial	1.530
1 tablero de ping pong de 2,74mts x 1,52 ancho, redes, 4 raquetas, 3 bolas de ping pong	350
1 mesa múltiple pata recta de: billa-billar-ping pong full equipo	**1.880**

ADAPTACION PARA JUGAR BILLAR

6 tapas troneras para cubrir las buchacas, USD 30 c/u	USD 180,00
1 juego de 3 bolas de billar.	USD 20,00
Total adaptación billar	USD 200,00

ADAPTACION MESA DE PING PONG

Tablero de ping pong, con todo el equipo completo, construido con MDF, lacado acrílico color verde o azul, tableros plegables. Cuenta con 1 juego de 4 raquetas, 3 bolas de ping pong y 1 red.

Tablero de ping pong desmontable	USD 320,00
Redes, 4 raquetas, 3 bolas de ping pong	USD 30,00
Total adaptación ping pong	USD 350,00

1 mesa múltiple pata recta de: billa-billar- ping pong full equipo USD 2.080

Forma de Pago: 70% a la orden del trabajo y 30% a la entrega.

Tiempo de entrega: 15 días contados a partir de la entrega del 70% de anticipo.

IVA: No cobramos IVA ya que somos Artesanos Calificados

Horario de Atención: 24 horas, ya que vivimos en el mismo edificio donde tenemos la fábrica.

Por su gentil atención, me suscribo.

Atentamente
Efraín Cepeda Pazmiño
Gerente Propietario. Artesano Calificado No. 15742
Correo electrónico: billarescepeda@yahoo.com
Teléfono: 2534118, 0990893276, 0998328548

Elaborado por: Patricia Jara
Fuete: Investigativa

TOACHI MINING

Quito, 03 de diciembre del 2019

Señores

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente.

De mi consideración:

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega del trabajo acerca de **Diseñar Una Propuesta Sobre La Implementación De Una Sala Recreacional Para Mejorar Las Relaciones Interpersonales Entre Los Trabajadores De La Empresa Toachiec Exploraciones Mineras S.A. Ubicado En La Parroquia Palo Quemado, Cantón De Sigchos, Provincia De Cotopaxi En El Periodo 2019,** en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución, **El diseño de la propuesta de implementación de una sala recreacional se encuentra terminada y socializada.**

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

Atentamente,

Departamento de Talento Humano TOACHI MINING DTH

Lic. Katalina Salazar

Directora Administrativa Contable

Toachiec Exploraciones Mineras S.A.

TOACHIEC EXPLORACIONES MINERAS S.A.

Calle E S/N y Calle C la del Establo
Edificio Site Center, Torre 2- oficina 101-102
Telf.: (02) 380 1219 cel.: 0988828708
Correo: informacion@toachimining.com
Quito-Ecuador

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document:	Tesis_Jara_Patricia.pdf (D57305654)
Submitted:	10/20/2019 2:42:00 PM
Submitted By:	patygabi-09-@hotmail.com
Significance:	5 %

Sources included in the report:

CAROLINA LALANGUI.pdf (D37016339)
TESIS WLADIMIR TITUAÑA.pdf (D37080038)
https://www.lifeder.com/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo/
https://www.significados.com/comunicacion-asertiva/
http://www.forosecuador.ec/forum/aficiones/humor/8994-reglas-del-juego-
https://www.aboutespanol.com/twister-2077704
https://www.pingpongplus.com/blog/normas-basicas-para-jugar-al-tenis-de-mesa
https://okdiario.com/howto/como-aprender-jugar-billar-2004004
https://www.grandespymes.com.ar/2010/04/16/estrategias-para-mejorar-las-
http://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/motivacion-y-recreacion-su-

Instances where selected sources appear:

27

Ing. Geovanny Burruz
21/10/2019
TUTOR

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

BITACORA PARA EL CONTROL DE PROYECTOS DE TITULACIÓN

NOMBRE TUTOR: BARRAGAN GRANDEZ HECTOR GEOVANNY

NOMBRE ESTUDIANTE: JARA CUEVA PATRICIA GABRIELA

CARRERA: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL

TEMA DE TITULACIÓN: DISEÑAR UNA PROPUESTA SOBRE LA IMPLEMENTACION DE UNA SALA RECREACIONAL PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TOACHIEC EXPLORACIONES MINERAS S.A. DE LA PARROQUIA PALO QUEMADO, CANTON SIGCHOS, PROVINCIA DEL COTOPAXI EN EL PERIODO 2019-2020.

IMPRESIÓN REPORTE: Quito, 23 de octubre del 2019 18:37:35

TIPO REPORTE: ACUMULATIVO

MODALIDAD: INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION **PERIODO:** ABR 2019- SEP 2019

NO.	CODIGO	FECHA TUTORIA	TIPO ASESORIA	HORA INICIO	TEMA TRATADO	HORA FIN	HORAS	OBSERVACION	ESTADO SC
1	193943	2019-06-25	INSITU	2019-06-25 16:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-06-25 18:00:00	2.00	CONTEXTO DE INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
2	193962	2019-06-23	AUTONOMA	2019-06-23 07:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-06-23 17:00:00	10.00	CONTEXTO DE INVESTIGACION PARA EL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
3	193944	2019-07-03	INSITU	2019-07-03 16:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2019-07-03 17:00:00	1.00	JUSTIFICACION DE INVESTIGACION PARA EL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
4	193963	2019-06-30	AUTONOMA	2019-06-30 07:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2019-06-30 17:00:00	10.00	JUSTIFICACION DE INVESTIGACION PARA EL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
5	193945	2019-07-09	INSITU	2019-07-09 16:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2019-07-09 18:00:00	2.00	DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T).	PROCESADO
6	193964	2019-07-07	AUTONOMA	2019-07-07 07:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2019-07-07 17:00:00	10.00	DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T).	PROCESADO
7	193946	2019-07-17	INSITU	2019-07-17 16:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-07-17 17:00:00	1.00	MAPEO DE INVOLUCRADOS.	PROCESADO
8	193965	2019-07-14	AUTONOMA	2019-07-14 07:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-07-14 17:00:00	10.00	MAPEO DE INVOLUCRADOS.	PROCESADO
9	193947	2019-07-22	INSITU	2019-07-22 16:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2019-07-22 17:00:00	1.00	MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS.	PROCESADO
10	193967	2019-07-21	AUTONOMA	2019-07-21 07:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2019-07-21 17:00:00	10.00	MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS.	PROCESADO
11	193948	2019-07-30	INSITU	2019-07-30 18:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2019-07-30 20:00:00	2.00	ARBOL DE PROBLEMAS.	PROCESADO
12	193969	2019-07-28	AUTONOMA	2019-07-28 07:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2019-07-28 17:00:00	10.00	ARBOL DE PROBLEMAS.	PROCESADO
13	193949	2019-08-05	INSITU	2019-08-05 18:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2019-08-05 19:00:00	1.00	ARBOL DE OBJETIVOS.	PROCESADO
14	193970	2019-08-04	AUTONOMA	2019-08-04 07:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2019-08-04 17:00:00	10.00	ARBOL DE OBJETIVOS.	PROCESADO
15	193950	2019-08-15	INSITU	2019-08-15 16:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2019-08-15 18:00:00	2.00	MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS.	PROCESADO
16	193971	2019-08-11	AUTONOMA	2019-08-11 07:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2019-08-11 17:00:00	10.00	MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS.	PROCESADO
17	193951	2019-08-20	INSITU	2019-08-20 17:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-08-20 18:00:00	1.00	MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS.	PROCESADO
18	193972	2019-08-18	AUTONOMA	2019-08-18 07:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-08-18 17:00:00	10.00	MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS.	PROCESADO
19	193952	2019-08-29	INSITU	2019-08-29 16:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-08-29 18:00:00	2.00	DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS.	PROCESADO
20	193973	2019-08-25	AUTONOMA	2019-08-25 07:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2019-08-25 17:00:00	10.00	DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS.	PROCESADO
21	193953	2019-09-05	INSITU	2019-09-05 16:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2019-09-05 18:00:00	2.00	MATRIZ DE MARCO LÓGICO.	PROCESADO
22	193974	2019-09-01	AUTONOMA	2019-09-01 07:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2019-09-01 17:00:00	10.00	MATRIZ DE MARCO LÓGICO.	PROCESADO
23	193954	2019-09-12	INSITU	2019-09-12 16:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-09-12 18:00:00	2.00	ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION).	PROCESADO
24	193975	2019-09-08	AUTONOMA	2019-09-08 07:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-09-08 17:00:00	10.00	ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION).	PROCESADO
25	193976	2019-09-07	AUTONOMA	2019-09-07 07:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-09-07 17:00:00	10.00	ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION).	PROCESADO

26	193955	2019-09-17	INSITU	2019-09-17 16:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-09-17 18:00:00	2.00	DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION).	PROCESADO
27	193977	2019-09-15	AUTONOMA	2019-09-15 07:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-09-15 17:00:00	10.00	DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION).	PROCESADO
28	193978	2019-09-14	AUTONOMA	2019-09-14 07:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2019-09-14 17:00:00	10.00	DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION).	PROCESADO
29	193956	2019-09-24	INSITU	2019-09-24 16:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2019-09-24 18:00:00	2.00	FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA.	PROCESADO
30	193979	2019-09-22	AUTONOMA	2019-09-22 07:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2019-09-22 17:00:00	10.00	FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA.	PROCESADO
31	193957	2019-09-30	INSITU	2019-09-30 16:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2019-09-30 18:00:00	2.00	RECURSOS DE INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
32	193980	2019-09-29	AUTONOMA	2019-09-29 07:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2019-09-29 17:00:00	10.00	RECURSOS DE INVESTIGACIÓN DEL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
33	193958	2019-10-07	INSITU	2019-10-07 16:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2019-10-07 17:00:00	1.00	PRESUPUESTO DE INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
34	193981	2019-10-06	AUTONOMA	2019-10-06 07:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2019-10-06 17:00:00	10.00	PRESUPUESTO DE INVESTIGACIÓN DEL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
35	193959	2019-10-10	INSITU	2019-10-10 16:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2019-10-10 17:00:00	1.00	CRONOGRAMA DE INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
36	193982	2019-10-05	AUTONOMA	2019-10-05 07:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2019-10-05 17:00:00	10.00	CRONOGRAMA DE INVESTIGACIÓN DEL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
37	193960	2019-10-15	INSITU	2019-10-15 16:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2019-10-15 18:00:00	2.00	CONCLUSIONES DE INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
38	193984	2019-10-13	AUTONOMA	2019-10-13 07:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2019-10-13 17:00:00	10.00	CONCLUSIONES DE INVESTIGACIÓN DEL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
39	193961	2019-10-23	INSITU	2019-10-23 16:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2019-10-23 17:00:00	1.00	RECOMENDACIONES DE INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO INNOVADOR.	PROCESADO
40	193985	2019-10-20	AUTONOMA	2019-10-20 07:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2019-10-20 17:00:00	10.00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	PROCESADO
						TOTAL HORAS:	**240**		

BARRAGAN GRANDEZ HECTOR GIOVANNY
TUTOR
CI: 1710950039

JARA CUESTA PATRICIA GABRIELA
ALUMNO
CI: 1718411208

MENDOZA JARAMILLO FRIXCHIA KATHERINE
DELEGADO
CI: 1760099137

FECHA:

Administración de Recursos Humanos

TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso del Trabajo de Integración Curricular, se **AUTORIZA** realizar el empastado del Trabajo de Integración Curricular, del alumno(a) **PATRICIA GABRIELA JARA CUEVA**, portador de la cédula de identidad N°**1718411208**, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 25 de noviembre de 2019

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CORDILLERA" 25 NOV 2019 VISTO FINANCIERO CAJA

Sra. Mariela Balseca
CAJA

27 8,57 JBS

Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

Psic. Jara Fabián
DELEGADO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Ing. Mendoza Friktzia
DIRECTOR DE CARRERA

BIBLIOTECA INSTITUTO TECNOLÓGICO "CORDILLERA"

Ing. William Parra López
BIBLIOTECA

"CORDILLERA" 2 NOV 2019 Magui Ordóñez

Sra. Magui Ordoñez
SECRETARIA ACADÉMICA