



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO
INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA
AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y
PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-
2017.

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

Autora: Peña Viteri Irina Alexandra

Tutor: Ing. Irene Pinto

Quito, Enero 2017



DECLARATORIA

Declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal, 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

Irina Alexandra Peña Viteri

CC 171830011-2

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Irina Alexandra Peña Viteri portador de la cédula de ciudadanía signada con el No 171830011-2 de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley de Propiedad Intelectual, que dice: *“La cesión exclusiva de los derechos de autor confiere al cesionario el derecho de explotación exclusiva de la obra, oponible frente a terceros y frente al propio autor. También confiere al cesionario el derecho a otorgar cesiones o licencias a terceros, y a celebrar cualquier otro acto o contrato para la explotación de la obra, sin perjuicio de los derechos morales correspondientes. En la cesión no exclusiva, el cesionario está autorizado a explotar la obra en la forma establecida en el contrato”*; en concordancia con lo establecido en los artículos 4, 5 y 6 del cuerpo de leyes ya citado, manifiesto mi voluntad de realizar la cesión exclusiva de los derechos de autor al Instituto Superior Tecnológico Cordillera, en mi calidad de Autor del Trabajo de Titulación que he desarrollado para la obtención de mi título profesional denominado: “Tecnólogo en Administración de Recursos Humanos-Personal” facultando al Instituto para ejercer los derechos cedidos en esta certificación y referidos en el artículo transcrito.

FIRMA

NOMBRE

Irina Alexandra Peña Viteri

CÉDULA

171830011-2

Quito, a los

.....

AGRADECIMIENTO

Quiero primeramente agradecer a Dios, por ser tan bondadoso conmigo, es quien me ha dado la sabiduría, la fuerza, la perseverancia, para poder acabar mi tecnología. Le agradezco por la bendición de tener a mi madre, a mi padre, a mis hermanos con vida, ya que son uno de los regalos más valiosos, hermosos y especiales que Dios me ha dado.

Quiero agradecer a mi padre por ser un hombre muy responsable y darme mis estudios, porque esto es el resultado del sacrificio de él, a mi madre por ser la mejor madre del mundo, por ser mi amiga incondicional, quien siempre me apoyado en todo, gracias a sus consejos he podido llegar a donde ahora estoy, a mi hermana por ser aquella persona que está conmigo en todo momento, a mi hermano por ayudarme siempre cuando lo necesito y a mi novio por estar junto a mi desde el comienzo de mis estudios en el Instituto, por los momentos dolorosos y de alegría que he pasado y por su gran apoyo y su amor.

DEDICATORIA

A Dios, a quien le debo todo lo que yo soy, te agradezco por darme mis estudios, sé que me pusiste ahí por un propósito, y por tu ayuda he podido graduarme, gracias por cuidarme y guiarme, por formar mi carácter.

A mis padres que con amor me han ayudado en mis estudios y en todo, es lo menos que puedo hacer por ustedes, los amo mucho.

A toda mi familia que es la mejor bendición que Dios me pudo haber dado.

ÍNDICE GENERAL

	PÁGINA
DECLARACIÓN DE APROBACIÓN TUTOR Y LECTOR .. ¡Error! Marcador no definido.	
DECLARATORIA	ii
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I.....	1
ANTECEDENTES	1
1.01 Macro.....	1
1.1.02 Meso	2
1.1.03 Micro	3
1.2 Justificación	3
1.3 Definición del problema central Matriz T	4
1.3.01 Análisis de la Matriz T.....	6
CAPÍTULO II.....	8
ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	8
2.1 Mapeo De Involucrados.....	8
2.1.02 Matriz de Análisis de Involucrados.....	10
2.1.03 Análisis de la matriz de involucrados	11
CAPÍTULO III	13
PROBLEMAS Y OBJETIVOS	13
3.1 Definición del Árbol de Problemas	13
3.1.02 Árbol de Problemas	14
3.1.03 Análisis del árbol de problemas	15
3.1.04 Definición del Árbol de Objetivos	16
3.1.05 Árbol de Objetivos	17
3.1.06 Análisis del árbol de objetivos.....	18
DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.	

CAPÍTULO IV	19
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	19
4.1 Matriz de Análisis de Alternativas	19
4.1.02 Análisis de la matriz de alternativas	21
4.2 Matriz de impacto de “Análisis de los Objetivos”	23
4.2.02 Análisis de la matriz de “Análisis de los Objetivos”	25
4.3 Diagrama de Estrategias	27
4.3.02 Análisis del “Diagrama de Estrategias”	28
4.4 Matriz de Marco Lógico	29
4.4.02 Análisis de “Matriz de marco lógico”	32
CAPÍTULO V	33
PROPUESTA	33
5.1 Antecedentes	33
5.1.02 ¿Qué es Empowerment?	34
5.1.03 Niveles de Empowerment	34
5.1.04 ¿Qué es el Liderazgo?	35
5.1.05 Tipos de Liderazgo	35
5.2 Filosofía empresarial	36
5.2.02 Misión	36
5.2.03 Visión	36
5.2.04 Valores	36
5.2.05 Política de calidad	37
5.2.06 Organigrama de la empresa	38
5.2.07 Descripción por orden de jerarquía de los departamentos	39
5.2.08 Descripción de la herramienta metodológica	42
5.2.09 Enfoque en la investigación	43
5.2.10 Modelo de encuesta	44
5.2.11 Muestreo	46
5.2.12 Tabulación	47
5.3 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta	60
5.3.02 Objetivo General	60
5.3.03 Objetivos Específicos	60

5.3.04	Alcance de la propuesta.....	60
5.3.05	Importancia de la Propuesta.....	60
5.3.06	Definición de la capacitación.....	61
5.3.07	Tipos de capacitación	62
5.3.08	Análisis de las necesidades de la capacitación	62
5.3.09	Flujograma de actividades	67
5.3.10	Políticas y Estrategias.....	68
5.3.11	Análisis del Problema para la Implementación del Plan de Capacitación 71	
5.3.12	Inducción y Capacitación	71
5.3.13	Evaluación de la Capacitación.....	73
5.3.14	Control y Seguimiento de la Capacitación	73
5.3.15	Programas de Capacitación.....	74
5.3.16	Resumen del presupuesto de la capacitación.....	80
5.3.17	Taller Socialización.....	81
CAPÍTULO VI		82
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....		82
6.1.02	Recurso Administrativo	82
6.1.03	Recurso Humano	82
6.1.04	Instituto Tecnológico Superior Cordillera.....	82
6.1.05	Recursos Tecnológicos.....	82
6.1.06	Recursos Materiales	83
6.1.07	Recurso Financiero.....	83
6.2	Presupuesto	83
6.2.02	Cronograma	84
CAPÍTULO VII.....		86
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		86
7.01	Conclusiones	86
7.02	Recomendaciones.....	87
BIBLIOGRAFÍA		88

ÍNDICE DE TABLAS

	PÁGINA
Tabla 1 Matriz T	5
Tabla 2 Matriz de Involucrados	10
Tabla 3 Matriz de Alternativas	20
Tabla 4 Matriz de Impacto de Objetivos	24
Tabla 5 Matriz de Marco Lógico	30
Tabla 6 Pregunta # 1	47
Tabla 7 Pregunta # 2	48
Tabla 8 Pregunta # 3	49
Tabla 9 Pregunta # 4	50
Tabla 10 Pregunta # 5	51
Tabla 11 Pregunta # 6	52
Tabla 12 Pregunta # 7	53
Tabla 13 Pregunta # 8	54
Tabla 14 Pregunta # 9	55
Tabla 15 Pregunta # 10	56
Tabla 16 Pregunta # 11	57
Tabla 17 Pregunta # 12	58
Tabla 18 Pregunta # 13	59
Tabla 19 Análisis del Problema	71
Tabla 20 Inexistencia de Trabajo en Eq.	71
Tabla 21 Carencia de Liderazgo	72
Tabla 22 Autoestima y Liderazgo	74
Tabla 23 Presupuesto	75
Tabla 24 Resolución de conflictos	76
Tabla 25 Presupuesto	77
Tabla 26 Empoderamiento	78
Tabla 27 Presupuesto	79
Tabla 28 Resumen del presupuesto	80
Tabla 29 Presupuesto de Materiales	83
Tabla 30 Cronograma	84

ÍNDICE DE FIGURAS

	PÁGINA
Figura 1 Mapeo de Involucrados	9
Figura 2 Árbol de Problemas.....	14
Figura 3 Árbol de Objetivos.....	17
Figura 4 Diagrama de Estrategias.....	27
Figura 5 Pregunta # 1.....	47
Figura 6 Pregunta #2.....	48
Figura 7 Pregunta #3.....	49
Figura 8 Pregunta #4.....	50
Figura 9 Pregunta # 5.....	51
Figura 10 Pregunta #6.....	52
Figura 11 Pregunta #7.....	53
Figura 12 Pregunta #8.....	54
Figura 13 Pregunta #9.....	55
Figura 14 Pregunta # 10.....	56
Figura 15 Pregunta # 11.....	57
Figura 16 Pregunta # 12.....	58
Figura 17 Pregunta # 13.....	59

RESUMEN EJECUTIVO

Según esta investigación, se ha determinado que el liderazgo y el empoderamiento son elementos claves para que las empresas lleguen al éxito. Por tal razón, se propone un plan de capacitación de empoderamiento dirigido a los colaboradores que conforman la Empresa EPACEM S. A., teniendo como objetivos: incentivar el compromiso del personal, desarrollar el trabajo en equipo para mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, laborar ligados a la filosofía empresarial que está establecida e implementar el liderazgo.

El estudio del proyecto se basa en la metodología de investigación de campo; por medio de la observación se ha identificado problemas específicos que afectaron el clima laboral de la empresa. La aplicación del método estadístico permitió obtener resultados cuantitativos en las encuestas realizadas a los colaboradores de la organización.

Cuando el plan de capacitación de empoderamiento sea realizado con el personal de la empresa, ésta innovará sus productos, mejorará la atención al cliente, será distinguida en el mercado por su liderazgo, calidad en su producto y servicio a nivel nacional; concediendo el desarrollo a largo plazo del crecimiento en los mercados internacionales y creando a su vez fuentes de trabajo.

**DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL
DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO
DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A.
UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.**

ABSTRACT

According with the investigation, it has been determined that Leadership and Empowerment are key elements for companies to reach success. For this reason, it has proposed an empowerment-training plan aimed at contributors who shape the EPACEM S. A. Company, having as targets to: encourage staff commitment, develop teamwork to improve interpersonal relationships between coworkers, labor linked with Business philosophy established and implement leadership.

The project study is based in the field research methodology; through observation, specific problems have been identified affecting the work environment of the company. The statistical method application allows quantitative results in the surveys from employees of the organization.

In the time when empowerment-training plan is made with the company personnel, it will innovate their products, improve customer service, it will be distinguished in the market for leadership, quality in its product and nationwide service; granting long-term development the growth in international markets and in turn creating jobs.

INTRODUCCIÓN

La empresa EPACEM tiene más de 40 años en el mercado nacional, dedicada a la elaboración de jabón y grasas especiales para consumo humano y animal, siendo una de las empresas con mayor exportación del Ecuador, orientados en el cuidado del medio ambiente.

El Plan de Capacitación de Empoderamiento tiene como finalidad, implementar el liderazgo empresarial, desarrollando el interés de los colaboradores, por medio de la motivación, para obtener la pertinencia en el trabajo, lo cual permitirá que los empleados estén comprometidos a trabajar por la filosofía empresarial y por ende mejorar el clima laboral.

El empoderamiento y el liderazgo son temas muy importantes en el ámbito empresarial, porque abarca muchos aspectos de una Organización, teniendo como uno de los resultados el incremento de pertinencia laboral y autonomía de los colaboradores en la toma de decisiones, da valor al trabajo realizado, se aplica la comunicación efectiva y eficaz para mejorar los resultados y lograr objetivos, permite que el empleado se sienta parte de la empresa, mejora las relaciones interpersonales mediante el trabajo en equipo, creando una satisfacción personal.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.01 Macro

Por su parte (Reinoso, 2014) indica que:

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo.

Según (Hidalgo, 1998) Expone que:

Una vez analizadas las necesidades y confirmadas como necesidades reales de capacitación, ellas deberán ser traducidas en objetivos de aprendizaje para cuyo logro habrá que desencadenar un proceso de identificación de estrategias de intervención. Decididas las estrategias, esto dará origen a un conjunto de acciones pedagógicas que genéricamente denominaremos cursos y que serán organizados en un Plan de capacitación.

Por lo general, los beneficios de la capacitación para una institución tienen que ver con la reducción de los costos operacionales, a partir de una mejor utilización de los recursos. Tales beneficios pueden estimarse comparando la situación que existe (o podría existir, en el caso de las acciones de capacitación preventivas) sin la capacitación, por una parte, con la situación que existe después de la capacitación, por otra. Al hacer esta comparación, hay que tener especial cuidado de eliminar posibles efectos de otros factores. Por ejemplo, un aumento en el número de placas radiográficas de un hospital puede deberse al uso de nuevas tecnologías de procesamiento de las placas, más que a la capacitación del personal.

Algunos de los beneficios de la capacitación son tangibles, en el sentido de que pueden ser medidos y valorizados con razonable exactitud y relativa facilidad. Estos tienen que ver con economías en el uso de recursos tales como el personal; los recursos materiales y los servicios; y, los equipos y las instalaciones. A título ilustrativo, se presenta una lista de posibilidades de reducción de costos en cada una de estas áreas, gracias a la capacitación del personal.

Además de los anteriores, la capacitación puede contribuir a lograr mejoras intangibles en la organización, las que deben ser evaluadas de manera más bien

subjetiva. Entre éstas, las principales están relacionadas con el clima organizacional; las comunicaciones; la satisfacción y la motivación del personal; la imagen de la institución; la creatividad del personal; y, la protección del medio ambiente.

Todos hablan acerca de la necesidad de la Evaluación de la Capacitación, pero como dijo el famoso escritor norteamericano, Mark Twain, del tiempo: “nadie hace mucho por él.” En la América Latina, las evaluaciones de cursos y otros eventos de capacitación sobre AP (áreas protegidas) han sido esporádicas y limitadas a cuestionarios entregados a los participantes para que opinen con respecto a los instructores y la organización del curso. Normalmente constituye un formalismo, y muy poca atención es prestada a los resultados.

Sin embargo, se proyecta aumentar la cantidad y la calidad de la capacitación llevada a cabo para personal de áreas protegidas (AP), sin conocer si realmente la capacitación realizada hasta la fecha ha tenido el impacto deseado en el personal.

Más aún, no se sabe si la capacitación efectuada ha contado con la orientación más adecuada para cumplir con los objetivos planteados. Es muy posible que las nuevas direcciones en que se requiere llevar el manejo y administración de las AP requerirán paralelamente de un nuevo estilo de capacitación, el que necesariamente deberá ser encuadrado dentro de un proceso efectivo de evaluación de resultados.

1.1.02 Meso

Tal como (Flores, 2015) Explica:

El Plan Nacional de Capacitación es una política pública estructurada de manera intencionada que busca orientar los procesos de capacitación a través de lineamientos estratégicos y metodológicos de corto, y mediano alcance. Ha sido parte de un proceso de construcción participativa con actores claves de la gestión del talento humano.

Además, el presente Plan Nacional de Capacitación ha sido aprobado por el Comité Interinstitucional de Formación y Capacitación.

La capacitación en el Ecuador es un derecho que busca el cumplimiento de la misión institucional y el desarrollo personal. En este sentido, la capacitación es una “estrategia de y para el desarrollo del individuo y del Estado”. Por ello, es un instrumento que permite el fortalecimiento de un determinado modelo de Estado. Éste es precisamente, el fundamento principal que justifica la importancia de capacitar a los servidores y trabajadores públicos, a saber: para alcanzar servicios públicos eficientes y eficaces, que respondan a las demandas de la sociedad. En cuyo caso, la capacitación apuesta por una reforma democrática del Estado, en donde la modernización de servicios públicos no pasa únicamente por una inversión en tecnología y bienes, sino sobre todo por una inversión en el talento humano.

1.1.03 Micro

Uno de los problemas más observados en las organizaciones es el inadecuado clima laboral generado por varios factores como la escasez de pertinencia laboral, ausencia de liderazgo institucional, carencia de relaciones interpersonales, desinterés por parte del personal para trabajar por el objetivo común de la empresa, que con el tiempo estos factores perjudican a las organizaciones como la situación actual de la empresa Extractora y Procesadora de Aceites EPACEM S.A. donde se ha identificado el déficit de empoderamiento por parte del personal para trabajar unidos a la filosofía empresarial.

1.2 Justificación

La ausencia de liderazgo empresarial en la Empresa Extractora y Procesadora de Aceites EPACEM S. A. ha tenido como resultado el desinterés de los colaboradores para trabajar por el objetivo común de la empresa, ya que no existe pertinencia laboral, no reciben motivación ni reconocimiento por el trabajo realizado, lo que genera un inadecuado clima laboral.

Por esa razón se realizará un plan de capacitación de empoderamiento, con el fin de implementar liderazgo empresarial, desarrollando el interés de los colaboradores, por medio de la motivación, para obtener la pertinencia en el trabajo lo cual permitirá que los empleados estén comprometidos con la filosofía empresarial, generando un adecuado clima laboral.

El empoderamiento es importante porque abarca todos los aspectos de una empresa, incrementa la pertinencia de los colaboradores en la toma de decisiones, da

**DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL
DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO
DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A.
UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.**

valor al trabajo realizado, se aplica la comunicación efectiva y eficaz para mejorar los resultados y lograr objetivos, permite que el empleado se sienta parte de la empresa, mejora las relaciones interpersonales mediante el trabajo en equipo, creando una satisfacción personal.

(Plan nacional del buen vivir, 2013) Redacta que el objetivo 6 del Plan Nacional del Buen Vivir, es garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas.

Garantizando la estabilidad, protección, promoción y dignificación de las y los trabajadores, sin excepciones, para consolidar sus derechos sociales y económicos como fundamento de nuestra sociedad, generando un ambiente adecuado para que el personal pueda desenvolverse de forma correcta y cumpliendo a la vez con los objetivos plantados por la Organización.

1.3 Definición del problema central Matriz T

Según (Sánchez, 2007) Menciona que:

La matriz T es la identificación del problema y alternativas de solución, en la que se analiza la situación existente para crear una visión de la situación deseada y selección de las estrategias que se aplicarán para conseguirla. Existen cuatro tipos de análisis a realizar: el análisis de involucrados, el análisis de problemas (imagen de la realidad), el análisis de objetivos (imagen del futuro y de una situación mejor) y el análisis de estrategias (comparación de diferentes alternativas en respuesta a una situación precisa).

Tabla 1 Matriz T

Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Bajo rendimiento por el personal desmotivado.	Inadecuado clima laboral en la empresa Extractora y Procesadora de Aceites EPACEM S.A.				Empoderamiento estructural por parte de los trabajadores de la empresa.
Fuerzas Impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerzas Bloqueadoras
Realizar un Plan de integración para mejorar las relaciones interpersonales.	2	4	3	1	Carencia de autonomía y trabajo en equipo por parte del personal.
Diseño de un Plan de Capacitación de empoderamiento dirigido al personal para lograr la pertinencia laboral.	1	5	2	2	Desinterés de los colaboradores para comprometerse a trabajar ligados a la filosofía empresarial.
Realizar actividades por medio de trabajo en equipo para identificar el líder de la empresa.	2	3	2	1	Privación de tiempo suficiente para realizar las actividades determinadas.
Elaboración de un cronograma de actividades para realizar la capacitación de Empoderamiento Institucional.	1	4	2	2	Incumplimiento del cronograma establecido de la capacitación de Empoderamiento Institucional.

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Irina Peña

1.3.01 Análisis de la Matriz T

El presente proyecto indica cómo situación actual el inadecuado clima laboral en la empresa Extractora y Procesadora de Aceites EPACEM S.A. por la inexistencia de un correcto liderazgo y la insuficiencia de pertinencia laboral, lo cual puede desatar en la situación empeorada donde se puede observar el bajo rendimiento por el personal desmotivado.

Al dar solución se puede visualizar como situación mejorada el empoderamiento estructural por parte de los trabajadores de la empresa, el cumplimiento con los objetivos planteados por la empresa, aumentando la productividad e ingresos.

Es importante resaltar la participación de las fuerzas impulsoras y bloqueadores, aquellas que se nombran a continuación, una de las fuerzas impulsoras es realizar un plan de integración para mejorar las relaciones interpersonales que tiene como potencial medio bajo, tomando en cuenta la intensidad de medio alto, lo cual se podría ver afectado por la bloqueadora que tiene como potencial medio alto, se espera bajar la intensidad.

Otra fuerza bloqueadora es diseñar un plan de capacitación de empoderamiento dirigido al personal para lograr la pertinencia laboral, que tiene como potencial bajo pero la expectativa es obtener alto potencial, aunque se podría tener dificultad en la fuerza bloqueadora que es el desinterés de los colaboradores para comprometerse a trabajar ligados a la filosofía empresarial, lo cual se tiene de potencial medio alto aunque la expectativa es obtener una intensidad baja.

La tercera fuerza impulsadora es realizar actividades por medio de trabajo en equipo para identificar el líder de la empresa, tomando en cuenta que la potencia es media alta y la intensidad media baja, dando importancia a la fuerza bloqueadora que es la privación de tiempo suficiente para realizar las actividades determinadas, su potencial es medio con el objetivo de disminuir la intensidad a bajo.

Como ultima fuerza impulsadora se tiene, la elaboración de un cronograma de actividades para realizar la capacitación de empoderamiento estructural, con un potencial de medio alto, cuya intensidad es baja como fuerza bloqueadora se encuentra el incumplimiento del cronograma establecido de la capacitación de Empoderamiento Institucional lo cual tiene un nivel medio alto de potencia se tiene como propósito disminuir la intensidad a media baja.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

2.1 Mapeo De Involucrados

Por su parte (Pico, 2005, pág. 94) “Declara que es un proceso de identificación y selección, es conocido como mapeo de actores, una herramienta muy útil a la hora de planificar, coordinar e implementar actividades entre varios actores”.

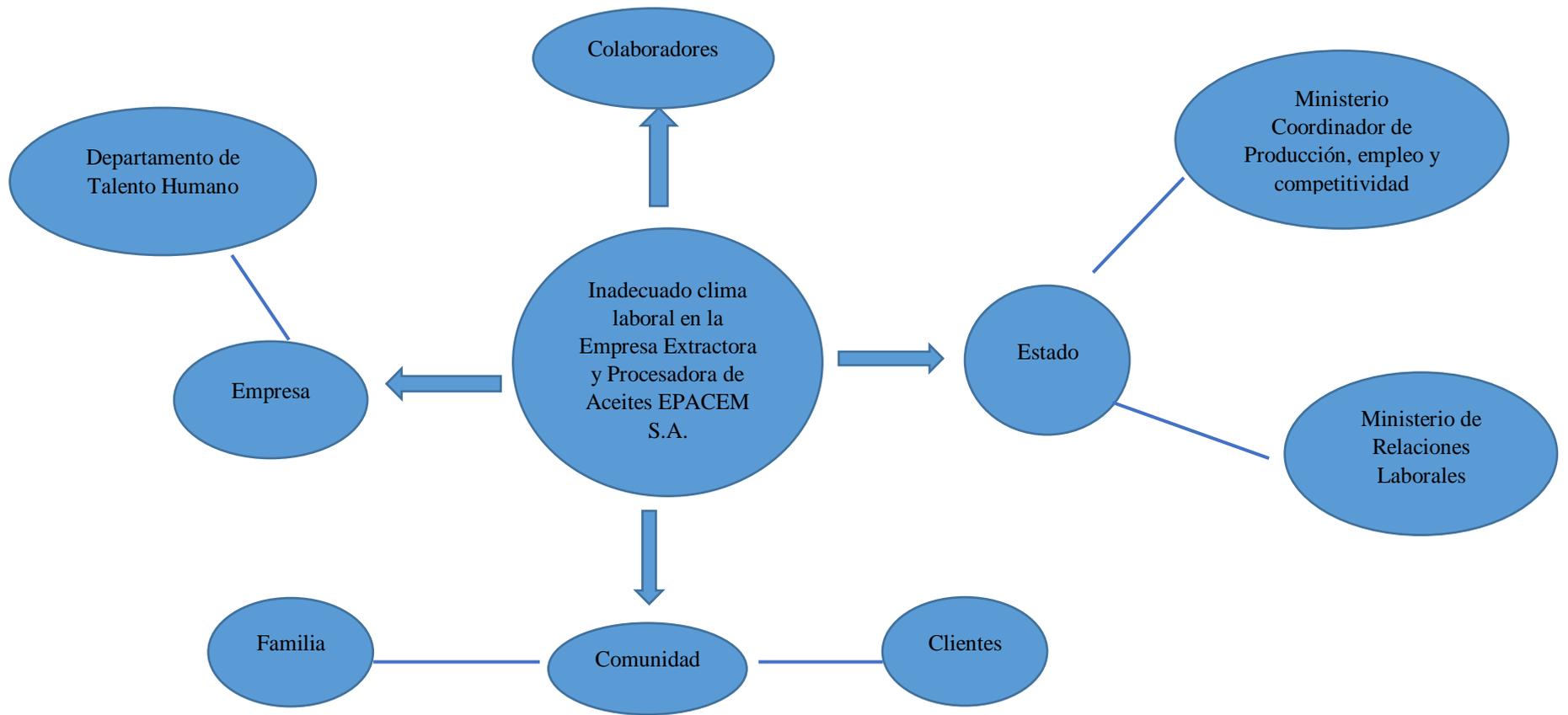


Figura 1 Mapeo de Involucrados
 Fuente: Investigación de Campo
 Elaborado por: Irina Peña

2.1.02 Matriz de Análisis de Involucrados

Tabla 2 Matriz de Involucrados

Actores Involucrados	Interés sobre el problema central	Problemas percibidos	Recursos Mandatos Capacidades	Interés sobre el problema central	Conflictos potenciales
Estado	Establecer un clima laboral apropiado para el desempeño de los trabajadores.	Desinterés por parte de las autoridades.	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución de la República del Ecuador, Art.(33)Sección III (Art. 325) • Ministerio Coordinador de Producción, empleo y competitividad(Art.6) • Plan Nacional del Buen vivir (Obj. 6) 	Motivar al personal mediante el cumplimiento de leyes a favor del trabajador.	Cierre de Ministerios del Gobierno que promueven producción, empleo y competitividad.
Empresa	Cumplir con los objetivos planteados por la Organización.	Carencia de pertenencia laboral y ausencia de trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridades • Colaboradores • Recursos Económicos • Departamento de Talento Humano 	Realizar actividades para obtener la autonomía y trabajo en equipo.	Desinterés del personal para mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros.
Comunidad	Mejoramiento del producto y servicio.	Desmotivación por parte del personal de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Recurso Humano • Recurso Financiero 	Generar fuentes de empleo.	Cierre de la empresa por baja rentabilidad.
Colaboradores	Desempeñarse en un adecuado ambiente organizacional.	Inadecuado clima laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Talento Humano 	Ejecutar capacitaciones de empoderamiento institucional para la autonomía y trabajo en equipo.	Rotación del personal de la empresa y privación de compromiso por parte de los trabajadores.

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Irina Peña

2.1.03 Análisis de la matriz de involucrados

El primer actor involucrado es el Estado que tiene como interés del problema central establecer un clima laboral apropiado para el desempeño de los trabajadores, como problema percibido el desinterés por parte de las autoridades, tiene como recursos establecidos la (Constitución de la República del Ecuador, 2016, págs. 6,59) Art. 33 Sección octava y Sección III Formas de trabajo y su retribución Art. 325, enfocándose en el (Plan Nacional del Buen Vivir, 2016) objetivo N° 6 concluyendo con el (Ministerio de Coordinador de Produccion, empleo y competitividad, 2014, págs. 3,4), teniendo como interés sobre el problema el motivar al personal mediante el cumplimiento de leyes a favor del trabajador y como conflictos potenciales el cierre de Ministerios del Gobierno que promueven producción, empleo y competitividad.

El Segundo involucrado es la Empresa, observando que el interés del problema central es cumplir con los objetivos planteados de la organización, identificando que el problema central es carencia de pertenencia laboral y ausencia de trabajo en equipo, dando importancia a las capacidades que son, autoridades, colaboradores, departamento de Talento Humano y recursos económicos, el interés sobre el problema central es realizar actividades para obtener la autonomía y trabajo en equipo, como conflicto potencial es el desinterés del personal para mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros tiene más potencia.

El tercer involucrado es la comunidad, el interés que tiene sobre el problema central es el mejoramiento del producto y servicio, por lo tanto como problema percibido es la desmotivación por parte del personal de la empresa, las capacidades que tiene son los clientes y la familia, el interés sobre el problema central es generar fuentes de empleo, como conflicto potencial es el cierre de la empresa por baja rentabilidad.

El cuarto involucrado son los colaboradores, el interés que tiene sobre el problema central es desempeñarse un adecuado ambiente organizacional, por lo tanto como problema percibido es el inadecuado clima laboral, las capacidades que tiene es el departamento de Talento Humano, el interés sobre el problema central es ejecutar capacitaciones de empoderamiento institucional para la autonomía y trabajo en equipo, como conflicto potencial es la rotación del personal de la empresa y privación de compromiso por parte de los trabajadores.

CAPÍTULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.1 Definición del Árbol de Problemas

Como señala (Chevalier) Manifiesta que:

Ayuda a analizar las causas y efectos de un primer y segundo niveles en un problema central. Cabe destacar que la elaboración de un ejercicio adecuado y profundo del análisis del problema nos permitirá además definir los posibles objetivos y las rutas de solución.

3.1.02 Árbol de Problemas

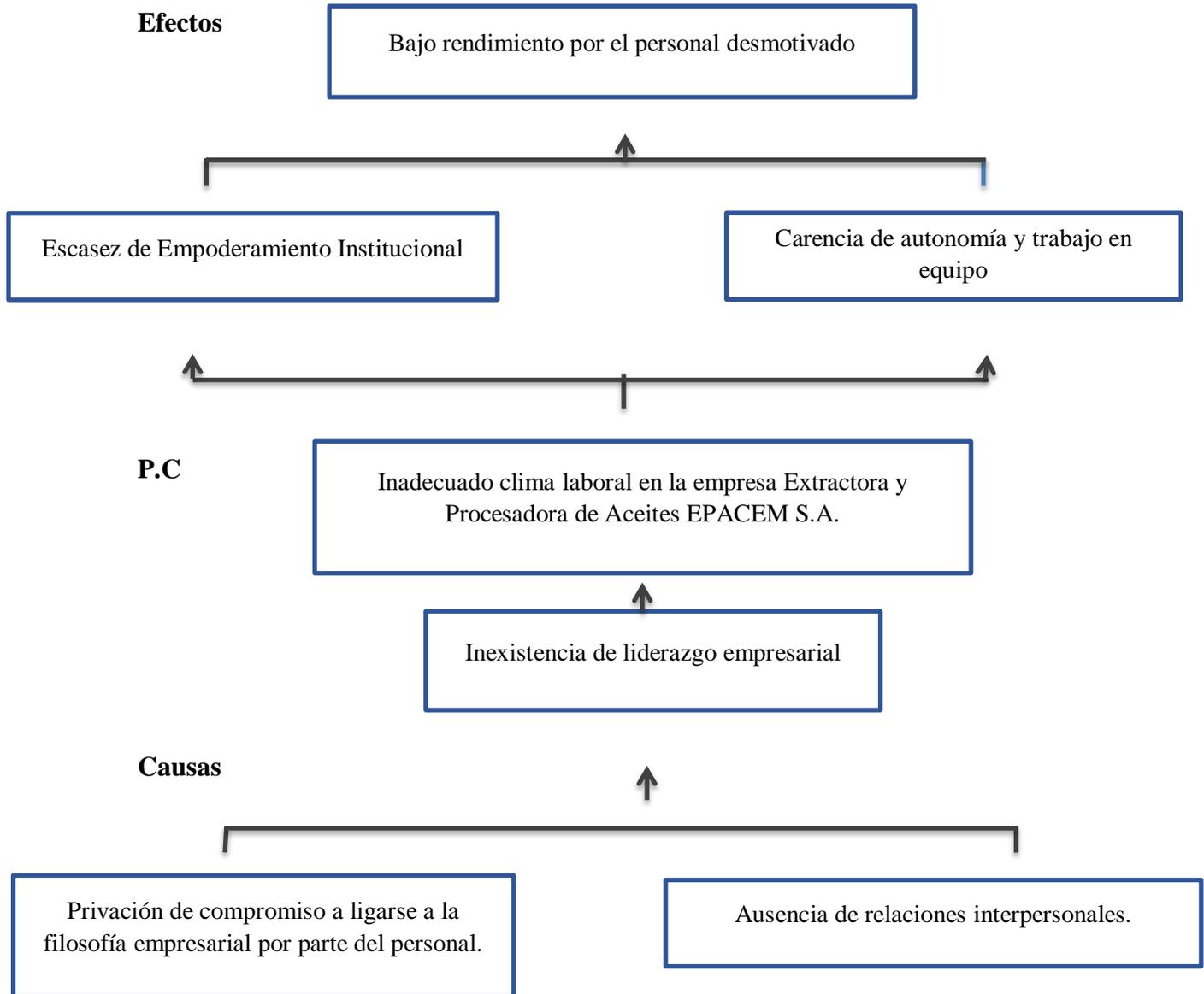


Figura 2 Árbol de Problemas
Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Irina Peña

3.1.03 Análisis del árbol de problemas

La ausencia de relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, la privación de compromiso a ligarse a la filosofía empresarial por parte del personal y la inexistencia de liderazgo en la organización, ha desarrollado que la situación actual sea el inadecuado clima laboral en la empresa Extractora y Procesadora de Aceites EPACEM S.A. Como consecuencia se tiene la escasez de empoderamiento institucional, carencia de autonomía y trabajo en equipo, que tiene como resultado el bajo rendimiento por el personal desmotivado.

3.1.04 Definición del Árbol de Objetivos

Según (Olguín) “Indica que representa la situación esperada al resolver el problema, se construye buscando las situaciones contrarias a las indicadas en el árbol del problema. Los efectos se transforman en fines y las causas se transforman en medios”.

3.1.05 Árbol de Objetivos

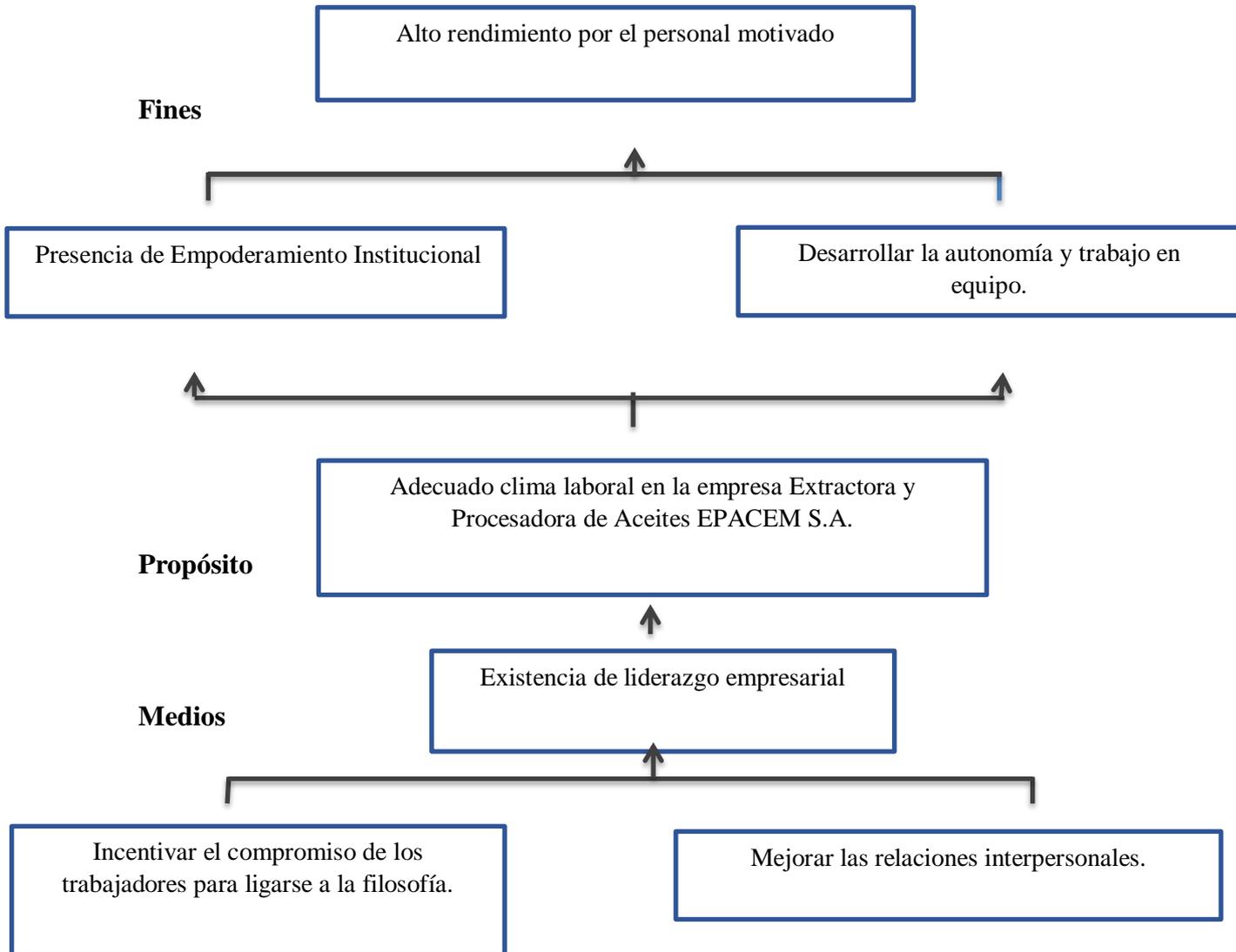


Figura 3 Árbol de Objetivos
Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Irina Peña

3.1.06 Análisis del árbol de objetivos

Al momento de mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, incentivando el compromiso de los trabajadores para ligarse a la filosofía organizacional y al existir el liderazgo empresarial, el objetivo general será obtener el adecuado clima laboral en la empresa Extractora y Procesadora de Aceites EPACEM S.A. Con el fin de conseguir la presencia de empoderamiento, desarrollando la autonomía y trabajo en equipo, para lograr el alto rendimiento por el personal motivado.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.1 Matriz de Análisis de Alternativas

Según (Cuevas, 2002, pág. 144) Expone que:

Es un paso esencial sobre el que es necesario alcanzar consenso; también se debe determinar dentro del árbol de objetivos que opciones pueden ser llevadas a cabo con más posibilidades de éxito. Esta cuestión dependerá de una serie de factores que no pueden predefinirse (son específicos para cada caso). Por ejemplo: posibilidades técnicas y financieras, tiempo disponible o concentración en los grupos beneficiarios.

Tabla 3 Matriz de Alternativas

Objetivos	Impacto sobre el Propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Mejorar las relaciones interpersonales para fomentar una cultura de trabajo y la resolución de conflictos.	4	4	4	4	4	20	Alto
Incentivar el compromiso de los trabajadores para ligarse a la filosofía.	4	5	4	4	4	21	Alto
Existencia de liderazgo empresarial para motivar y orientar al personal.	4	4	4	4	5	21	Alto
Adecuado clima laboral en la empresa Extractora y Procesadora de Aceites EPACEM S.A. Para mejorar el servicio y el producto cumpliendo las expectativas y necesidades del cliente.	4	5	4	5	4	22	Alto
TOTAL	16 PUNTOS	18 PUNTOS	16 PUNTOS	17 PUNTOS	17 PUNTOS	84 PUNTOS	Alto

Fuente: Estudio de Campo
 Elaborado por: Irina Peña

4.1.02 Análisis de la matriz de alternativas

Uno de los propósitos de este proyecto es mejorar las relaciones interpersonales para fomentar una cultura de trabajo y la resolución de conflictos, se tiene como cuatro, es decir que será medio alto el impacto que dará el objetivo, el mismo valor se encuentra en la factibilidad técnica, factibilidad financiera y la factibilidad social se alcanza un cuatro que es media alta al igual que la factibilidad política, en total se obtiene veinte que esto indica la factibilidad de los propósitos con la categoría de alta.

El segundo objetivo planeado es incentivar el compromiso de los trabajadores para ligarse a la filosofía empresarial, el impacto sobre el objetivo será medio alto, la factibilidad técnica será alto, en la factibilidad financiera medio alto y en la factibilidad social se observa un cuatro que es medio alto, el mismo valor tiene la factibilidad política, en total se alcanza veintiuno, esto indica la factibilidad de los propósitos con la categoría de alta.

El tercer objetivo planeado del proyecto es la existencia de liderazgo empresarial para motivar y orientar al personal, se tiene como cuatro es decir que será de medio alto el impacto el propósito, en el mismo rango se encuentra la factibilidad técnica y la factibilidad financiera tiene resultado medio alto, en la factibilidad social medio alto, en la factibilidad política se logra cinco es decir alto, en total se alcanza veintiuno que esto indica la factibilidad de los propósitos con la categoría de alta.

Como último objetivo planeado se quiere obtener el adecuado clima laboral en la empresa Extractora y Procesadora de Aceites EPACEM S.A., para mejorar el servicio y el producto cumpliendo las expectativas y necesidades del cliente. lo cual el impacto el propósito será medio alto, la factibilidad técnica será alto, pero en la factibilidad financiera se tiene medio alto, en la factibilidad social se obtiene alto, en la factibilidad política medio alto, en total se obtiene veintidós que esto indica la factibilidad de los propósitos con la categoría de alta.

En total se tienen en el impacto sobre el propósito dieciséis puntos, en factibilidad técnica dieciocho puntos, en factibilidad financiera dieciséis puntos, en factibilidad social y política diecisiete puntos lo cual tiene un total de ochenta y cuatro puntos que da una categoría alta.

4.2 Matriz de impacto de “Análisis de los Objetivos”

Según (Ortegón , 2005, pág. 18) Indica que:

A partir los medios que están más abajo en las raíces del árbol de problemas, se proponen acciones probables que pueden en términos operativos conseguir el medio. El supuesto es que si se consiguen los medios más abajo se soluciona el problema, que es lo mismo que decir que si eliminamos las causas más profundas estaremos eliminando el problema.

Tabla 4 Matriz de Impacto de Objetivos

Objetivos	Factibilidad de Lograrse	Impacto Género	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Mejorar las relaciones interpersonales.	Impulsar el trabajo en equipo. (4)	Progreso en las relaciones interpersonales entre los compañeros y compañeras de trabajo (4)	Disminución de conflictos laborales por parte de los trabajadores (4)	Desarrollo de un adecuado ambiente para los empleados (4)	Realización de actividades para la integración del personal (4)	20	Medio Alto
Incentivar el compromiso de los trabajadores para ligarse a la filosofía.	Motivación al personal continuamente (4)	Cumplimiento de los derechos de los trabajadores (4)	Desenvolver un ambiente de confianza y de respeto entre el trabajador y los trabajadores (4)	Incentivar la pertinencia laboral por medio de engagement entre el empleador y los colaboradores (4)	Mayor participación del trabajador en la toma de decisiones (4)	20	Medio Alto
Existencia de liderazgo empresarial.	Logro de objetivos planteados (4)	Respeto a los derechos que tiene el empleador y los empleados(4)	Mejora del clima laboral (4)	Reconocimiento y valoración del trabajo realizado por los colaboradores (4)	Orientar al personal y desarrollar el interés laboral (4)	20	Medio Alto
Adecuado clima laboral en la empresa Extractora y Procesadora de Aceites EPACEM S.A.	Mejorar el servicio y calidad del producto. (4)	Garantiza la igualdad de condiciones a los trabajadores (4)	Aumento de interés por parte de los colaboradores (3)	Motivar al personal por medio de incentivos (4)	Incremento del rendimiento por parte del personal (4)	19	Medio Alto
Total						79	Alto

Fuente: Estudio de Campo
Elaborado por: Irina Peña

4.2.02 Análisis de la matriz de “Análisis de los Objetivos”

Para que sea factible lograr el propósito de mejorar las relaciones interpersonales es promoviendo el trabajo en equipo, se tiene como parámetro medio alto, el mismo valor se tiene en el impacto de género por medio del progreso en las relaciones interpersonales entre los compañeros y compañeras de trabajo, el impacto ambiental tiene el parámetro de medio alto con la disminución de conflictos laborales por parte de los trabajadores, para obtener el parámetro medio alto en la relevancia se debe existir el desarrollo de un adecuado ambiente para los empleados, para poder tener una sostenibilidad medio alta debe implementar la realización de actividades para la integración del personal, como resultado obtiene veinte que indica que la categoría es media alta.

Incentivar el compromiso de los trabajadores para ligarse a la filosofía es otro propósito, para tener factibilidad de que se logre se deberá realizar motivación al personal continuamente que da un parámetro de medio alto, para el impacto de género se tiene el cumplimiento del derecho de los trabajadores en un parámetro de medio alto, para alcanzar en un nivel medio alto el impacto ambiental se debe desenvolver un ambiente de confianza y de respeto entre el trabajador y los trabajadores, para alcanzar un nivel medio alto en la relevancia se tiene que incentivar la pertinencia laboral por medio de engagement entre el empleador y los colaboradores y para lograr un parámetro medio alto en la sostenibilidad, se debe desarrollar mayor participación del trabajador en la toma de decisiones, esto da un total de veinte que da la categoría de media alta.

Otro propósito es la existencia de liderazgo empresarial, para adquirir una factibilidad media alta, será el logro de objetivos planteados, para alcanzar el impacto de género en un parámetro medio alto alcanzara con respeto a los derechos que tiene el empleador y los empleados, se tendrá un impacto ambiental medio alto cuando mejore el clima laboral, se obtendrá un parámetro medio alto en la relevancia por medio del reconocimiento y valoración del trabajo realizado por los colaboradores y para lograr una sostenibilidad media alta deberá orientar al personal y desarrollar el interés laboral, el valor total es de veinte que da la categoría de media alta.

Como último propósito es generar el adecuado clima laboral en la empresa Extractora y Procesadora de Aceites EPACEM S.A. para que haya un impacto medio alto en la factibilidad de lograr, se deberá mejorar el servicio y calidad del producto, para adquirir un parámetro medio alto en el impacto de género se tendrá que garantizar la igualdad de condiciones a los trabajadores, para lograr un impacto ambiental con un parámetro medio se debe desarrollar el aumento de interés por parte de los colaboradores, para alcanzar una relevancia media alta se tiene que motivar al personal por medio de incentivos, para que exista una sostenibilidad media alta se debe observar el incremento del rendimiento por parte del personal, se tiene como valor total de diecinueve que da la categoría de media alta. El indicador muestra que se tiene un total de setenta y nueve que se refiere a que es alta la factibilidad de los objetivos.

4.3 Diagrama de Estrategias

Dice que (Burgwal, 2005, pág. 240) “Señala que en esta sección se describe de forma sintética como se visualiza la operacionalización del proyecto. Entonces aquí se describen las estrategias operacionales de manejo y se visualizan los efectos operacionales”.

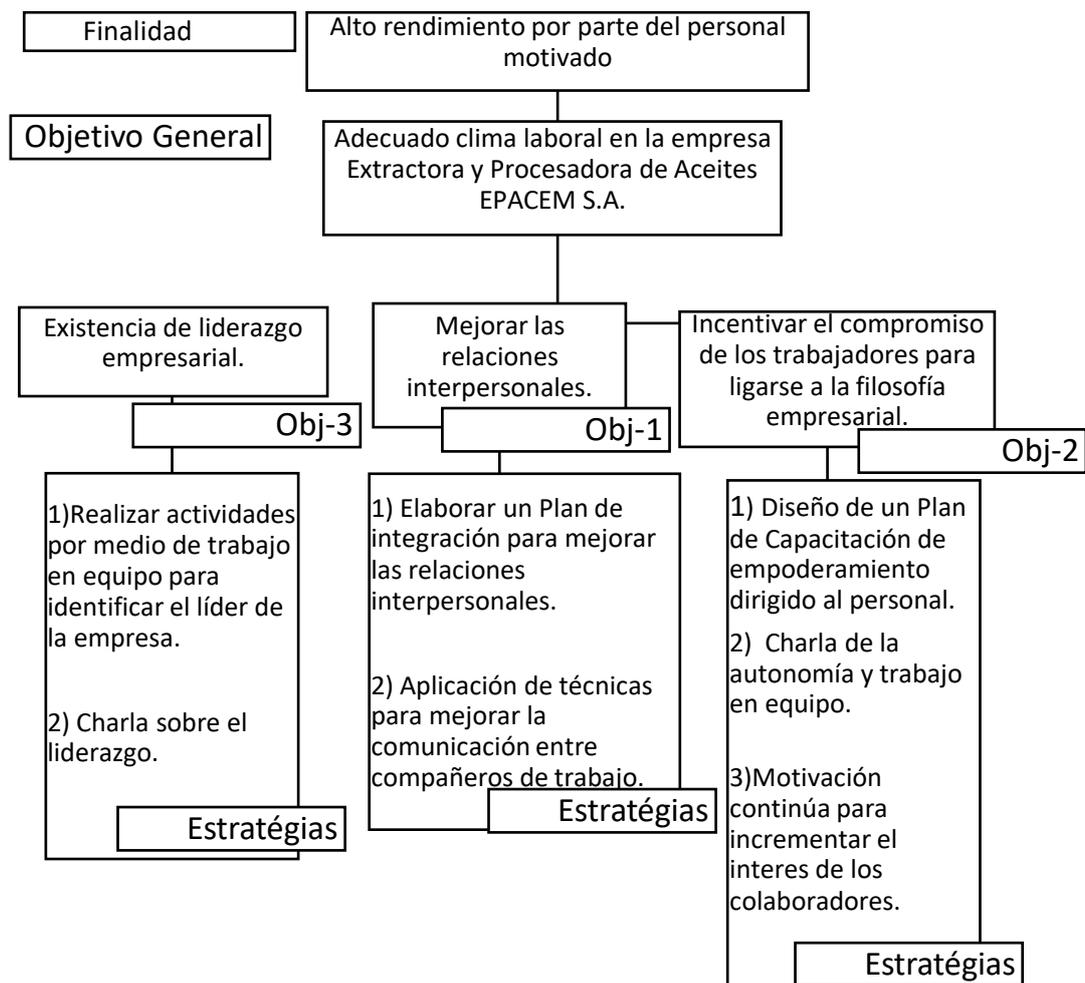


Figura 4 Diagrama de Estrategias
Fuente: Estudio de Campo
Elaborado por: Irina Peña

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

4.3.02 Análisis del “Diagrama de Estrategias”

El realizar un plan de integración, conjuntamente con la aplicación de técnicas para mejorar la comunicación entre compañeros de trabajo, estas estrategias ayudaran a mejorar las relaciones interpersonales.

El diseño de un plan de capacitación de empoderamiento dirigido al personal, está enfocado en realizar una charla de la autonomía, trabajo en equipo y la motivación continúa para incrementar el interés de los colaboradores, permitirá incentivar el compromiso de los trabajadores para ligarse a la filosofía empresarial.

Realizar actividades por medio de trabajo en equipo para identificar el líder de la empresa y dar una charla sobre el liderazgo, implementara la existencia de liderazgo empresarial. La realización de dichas estrategias permitirán el cumplimiento de los objetivos planteados y por ende se desarrollara un adecuado clima laboral en la empresa Extractora y Procesadora de Aceites EPACEM S.A., con la finalidad de incrementar el desempeño del personal motivado.

4.4 Matriz de Marco Lógico

Desde la posición de (Ortegón , 2005, pág. 13) Explica que:

Es una herramienta para facilitar el proceso de conceptualización, diseño, ejecución y evaluación de proyectos. Su énfasis está centrado en la orientación por objetivos, la orientación hacia grupo beneficiarios y el facilitar la participación y la comunicación entre las partes interesadas.

Tabla 5 Matriz de Marco Lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Obtener un Alto rendimiento por parte del personal motivado	Mantener motivado al personal en un 75% por medio de incentivos no remunerados en el primer trimestre.	Encuestas de satisfacción dirigidas a los empleados.	Mejorar la calidad de servicio y el producto.
PROPÓSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTO
Adecuado clima laboral en la empresa Extractora y Procesadora de Aceites EPACEM S.A.	80% del personal se siente satisfecho con el clima y el ambiente laboral.	Evaluación de desempeño	Bajo nivel de rotación del personal.
COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTO
Mejorar las relaciones interpersonales para fomentar una cultura de trabajo y la resolución de conflictos.	Mejorar en un 30 % los conflictos laborales en el primer trimestre.	Informes sobre los conflictos laborales	Desarrollar el trabajo en equipo.
Incentivar el compromiso de los trabajadores para ligarse a la filosofía.	Cumplir el 40% de objetivos establecidos durante el primer trimestre.	Datos estadísticos del cumplimiento de objetivos.	Crecimiento de la empresa a nivel nacional.
Existencia de liderazgo empresarial para motivar y orientar al personal.	Optimizar el 30% del desempeño de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del desempeño • Encuestas 	El personal se siente orientado en un solo lineamiento.
ACTIVIDADES	RESUMEN DEL PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

<p>1) Elaborar un Plan de integración para mejorar las relaciones interpersonales.</p> <p>2) Aplicación de técnicas para mejorar la comunicación entre compañeros de trabajo.</p> <p>3) Diseño de un Plan de Capacitación de empoderamiento dirigido al personal para lograr la pertinencia laboral.</p> <p>4) Realizar actividades para obtener la autonomía y trabajo en equipo.</p> <p>5) Charla sobre liderazgo empresarial.</p> <p>6) Realizar actividades por medio de trabajo en equipo para identificar el líder de la empresa.</p> <p>7) Motivación continúa para incrementar el interés de los colaboradores.</p>	<p>Gastos corrientes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alimentación • Transporte • Impresiones <p>Gastos de inversión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Material para los capacitadores • Refrigerio • Computadora <p>Aportaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aportación de la autora. • Aportación de la empresa EPACEM S.A. 	<p>Evaluación de la capacitación a los empleados.</p> <p>Informes mensuales sobre los conflictos laborales.</p> <p>Cumplimiento del cronograma establecido</p> <p>Valoración de la satisfacción de los trabajadores.</p> <p>Asistencia de los trabajadores.</p> <p>Informes de los resultados obtenidos en la realización de actividades.</p> <p>Encuestas de satisfacción los trabajadores.</p>	<p>Desinterés de los colaboradores.</p> <p>Carencia de colaboración por parte del personal.</p> <p>Desorganización de los trabajadores.</p> <p>Desarrollar problemas interpersonales entre compañeros de trabajo.</p> <p>Desmotivación por parte de los colaboradores.</p> <p>Escases de tiempo para realizar las actividades.</p> <p>Ausentismo de los trabajadores para asistir a la capacitación.</p>
---	--	--	--

Fuente: Estudio de Campo
Elaborado por: Irina Peña

4.4.02 Análisis de “Matriz de marco lógico”

Marco lógico ayuda a identificar de forma clara cuál es el propósito del proyecto, la finalidad, los indicadores que enseñan los resultados y los medios de verificación que permiten observar los efectos del cumplimiento de los componentes y de las actividades, tomando en cuenta los supuestos que pueden suscitar para lograr el cumplimiento del presente proyecto.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1 Antecedentes

Nacimos hace 40 años en 1973 y desde entonces hemos crecido junto con agricultores del Ecuador, convirtiéndonos en socios estratégicos de más de 700 pequeños y medianos proveedores. Se inicia las operaciones instalando una planta extractora ubicada en Santo Domingo de los Tsáchilas, que procesaba el fruto proveniente de sus pequeñas y medianas plantaciones.

A partir de 1985 inicia la operación de refinería, fraccionamiento y venta de productos terminados.

A partir de 1998 se inicia el desarrollo de cultivos propios de palma con la compra de 1.500 Ha. en el occidente ecuatoriano y la compra de una extractora más.

A partir del 2004 la administración de la empresa pasa a cargo de la segunda generación de accionistas, se compran 3 extractoras ubicadas en distintas zonas palmeras del occidente ecuatoriano, se adquieren 6.000 hectáreas para la siembra de palma en la zona de San Lorenzo pacífico ecuatoriano, en la que se desarrollan 1.500 hectáreas de cultivo. Se amplía la refinadora, fraccionadora y se inicia la elaboración de jabón y grasas especiales para consumo humano y animal, nos convertimos en una de las mayores exportadoras del Ecuador de productos derivados de palma.

En el 2012 se adquiere la empresa Palmar del Río con 4.500 hectáreas de cultivos de palma híbrida, 2.000 hectáreas de plantación de bosques de Teca. En este centro de producción se desarrolla la producción de semillas contando con la mayor colección de germoplasma de oleíferas americanas en un programa de investigación y desarrollo reconocido a nivel mundial.

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

Se inicia la producción independiente de aceite alto oleico AO, que por sus características está considerado dentro de los aceites saludables por su mayor contenido de ácidos grasos insaturados > 70% que lo hace muy estable a la oxidación, el 54% de ácidos grasos insaturados corresponden al alto oleico, con un contenido de beta carotenos de 1.200 ppm y con un rendimiento de 73% de oleína que por sus características se clasifica como una superoleína.

5.1.02 ¿Qué es Empowerment?

Según (Wilson, 1996, págs. 15, 16,17), expresó que:

Empowerment es una palabra que atrae a muchas personas. A otras en cambio les disgusta. Las personas se sienten atraídas por ella porque parece ofrecer algo que no existe y parece capaz de transformar sus vidas. La palabra conjura la noción de personas que tienen el control sobre ellas mismas y sus entornos, que expanden sus posibilidades y horizontes y se elevan a niveles más altos de logro y satisfacción personal.

5.1.03 Niveles de Empowerment

Tal como (Wilson, 1996, págs. 15,16,17), expresó que:

Para empezar a entender el total del significado y el impacto del empowerment, hay que verlo a tres niveles. En primer lugar, al nivel político y nacional el empowerment se ha introducido poco a poco en el lenguaje que se usa día a día como mecanismo de auto-ayuda. Se basa en la suposición de que las únicas personas que pueden cambiar las cosas o invertir en sus propias vidas son ellas mismas. La dependencia de otros se está viéndose remplazada lentamente por la dependencia de uno mismo. Ha empezado un movimiento de dependencia e independencia en muchas áreas como la vivienda, la compra de ayuntamientos y la educación, con algunas escuelas que optan por salir del sistema de financiación estatal para empezar a controlar sus propios presupuestos.

En segundo lugar, a un nivel de organización el empowerment tiene un cierto atractivo. Siempre vamos en busca de nuevas ideas y conceptos y el empowerment es más nuevo y más novedoso que las teorías ya oxidadas de hacerse rico por medio del trabajo y la motivación. La palabra encaja correctamente con los conceptos modernos que dirigen las organizaciones en la actualidad como la calidad total, la mejora continua, la gestión de rendimiento, grupos de trabajo auto-dirigidos, clientes internos, gestión de competencias, etc. El empowerment organizacional puede ir del control de los trabajadores de toda la organización al hecho que los individuos tengan voz y voto en la manera en que funcionan en sus respectivos trabajos.

El tercer nivel, a la hora de examinar el empowerment, es el individuo.

Es aquí donde encontramos la mayor afinidad a nivel popular con el término. Las personas no se contagian el empowerment, deben seguir un largo proceso y deben ser capaces de soportar los cambios que van a tener lugar.

Cuando el empowerment es efectivo los resultados pueden ser muy inspiradores. Los individuos habrán transformado sus vidas llegando a conseguir una serie de objetivos y a alcanzar metas que antes habrían creído imposible. Se han embarcado en un camino de desarrollo y crecimiento que les ha beneficiado tanto a ellos como a sus organizaciones. Cuando grupos de individuos con poder de decisión trabajan juntos, se consigue una especie de sinergia mágica.

5.1.04 ¿Qué es el Liderazgo?

Según (Gioya, 2008, págs. 5,6), declara que:

La idea de liderazgo ha estado presente en todas las civilizaciones. Se preparaba a los faraones para el liderazgo. Plantón decía que los líderes eran “hombres de oro”, a diferencia de los “hombres de bronce”, artesana y trabajadora que no debían liderar.

El concepto moderno con el que trabajamos los estudiosos del liderazgo es el de crear objetivos comunes. Pasa de ser un atributo individual a un proceso colectivo de construcción del bien común. Esto lo vemos en varias definiciones actuales de liderazgo.

Básicamente todo lo que leemos en España en la actualidad en términos de liderazgo está basado en el concepto de influencia. El líder-alguien que quiere tener el poder que solo otros le pueden dar- tiene que motivar, influir, convencer a otros para que hagan lo que el líder desea que hagan.

5.1.05 Tipos de Liderazgo

Como señala (Gioya, 2008, págs. 17-22) dice que:

“Liderazgo ético se centra en los valores que los individuos encuentran deseables apropiados; ofrecen un sistema de reglas o principios que guían a la hora de tomar decisiones sobre lo que es bueno o malo.”

Liderazgo transformacional forma parte del nuevo paradigma de liderazgo (liderazgo neocarismático). Es la teoría más investigada y ocupa un lugar central en la investigación actual. El liderazgo transformacional es un proceso de liderazgo que busca transformar a los individuos; está relacionado con una forma excepcional de

influencia que lleva a los seguidores a hacer y dar más de lo que espera de ellos. Implica elementos carismáticos y de visión.

Liderazgo neocarismático presenta dos perspectivas: la psicología y la sociología, y es el modelo que surge en tiempos de crisis. Las conductas de los líderes carismáticos son: articular metas y valores, demostrar confianza, transmitir una imagen positiva, pedir riesgos y sacrificios. Su personalidad se caracteriza por la posesión de una capacidad inusual de experimentar pasión, extraordinaria autoconfianza, persistencia, determinación y optimismo.

Liderazgo auténtico este es un modelo fuerte componente de valores, propósito e integridad. Se trata de líderes y procesos de liderazgo que construyen organizaciones que perduran, generan resultados y ofrecen un servicio de alto nivel.

Parte de la premisa de que a través del auto-conocimiento individual, la autorregulación y el enfoque positivo se fomenta el desarrollo de la autenticidad en sí mismo y en los seguidores.

5.2 Filosofía empresarial

5.2.02 Misión

Ser la mejor alternativa del mercado nacional e internacional en oleaginosas, desarrollando ofertas de valor agregado para nuestros clientes, asegurando calidad en nuestros productos, acompañado de una gestión efectiva y eficiente.

5.2.03 Visión

Una empresa de generación rentable de energía a través del cultivo, extracción, refinamiento y comercialización de oleaginosas y productos de limpieza.

5.2.04 Valores

Los Valores Organizativos de la empresa son:

- **Trabajo en equipo:** el complemento de cualidades en un equipo debe ser más que la suma simple de destrezas individuales.

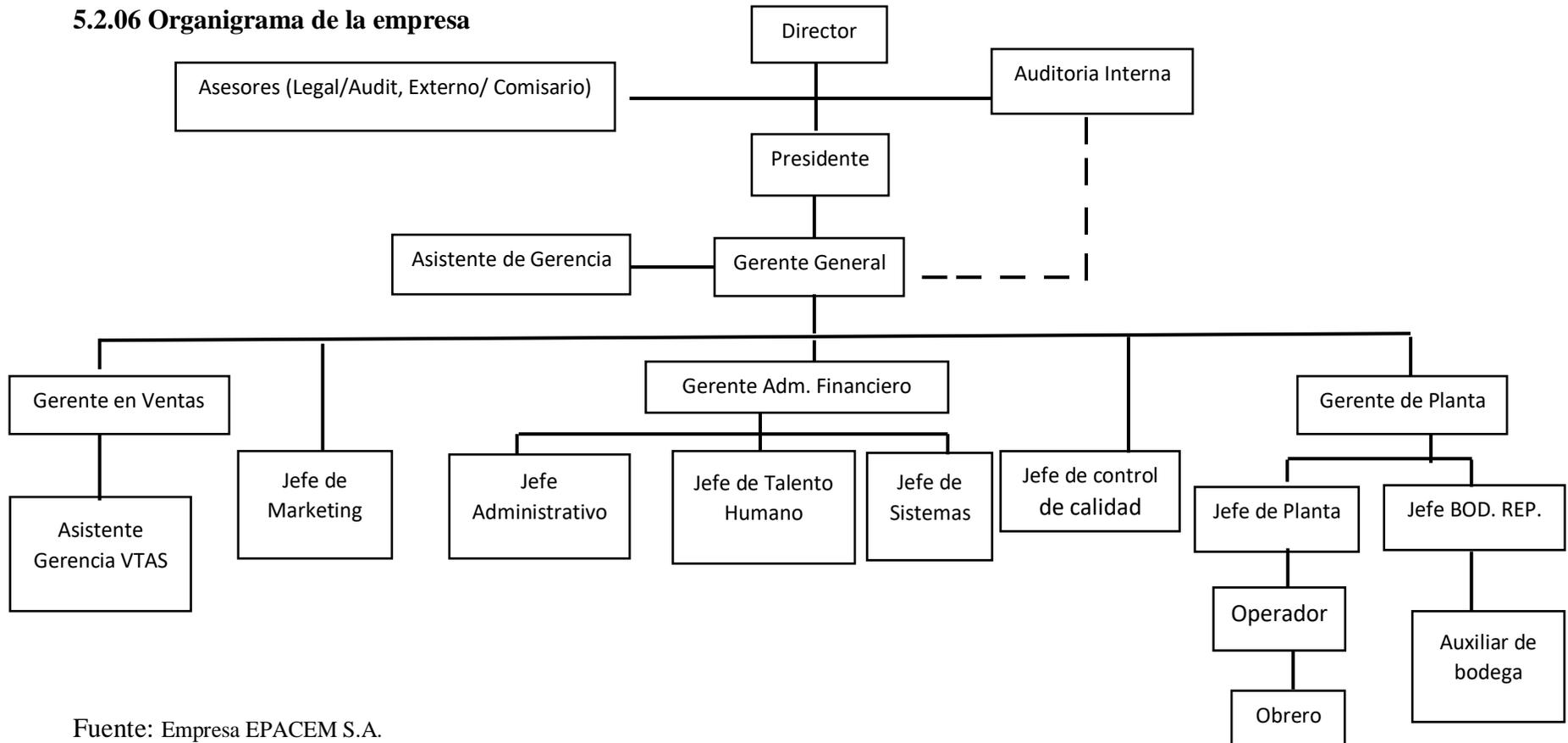
- **Exigencia personal:** auto-motivación para lograr grandes retos personales y profesionales con alto trabajo.
- **Honestidad:** como base de todas nuestras acciones y expresiones, sabiendo reconocer los errores propios, misma que incluye la transparencia y sinceridad en la comunicación oportuna de información interna.
- **Actitud positiva:** aceptar la diferencia de criterios que pueden existir, apoyando a nuevos criterios y rompiendo paradigmas.
- **Respeto al medio ambiente y a la sociedad**

5.2.05 Política de calidad

EPACEM S.A. es una empresa de producción rentable de energía, ya sea como comestibles o como combustibles y además de productos de limpieza.

Nuestros productos deben ser constantemente la mejor alternativa del mercado, cumpliendo los requerimientos del cliente, con personal competente en valores y conocimiento, a través del mejoramiento continuo de la eficacia del sistema de gestión de la calidad.

5.2.06 Organigrama de la empresa



Fuente: Empresa EPACEM S.A.
Elaborado por: Irina Peña.

5.2.07 Descripción por orden de jerarquía de los departamentos

Director

Verifica y organiza que el departamento de Talento humano se rija a las normas y procedimientos establecidos, con el propósito de autorizar las remuneraciones a los colaboradores de la Empresa.

- Administra y dirige al personal de la empresa
- Transmite información
- Toma decisiones.

Asesores (Legal/Audit, Externo/ Comisario)

Realizar el proceso de asesoramiento y defensa, soluciona los problemas legales y confirma procedimientos judiciales o extrajudiciales.

- Resuelve los problemas legales de la empresa.
- Emite informes jurídicos.
- Interviene en todo tipo de negociaciones laborales
- Asesora a la empresa

Auditoria Interna

Apoyar a los miembros de la organización en el desempeño de sus actividades.

- Investigación constante de planes y objetivos
- Estudio de las políticas y sus prácticas

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

- Estudio constante de las operaciones de la empresa

Presidente

Es la presentación legal de la Organización, ante toda clase de autoridades del orden administrativo o jurisdiccional.

- Ejerce la representación legal de la empresa.
- Controlar y aprueba las decisiones establecidas por la junta directiva.
- Presentar a la Junta Directiva, el informe semestral de actividades.

Gerente General

Dirige y controla las actividades que realizan cada área de la empresa, buscando solución a los problemas que susciten.

- Buscar estrategias y establece objetivos y metas.
- Direccionar el esfuerzo humano para dar cumplimiento a los planes.
- Toma decisiones y la responsabilidad de toda la empresa.

Asistente de Gerencia

Apoyar en todos los procesos administrativos y secretariales que garanticen eficientemente el desarrollo de la operación de las Gerencias.

- Organizar la agenda del Gerente.
- Coordinar reuniones con el personal de la empresa.
- Solicitar y comprobar los gastos por viáticos de toda la Gerencia.

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

Gerente de ventas

Regularizar y vigila las actividades en el área de ventas, estudia el mercado y realiza planes de comercialización, con la finalidad de cumplir los objetivos establecidos por el departamento de ventas.

- Capacitar y entrenar a los vendedores.
- Establecer metas y objetivos.
- Buscar nuevos mercados.

Gerente administrativo financiero

Optimizar recursos financieros, con el fin de obtener un valor económico agregado, en el caso de las inversiones el financiero debe determinar opciones de inversión recuperables en el menor tiempo posible.

- Definir parámetros para la presupuestación de ingresos, gastos y compra de activos.
- Elaborar informes de los estados financieros de la empresa a Gerencia.

Gerente de Planta

Planificar, dirigir y controlar los procesos de la Organización, administrando de forma eficiente los recursos.

- Lograr los niveles de eficiencia productiva.
- Vigilar el procedimiento de procesos en áreas administrativas y operativas.

5.2.08 Descripción de la herramienta metodológica

Tipos de investigación

Método Inductivo:

Como señala (Uribe, 2004, pág. 109) “Declara que la metodología inductiva variante del método científico en la que el investigador parte de la información recogida mediante sucesivas observaciones para, mediante generalización, establecer una ley del ámbito más universal posible.”

Método Estadístico:

Según (Uribe, 2004, pág. 107) Explica que:

El método cuantitativo que se utiliza para recopilar, elaborar e interpretar datos numéricos por medio de la búsqueda de los mismos y de su posterior organización, análisis e interpretación. La utilidad de este método de concentra en el cálculo del muestreo y en la interpretación de los datos recopilados.

Investigación de Campo:

Dicho con las palabras de (Muñoz, 1998, pág. 93) Escribe que:

La investigación de campo en la ejecución de los trabajos de este tipo, tanto el levantamiento de información como el análisis, comprobaciones, aplicaciones prácticas, conocimientos y métodos utilizados para obtener conclusiones, se realizan en el medio en el que se desenvuelve el fenómeno o hecho de estudio.

La investigación Descriptiva

Tal como (Salkind, 1999, págs. 11,12) indica que

La investigación descriptiva reseña las características de un fenómeno existente, lo mismo que cualquier encuesta que evalúe la situación actual de cualquier aspecto, no solo puede ser autosuficiente, sino también puede servir como base para otros tipos de investigación, porque a menudo es preciso describir las características de un grupo antes de poder abordar la significatividad de cualesquier diferencia observada.

5.2.09 Enfoque en la investigación

En este proyecto de Investigación, Desarrollo e Innovación, la metodología empleada para la realización la investigación fue el método inductivo y la investigación de campo, inicialmente consistió en la observación, la investigación del problema, el análisis de lo observado donde se da una explicación del origen del problema en la cual se deberá elaborar una encuesta enfocada en el problema central para la recopilación de información y llegar a una solución.

Para definir el problema central es fundamental observar directamente a los trabajadores e involucrarse en el ambiente laboral, para poder destacar que causas son las que intervienen que el clima organizacional sea el inadecuado para los trabajadores, que factores son los que influyen a desarrollar conflictos laborales.

Un medio para identificar el problema central de la empresa y confirmar las consecuencias que con lleva esto es la encuesta a los trabajadores, ya que se puede obtener resultados estadísticos desde el punto de vista de los colaboradores de la organización.

5.2.10 Modelo de encuesta

PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL

Edad:

Género:

Encuesta

El propósito de la encuesta es definir los factores que intervienen en el desempeño del personal y el clima laboral que le rodea en su lugar de trabajo.

Responda las siguientes preguntas:

1) ¿Sabe usted que es liderazgo?

SI NO

2) ¿Considera usted que su grupo de trabajo existe una persona que le oriente al personal y motive a cumplir las metas planteadas?

SI NO

3) ¿Su relación laboral con sus compañeros es?

Positivo Negativo

4) ¿Se siente a gusto en su lugar de trabajo?

SI NO

5) ¿El ambiente laboral del trabajo, es el adecuado para el desempeño correcto de sus actividades laborales?

SI NO

6) ¿Considera usted que necesita ser capacitado?

SI NO

7) ¿Tiene conocimiento de la filosofía empresarial donde elabora?

SI NO

8) ¿Qué problemas frecuentes usted ha observado que afectan al clima laboral?

Conflictos laborales Carencia de motivación

Inexistencia de trabajo en equipo

9) ¿Conoce usted que es el empoderamiento?

SI NO

10) ¿Considera usted que trabaja para cumplir los objetivos planteados por la empresa?

SI NO

11) ¿Su trabajo es valorado?

SI NO

12) ¿Cree usted que forma parte de la empresa?

SI NO

13) ¿Le gustaría ver crecer a su empresa?

SI NO

5.2.11 Muestreo

$$\frac{N * p * z^2}{(N-1)E^2 + p * q * z^2}$$

N= Población	120
E= margen de error	0,50
Z= Nivel de confianza	95% = 1,96
p= Variabilidad positiva	0,5
q= Variabilidad negativa	0,5

$$n = \frac{(1.96)^2 * 120 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * 120 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{3.849 * 120 * 0.25}{0.3 + 0.962}$$

$$n = \frac{115.47}{1.262}$$

$$n = 91$$

5.2.12 Tabulación

Pregunta 1) ¿Sabe usted que es liderazgo?

Tabla 6 Pregunta # 1

Alternativas	Personas	Porcentaje
SI	12	12%
NO	79	79%
TOTAL	91	100%

Fuente: Estudio de Campo.
Elaborado por: Irina Peña.



Figura 5 Pregunta # 1

Análisis

Claramente se puede observar que el 12% de trabajadores tienen conocimiento sobre liderazgo y un 79% desconoce el tema, es fundamental que en la empresa el personal que trabajan en el departamento de talento humano y en los cargos de gerencias dominen el liderazgo para que el personal este orientado en una misma dirección y motivado.

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

Pregunta 2) ¿Considera usted que en su grupo de trabajo existe una persona que oriente a los empleados y les motive a cumplir las metas planteadas por la empresa?

Tabla 7 Pregunta # 2

Alternativas	Personas	Porcentaje
SI	21	21%
NO	70	70 %
TOTAL	91	100%

Fuente: Estudio de Campo.
Elaborado por: Irina Peña.



Figura 6 Pregunta #2

Análisis

Se puede observar que hay un 70% de empleados que consideran que el grupo de trabajo no existe una persona que oriente a los trabajadores y les motive a cumplir las metas planteadas por la empresa y un 21% mínima que considera que si existe, la carencia de liderazgo, incentiva la desmotivación y el desinterés por parte de los colaboradores, teniendo como resultado el incumplimiento de metas establecidas por la empresa.

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

Pregunta 3) ¿Su relación laboral con sus compañeros es?

Tabla 8 Pregunta # 3

Alternativas	Personas	Porcentaje
Positivo	35	35%
Negativo	56	56%
TOTAL	91	100%

Fuente: Estudio de Campo.
Elaborado por: Irina Peña.

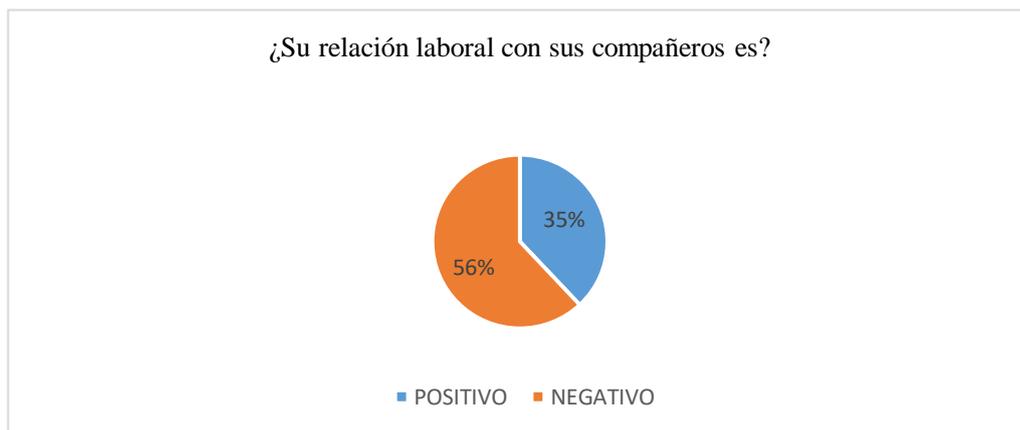


Figura 7 Pregunta #3

Análisis

Dados los resultados se puede analizar que el 56% de los trabajadores demuestra que en la empresa las relaciones entre compañeros de trabajo, es negativo y un 35% consideran que es positivo, el desinterés de los empleados por trabajar en equipo es una de las razones que generan conflictos laborales en dicha empresa, por esa razón es necesario realizar actividades en las cuales interactúen entre compañeros de trabajo.

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

Pregunta 4) ¿Se siente a gusto en su lugar de trabajo?

Tabla 9 Pregunta # 4

Alternativas	Personas	Porcentaje
SI	33	33%
NO	58	58%
TOTAL	91	100%

Fuente: Estudio de Campo.
Elaborado por: Irina Peña.



Figura 8 Pregunta #4

Análisis

Esta pregunta es una clara muestra de la situación actual de la empresa, el 33% de los trabajadores no se sienten a gusto en su lugar de trabajo y un 58% consideran lo contrario, esto indica uno de los factores existentes que ha desarrollado el inadecuado clima laboral en la empresa.

Pregunta 5) ¿Considera usted que el ambiente laboral del trabajo, es el adecuado para el desempeño correcto de sus actividades laborales?

Tabla 10 Pregunta # 5

Alternativas	Personas	Porcentaje
SI	33	33%
NO	58	58%
TOTAL	91	100%

Fuente: Estudio de Campo.
Elaborado por: Irina Peña.

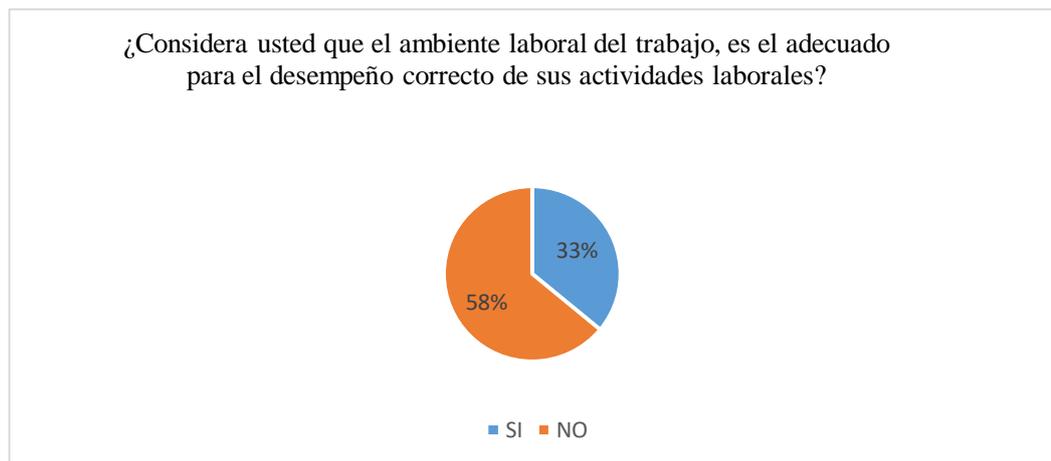


Figura 9 Pregunta # 5

Análisis

Se puede observar que el 58% de trabajadores revelan que el ambiente laboral del trabajo, no es el adecuado para el desempeño correcto de sus actividades laborales y el 33% consideran lo contrario, se debe desarrollar un ambiente laboral adecuado para obtener un personal competente ya que esto permitirá un mejor desempeño de los empleados y por ende un beneficio para la empresa.

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

Pregunta 6) ¿Considera usted que necesita ser capacitado?

Tabla 11 Pregunta # 6

Alternativas	Personas	Porcentaje
SI	60	60%
NO	31	31%
TOTAL	91	100%

Fuente: Estudio de Campo.
Elaborado por: Irina Peña.

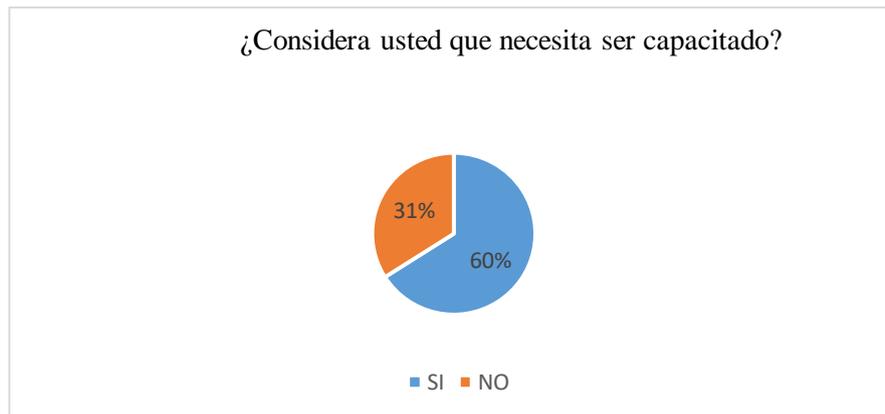


Figura 10 Pregunta #6

Análisis

Se obtiene el 60% de trabajadores que piensan que necesitan ser capacitados y un 31% que consideran que no lo necesitan, muchas empresas consideran que las capacitaciones es un gasto más, pero en realidad la capacitación no solo es beneficioso para el personal sino también a la empresa, teniendo como resultado un personal capacitado y competente.

Pregunta 7) ¿Tiene conocimiento de la filosofía empresarial donde elabora?

Tabla 12 Pregunta # 7

Alternativas	Personas	Porcentaje
SI	55	55%
NO	36	36%
TOTAL	91	100%

Fuente: Estudio de Campo.
Elaborado por: Irina Peña.

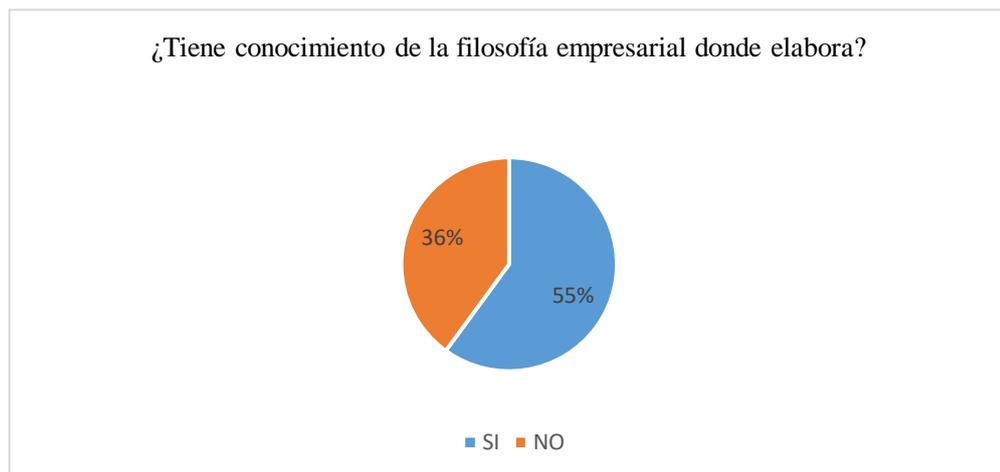


Figura 11 Pregunta #7

Análisis

Se determina que el 55% de los empleados tienen conocimiento de la filosofía empresarial y el 33% no la tiene, es importante que todos los trabajadores tengan conocimiento de la filosofía empresarial ya que el objetivo de la empresa es que trabajen ligados a la filosofía y cumplir los objetivos establecidos.

Pregunta 8) ¿Qué problemas frecuentes usted ha observado que afectan al clima laboral de su empresa?

Tabla 13 Pregunta # 8

Alternativas	Personas	Porcentaje
Conflictos Laborales	22	22%
Carencia de Motivación	18	18%
Inexistencia de Trabajo en Equipo	51	51%
TOTAL	91	100%

Fuente: Estudio de Campo.
Elaborado por: Irina Peña.

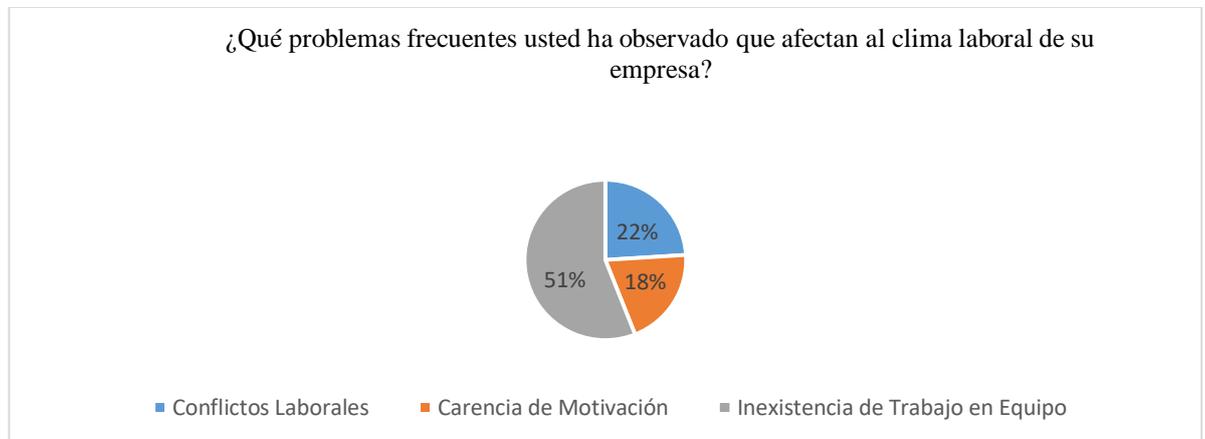


Figura 12 Pregunta #8

Análisis

Se puede observar que el 51% de los trabajadores consideran que uno de los problemas frecuentes que afectan al clima laboral de la empresa es la inexistencia de trabajo en equipo, seguido por los conflictos laborales con 22% y 18% en carencia de motivación al personal.

**DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL
 DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO
 DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A.
 UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.**

Pregunta 9) ¿Conoce usted que es el empoderamiento?

Tabla 14 Pregunta # 9

Alternativas	Personas	Porcentaje
SI	14	14%
NO	77	77%
TOTAL	91	100%

Fuente: Estudio de Campo.
Elaborado por: Irina Peña.

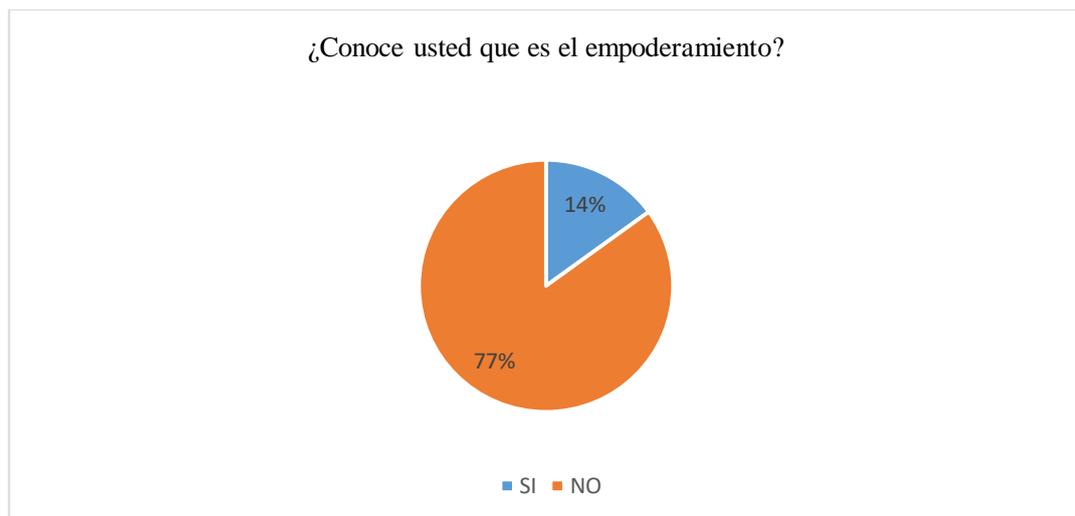


Figura 13 Pregunta #9

Análisis

Se puede mencionar que existe en la empresa el 77% de trabajadores que desconocen que es el empoderamiento como tal y un 14% tienen conocimiento, por esa razón existe el desinterés del personal y falta de compromiso para trabajar por el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

Pregunta 10) ¿Considera usted que trabaja para cumplir los objetivos planteados por la empresa?

Tabla 15 Pregunta # 10

Alternativas	Personas	Porcentaje
SI	26	26%
NO	65	65%
TOTAL	91	100%

Fuente: Estudio de Campo.
Elaborado por: Irina Peña.

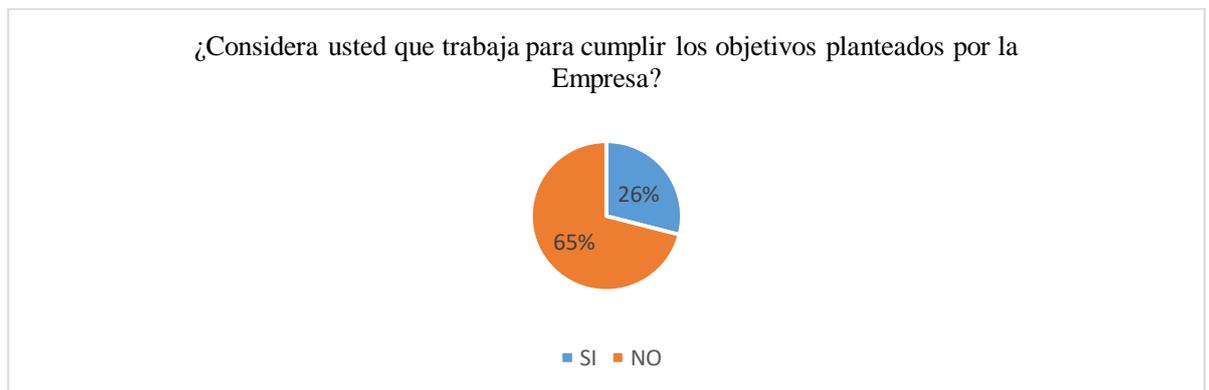


Figura 14 Pregunta # 10

Análisis

Según los resultados estadísticos el 65% de los trabajadores admiten que no trabajan para cumplir los objetivos planteados por la empresa si no por el beneficio propio y el 26% de los trabajadores consideran que si trabajan para cumplir los objetivos planteados por la empresa, la inexistencia de incentivos no remunerados desmotiva al personal para trabajar en cada área, por lo que se deben incorporar incentivos.

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

Pregunta 11) ¿Su trabajo es valorado?

Tabla 16 Pregunta # 11

Alternativas	Personas	Porcentaje
SI	20	20%
NO	71	71%
TOTAL	91	100%

Fuente: Estudio de Campo.
Elaborado por: Irina Peña.



Figura 15 Pregunta # 11

Análisis

Un 71% de los empleados creen que su trabajo no es valorado y un 20% de trabajadores consideran que si, por lo cual es necesario motivar e incentivar al personal para que no baje el nivel de desempeño en la empresa.

Pregunta 12) ¿Cree usted que forma parte de la empresa?

Tabla 17 Pregunta # 12

Alternativas	Personas	Porcentaje
SI	54	54%
NO	37	37%
TOTAL	91	100%

Fuente: Estudio de Campo.
 Elaborado por: Irina Peña.

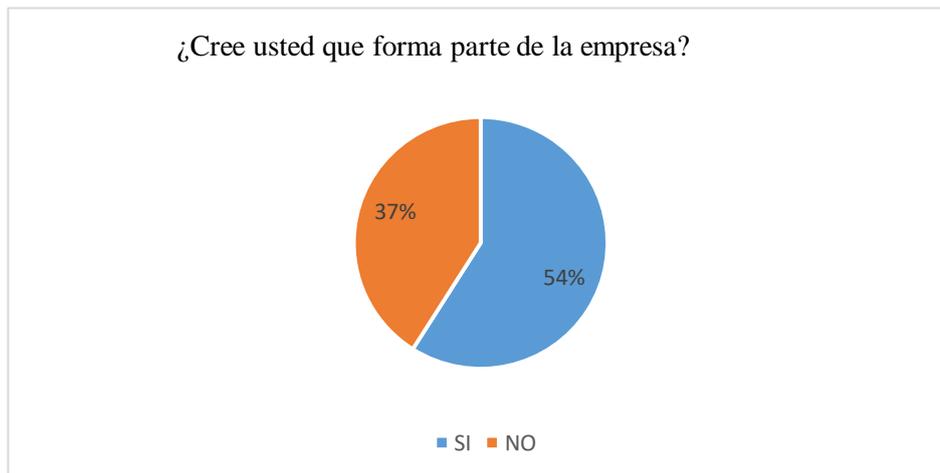


Figura 16 Pregunta # 12

Análisis

De los empleados encuestados el 54% creen que forman parte de la empresa y el 37% consideran que no forman parte de la empresa, la diferencia de los porcentajes no es muy alta, lo cual se puede interpretar como la inexistencia de participación en conjunto a los trabajadores, en la toma de decisiones o simplemente en dar sugerencias.

Pregunta 13) ¿Le gustaría ver crecer a su empresa?

Tabla 18 Pregunta # 13

Alternativas	Personas	Porcentaje
SI	81	81%
NO	10	10%
TOTAL	91	100%

Fuente: Estudio de Campo.
 Elaborado por: Irina Peña.

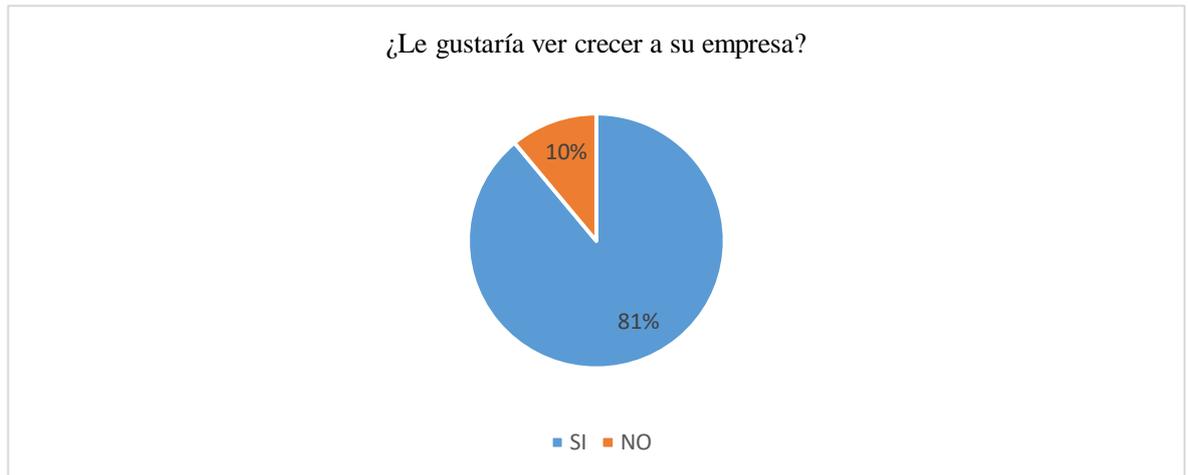


Figura 17 Pregunta # 13

Análisis

Según el cuadro estadístico se puede interpretar que el 81% de los trabajadores si les gustaría ver crecer a la empresa y un 10% no les gustaría ver crecer, lo cual permite demostrar que si los trabajadores fueran capacitados y empoderados, la organización crecería.

5.3 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta



Figura 2 Logotipo de la Empresa

5.3.02 Objetivo General

Mejorar el inadecuado clima organizacional por medio de la motivación al personal para desarrollar un mejor servicio y producto que cumpla las expectativas y necesidades del cliente.

5.3.03 Objetivos Específicos

- Incrementar el liderazgo empresarial para motivar y orientar al personal.
- Incentivar el compromiso de los trabajadores para ligarse a la filosofía.
- Mejorar las relaciones interpersonales para facilitar el trabajo en equipo.

5.3.04 Alcance de la propuesta

El alcance de la investigación del presente proyecto es obtener la autonomía y trabajo en equipo de los colaboradores por medio de un diseño de un plan de capacitación de empoderamiento institucional en la empresa Extractora y Procesadora de Aceites EPACEM S.A.

5.3.05 Importancia de la Propuesta

La ausencia de liderazgo empresarial en la Empresa Extractora y Procesadora de Aceites EPACEM S. A. ha tenido como resultado el desinterés de los colaboradores del área administrativa para trabajar por el objetivo común de la

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

empresa, ya que no existe pertinencia laboral, no reciben motivación ni reconocimiento por el trabajo realizado, lo que genera un inadecuado clima laboral.

Por esa razón se diseñara un Plan de Capacitación de Empoderamiento, con el fin de implementar liderazgo empresarial, desarrollando el interés de los colaboradores administrativos, por medio de la motivación para obtener la pertinencia en el trabajo lo cual permitirá que los empleados estén comprometidos con la filosofía empresarial, generando un adecuado clima laboral.

El empoderamiento es importante porque abarca todos los aspectos de una empresa, incrementa la pertinencia de los colaboradores en la toma de decisiones, da valor al trabajo realizado, se aplica la comunicación efectiva y eficaz para mejorar los resultados y lograr objetivos, permite que el empleado se sienta parte de la empresa, mejora las relaciones interpersonales mediante el trabajo en equipo, creando una satisfacción personal.

5.3.06 Definición de la capacitación

Por su parte (Reinoso, 2014, págs. 3,4) indica que la capacitación:

Es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo.

5.3.07 Tipos de capacitación

Según (Aguilar, 2004, págs. 38,39) explica los tipos de capacitaciones:

Capacitación en aulas: es la que se imparte en un centro establecido a propósito, y con un cuerpo de instructores especializados; conocida también como capacitación residencial, colectiva o grupal.

Capacitación en el trabajo: entendida como aquellas actividades que directamente relacionadas con el trabajo cotidiano, pueden ser concebidas en forma sistemática y transformadas en un entrenamiento permanente.

Capacitación individual: intenta promocionar a una sola persona, es decir en forma individual, los conocimientos, experiencias y habilidades que son necesarios para que desempeñe mejor su puesto.

5.3.08 Análisis de las necesidades de la capacitación

Uno de los objetivos más importantes en una capacitación es aumentar la productividad en la empresa, mediante la optimización de habilidades y conocimientos de los trabajadores. Este análisis proporciona información necesaria para identificar que necesidades tiene la empresa como las inadecuadas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, inexistencia de liderazgo.

Permite establecer objetivos durante y después de la capacitación, soluciones que se pueden dar como implementar el trabajo en equipo y los resultados que se pueden alcanzar mediante la capacitación que es tener un personal empoderado.

Normas y Reglamento de la Empresa

CAPÍTULO I

OBJETIVOS

Artículo 1

Los objetivos de EPACEM S.A. al dictar el presente Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo son:

1. Reducir los siniestros en la empresa, promoviendo un sistema de prevención a través de la implantación de seguridad y salud en el trabajo.
2. Socializar a todo nivel el cumplimiento de las disposiciones del presente Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo-
3. Cumplir los requerimientos en cuanto en las leyes, disposiciones legales vigentes en el país, tomando en cuenta los riesgos laborales a los que los trabajadores están expuestos manteniendo las medidas de prevención, seguimiento y control de los mismos.

CAPÍTULO II

Artículo 2

En el presente Reglamento EPACEM S. A. se designa como Empresa y todo el personal al servicio de la misma, sea empleado u obrero, se denomina de manera general trabajador o los trabajadores.

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

Artículo 3

A fines de comprender los términos usados en el presente Reglamento se indican a continuación los significados de las mismas.

- a. Se entenderá por “Seguridad” las normas y medidas destinadas a prevenir accidentes y por “Salud” las normas y medidas destinadas a prevenir enfermedades profesionales.
- b. Salud, es un derecho fundamental de todas y todos los ciudadanos, y que no solamente implica la ausencia de la enfermedad, y de todos los elementos y factores que afectan negativamente el estado físico o mental de individuo, sino el completo bienestar físico y mental.
- c. Salud Ocupacional, es la especialidad que trata de evitar que los trabajadores tengan molestias, y / o enfermedades por estar en contacto con los factores de riesgo laboral que les rodean. Su fin es promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS

Artículo 4. Obligaciones generales de EPACEM S.A.

1. Precautelara la seguridad, salud y vida de los trabajadores, tomando medidas tendientes a prevenir y disminuir los riesgos laborales, medida como la

implementación de Sistemas de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo en su entorno como responsabilidad social empresarial.

2. Formulara la Política empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo y hacerla conocer a todo el personal de la empresa. Programar los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. Cumplirá y hará cumplir todas las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo que se hallan vigentes, a más de las normas del presente Reglamento.

Artículo 5. De las prohibiciones para EPACEM S.A.

La empresa no podrá:

1. Obligar a los trabajadores a laborar en ambientes insalubres por efecto de polvo, gases o sustancias toxicas; salvo que previamente se adopten las medidas preventivas necesarias para la defensa de la salud.
2. Permitir a los trabajadores que realicen sus actividades en estado de embriaguez o bajo la acción de cualquier toxico.
3. Permitir que los trabajadores desempeñen sus labores sin el uso de la ropa de trabajo y equipo de protección personal y colectiva requerida.
4. Permitir que se trabaje con máquinas, equipos, herramientas, o en lugares que no cuenten con la defensa, protección u otras seguridades que garanticen la integridad física de los trabajadores.

Artículo 6. Obligaciones y derechos generales de los trabajadores

1. Cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo ordenadas por las autoridades competentes, y las establecidas en el presente Reglamento.
2. Utilizar los uniformes de trabajo entregados por la empresa de forma correcta
3. Cumplirá fielmente las órdenes que para el trabajo sean dadas por sus superiores, acatándolas de la mejor manera.
4. Mantendrá el rendimiento en las actividades encomendadas para cada trabajador dentro de los límites técnicos establecidos a través de realizar los procesos de acuerdo a normas técnicas impartidas, así como también suspenderlas en los casos ordenados o que se presenten como un peligro para la salud o seguridad del trabajador.
5. Permanecerá durante la jornada de trabajo en el lugar asignado para el desempeño de las actividades.

Artículo 7. De las prohibiciones a los trabajadores

1. Ingresar al trabajo en estado de embriaguez, o habiendo consumido sustancias tóxicas y/ o estupefacientes.
2. Consumir o ingerir bebidas alcohólicas y / o sustancias estupefacientes dentro de las instalaciones de la empresa.
3. Fumar en las instalaciones de la empresa, o prender fuego en el interior de las áreas de la misma.
4. Operar o dar mantenimiento a máquinas, instalaciones y sistema eléctricos sin estar autorizados para ello.
5. Modificar, destruir o remover accesorios de protección instalados en las máquinas o instalaciones.

5.3.09 Flujograma de actividades

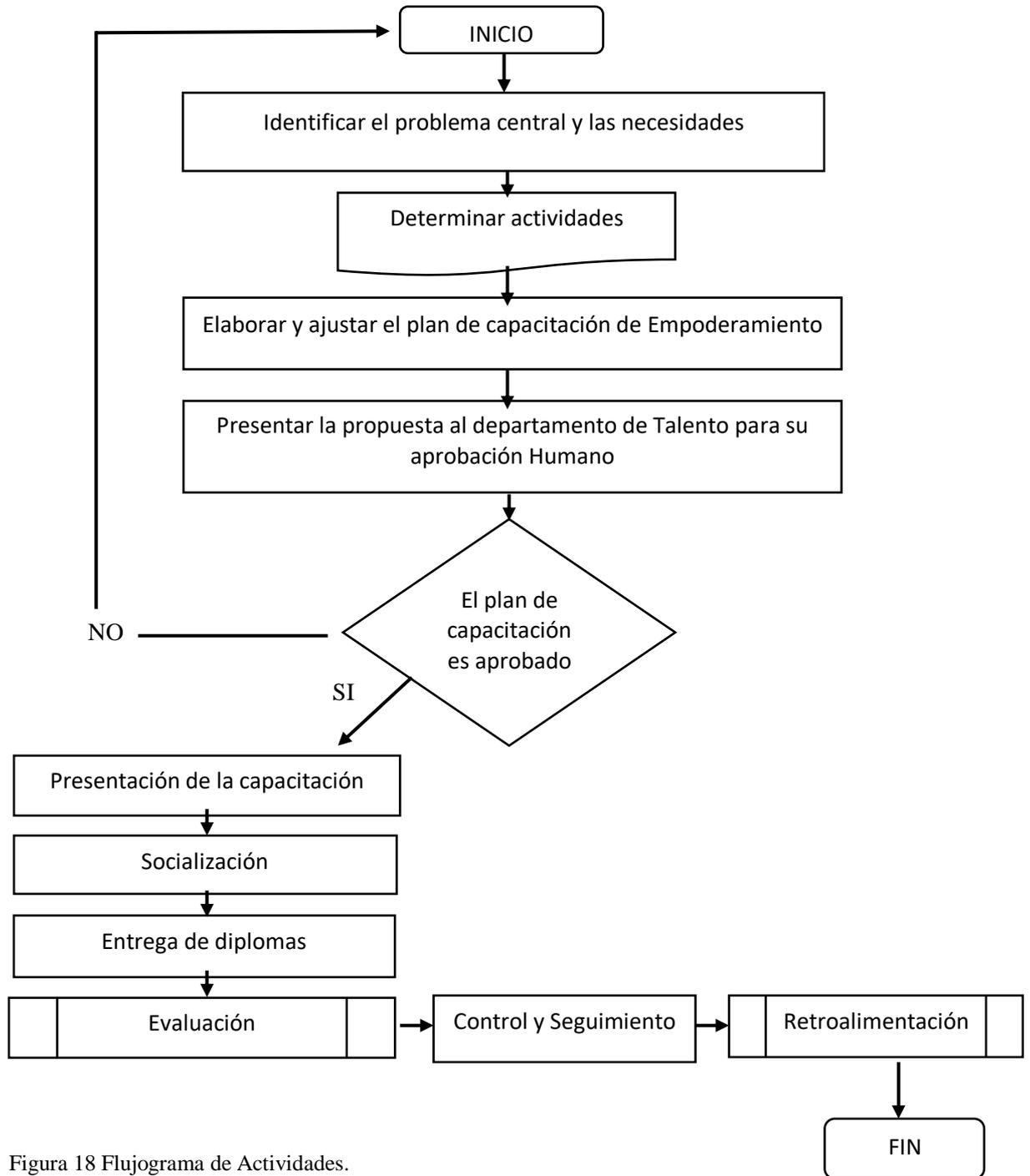


Figura 18 Flujograma de Actividades.
Elaborado por: Irina Peña.

5.3.10 Políticas y Estrategias

1. Liderazgo Empresarial en cada área de trabajo

Identificar el líder de diferentes áreas el cual orienta al personal y motiva para poder cumplir los objetivos y satisfacer las necesidades que tiene la organización, con el propósito de potenciar las capacidades y conocimiento de los trabajadores.

Estrategia para la implementación de la política de Liderazgo Empresarial en cada área de trabajo

Es importante la existencia de liderazgo en la empresa, para que el personal este constantemente motivado, mejorando las relaciones interpersonales, con el fin de maximizar las habilidades de cada trabajador, obteniendo un personal competente y alineado con la filosofía empresarial de la empresa.

Para lograrlo se deberá realizar:

- Actividades grupales para identificar el líder.
- Evaluaciones de desempeño.
- Capacitaciones de la importancia, beneficios y tipos de liderazgo al personal.
- Encuestas de satisfacción de los trabajadores sobre el ambiente laboral

2. Empoderamiento Empresarial

Buscar que los empleados trabajen conjuntamente con la filosofía empresarial de forma responsable, con el propósito de que cada colaborador de lo mejor de sí, generando un entorno de confianza y por ende el desarrollo adecuado de un ambiente organizacional en la empresa.

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

Estrategia para la implementación de la política de Empoderamiento Empresarial

Fomentar un ambiente de confianza y de respeto entre empleador y empleados, en donde los trabajadores puedan dar opiniones e incluso tomar decisiones, valorando el trabajo que realizan y haciéndolos sentir que forman parte principal de la empresa.

Se puede obtener mediante acciones como:

- Realizar capacitación de empoderamiento al personal.
- Motivar al personal mediante incentivos no remunerados.
- Valorizar el mejor trabajo realizado por empleado para aumentar el interés de los trabajadores.
- En las reuniones que se realizaran, permitir la asistencia de los trabajadores, accediendo sugerencias y puntos de vista de cada uno.

3. Trabajo en equipo

Implementar el trabajo en equipo en la empresa, disminuirá los conflictos laborales y desarrollara relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, fomentando la comunicación asertiva para que la información en el personal llegue de forma correcta y de esa manera evitar malos entendidos.

Estrategia para la implementación de la política de trabajo en equipo

Incrementar la creatividad e innovación del personal, mediante el trabajo en equipo, buscando el apoyo mutuo entre compañeros de trabajo, respetando y escuchando activamente las opiniones y decisiones individuales, ofreciendo soluciones y estableciendo estrategias para el cumplimiento de objetivos.

Por esa razón se propone las siguientes acciones:

- Realización de actividades para la integración del personal
- Aplicación de comunicación asertiva.
- Charla de la importancia, como aplicar y los beneficios del trabajo en equipo.
- Implementar el trabajo en equipo y establecer objetivos en un determinado tiempo, para observar de forma clara el alcance de los objetivos y la mejora de las relaciones interpersonales.

5.3.11 Análisis del Problema para la Implementación del Plan de Capacitación

Tabla 19 Análisis del Problema

FORTALEZAS	DEBILIDADES	ÁREA DE MEJORA
Es una empresa con 43 años en el mercado	Carencia de Liderazgo	Gerencial y Administrativa
Producto con características innovadoras	Escases de compromiso y desinterés del personal	Marketing y Producción
Estructura definida en la empresa	Privación de trabajo en equipo	Administrativa y Producción
Personal especializado en cada departamento	Inexistencia de empoderamiento	Administrativa y Producción

Fuente: Estudio de Campo.
Elaborado por: Irina Peña.

5.3.12 Inducción y Capacitación

Tabla 20 Inexistencia de Trabajo en Eq.

Descripción del Problema	Inexistencia de trabajo en equipo
Causas que Provocan	Inadecuadas relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo
	Carencia de compromiso del personal hacia la empresa
	Falta de comunicación
	desinterés por parte del personal

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

Objetivos a Conseguir	Mejorar las relaciones interpersonales
	Incentivar el trabajo en equipo
	Impulsar la comunicación
Acción a Mejorar	Busca vincular al empleador y empleado
	Desarrollar un ambiente de confianza recíproco
	Establecer objetivos comunes
Beneficios Esperados	Cumplimiento de logros establecidos por el grupo de trabajo y por la empresa
	Aumentar la eficiencia y la productividad

Fuente: Estudio de Campo.
Elaborado por: Irina Peña.

Tabla 21 Carencia de Liderazgo

Descripción del Problema	Carencia de liderazgo
Causas que Provocan	Inadecuada distribución de funciones
	Insuficiencia de incentivos
	Desmotivación por parte del personal
	Deficiencia de reconocimiento del trabajo realizado por el personal
Objetivos a Conseguir	Desarrollar confianza y eliminar temores
	Crear un ambiente organizacional adecuado para el personal

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

	Incentivar el trabajo en equipo
Acción a Mejorar	Obtener el personal orientado y motivado para el cumplimiento de objetivos
	Establecer metas y objetivos desafiantes
	Incentivar la pertinencia laboral
Beneficios Esperados	Disminuir conflictos laborales por la escasez de comunicación asertiva
	Mejorar la competitividad de la empresa

Fuente: Estudio de Campo.
Elaborado por: Irina Peña.

5.3.13 Evaluación de la Capacitación

La capacitación deberá ser evaluada para determinar la efectividad y eficiencia de la capacitación y diagnosticar los resultados del conocimiento, habilidades adquiridas por el personal y en un tiempo definido observar el incremento de niveles de productividad y de conflictos laborales en la empresa.

5.3.14 Control y Seguimiento de la Capacitación

El siguiente paso de la evaluación es el control y seguimiento de la capacitación donde se determinan, si los temas y las técnicas en la capacitación fueron apropiados para impartir los conocimientos y habilidades al personal por medio de evaluaciones e indicadores que permitan observar el nivel del rendimiento del personal, en el caso que sea necesario tomar medidas de acción correctivas.

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

5.3.15 Programas de Capacitación

Tabla 22 Autoestima y Liderazgo

Tema:	Autoestima y Liderazgo
Objetivos Generales	Identificar las fortalezas, debilidades y desarrollar las habilidades y destrezas de los trabajadores.
	Implementar liderazgo en la empresa, incentivando a los trabajadores a tomar actitudes de líderes y no de jefes.
Metas	Mejorar el ambiente laboral de la empresa.
	Obtener un personal orientado y motivado para cumplir con los objetivos de la empresa.
Actividades	Activadas practicas
	Dinámicas grupales e individuales
	Retroalimentación
Ejecución	Mediante una capacitación
	Ejercicios prácticos
Duración	5 Horas de Capacitación
	15 Minutos de descanso
Horario	08:00 am a 13:00pm
	Receso de 10:00 am a 10:15am
Dirigido	Capacitadora Mg. María del Carmen Chiriboga
	Ayudante Jefe de Talento Humano Ing. Silvana Haro

Metodología	Teórico y practico
	Cuantitativa y descriptiva
Temario	¿Qué es la autoestima?
	Componentes básicos de la autoestima
	¿Cómo reforzar la autoestima?
	¿Qué es liderazgo?
	¿Qué es un líder?
	Tipos de liderazgo
	Diferencia entre jefe y líder
	11 Secretos para ser un líder

Elaborado por: Irina Peña.

Presupuesto:

Tabla 23 Presupuesto

Nº PERSONAS	CONCEPTO	CANTIDAD HORAS	COSTO HORA	COSTO TOTAL
1	Capacitadora Mg. María del Carmen Chiriboga	5	\$ 60	\$ 300
1	Ayudante Jefe de Talento Humano Ing. Silvana Haro			
SUBTOTAL				\$ 300

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

Elaborado por: Irina Peña

Tabla 24 Resolución de conflictos

Tema:	Resolución de Conflictos
Objetivos Generales	Implementar el trabajo en equipo para mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.
	Disminuir el nivel de los conflictos laborales de la empresa.
Metas	Mejorar la comunicación en la empresa.
	Cumplir con los objetivos de la empresa por medio del trabajo en equipo.
Actividades	Activadas practicas
	Dinámicas grupales e individuales
	Retroalimentación
Ejecución	Mediante una capacitación
	Ejercicios prácticos
Duración	5 Horas de Capacitación
	15 Minutos de descanso
Horario	08:00 am a 13:00pm
	Receso de 10:00 am a 10:15 am
Dirigido	Capacitadora Mg. María del Carmen Chiriboga
	Ayudante Jefe de Talento Humano Ing. Silvana Haro
Metodología	Teórico y practico

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

	Cuantitativa y descriptiva
Temario	¿Qué es la comunicación?
	Elementos de la comunicación
	¿Qué es la comunicación asertiva y escuchar activamente?
	¿Cómo desarrollar el manejo de grupos?
	¿Qué es un conflicto?
	Causas que provocan un conflicto
	¿Cuáles son los estilos de personas en un enfrentamiento?
	¿Cuáles son los pasos para negociar cooperativamente?

Elaborado por: Irina Peña.

Presupuesto:

Tabla 25 Presupuesto

Nº PERSONAS	CONCEPTO	CANTIDAD HORAS	COSTO HORA	COSTO TOTAL
1	Capacitadora Mg. María del Carmen Chiriboga	5	\$ 60	\$ 300
1	Ayudante Jefe de Talento Humano Ing. Silvana Haro			
SUBTOTAL				\$ 300

Elaborado por: Irina Peña.

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

Tabla 26 Empoderamiento

Tema:	Empoderamiento
Objetivos Generales	Involucrar al personal en la toma de decisiones.
	Mejorar el desempeño de los trabajadores.
Metas	Desarrollar el compromiso de los trabajadores por la empresa.
	Evaluar y recompensar el desempeño
Actividades	Evaluación
	Dinámicas grupales e individuales
	Retroalimentación
Ejecución	Mediante una capacitación
	Ejercicios prácticos
Duración	5 Horas de Capacitación
	15 Minutos de descanso
Horario	08:00 am a 13:00pm
	Receso de 10:00 am a 10:15 am
Dirigido	Capacitadora Mg. María del Carmen Chiriboga
	Ayudante Jefe de Talento Humano Ing. Silvana Haro
Metodología	Teórico y practico
	Cuantitativa y descriptiva
Temario	¿Qué es el empoderamiento?

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

	Importancia del empoderamiento
	Empoderamiento Estructural y Psicológico
	Niveles de Empoderamiento
	¿Cómo Empoderar a los Colaboradores?

Elaborado por: Irina Peña.

Presupuesto:

Tabla 27 Presupuesto

Nº PERSONAS	CONCEPTO	CANTIDAD HORAS	COSTO HORA	COSTO TOTAL
1	Capacitadora Mg. María del Carmen Chiriboga	5	\$ 60	\$ 300
1	Ayudante Jefe de Talento Humano Ing. Silvana Haro			
SUBTOTAL				\$ 300

Elaborado por: Irina Peña.

5.3.16 Resumen del presupuesto de la capacitación

Tabla 28 Resumen del presupuesto

CAPACITACIÓN	COSTO
Capacitación de Autoestima y Liderazgo	\$ 300
Capacitación de Resolución de conflictos	\$ 300
Capacitación de Empoderamiento	\$ 300
Materiales a Ocupar	\$ 1.564,45
COSTO TOTAL	\$ 2.464,45

Elaborado por: Irina Peña.

5.3.17 Taller Socialización

Video de Bienvenida

https://www.youtube.com/watch?v=k_DNiOt1aB8 Tiempo (4:36)

Actividad de Bienvenida

Presentación de la Capacitadora. Tiempo (5:00)

Reglas de oro

- Respeto Mutuo
- Interactuar
- Participar
- Auto Motivarse
- Apagar celulares

Actividades para iniciar la exposición

Relación, meditación silenciosa. Tiempo (15:00)

CAPÍTULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.1.02 Recurso Administrativo

6.1.03 Recurso Humano

- a. Responsable del proyecto (1)
- b. Coautor (1)
- c. Capacitador (1)
- d. Colaborador (1)

6.1.04 Instituto Tecnológico Superior Cordillera

El aporte del Instituto son los conocimientos impartidos por los Profesores, que han aportado con la elaboración del proyecto.

6.1.05 Recursos Tecnológicos

- a) Internet
- b) Laptop
- c) Proyector
- d) Impresora
- e) Equipos Electrónicos
- f) Memory Flash
- g) Copiadora

6.1.06 Recursos Materiales

a) Hojas bond	b) Cuaderno
c) Esferográficos	d) CD
e) Lapiceros	
f) Borrador	g) Carpetas
h) Resaltador	

6.1.07 Recurso Financiero

La empresa EPACEM apoyará la socialización del proyecto.

6.2 Presupuesto

Tabla 29 Presupuesto de Materiales

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	PRECIO TOTAL
Resma de papel bond	1	\$ 4,00	\$ 4,00
Cuaderno	1	\$ 2, 00	\$ 2,00
Esferográficos	2	\$ 0,40	\$ 0,80
CD	3	\$ 0,60	\$ 1,80
Lapiceros	1	\$ 1,00	\$ 1,00
Borrador	1	\$ 0,50	\$ 0,50
Carpetas	2	\$ 0,60	\$ 1,20
Resaltador	1	\$ 1,50	\$ 1,50
Internet			\$ 45,00

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

Laptop	1	\$ 630,00	\$ 630,00
Memory Flash	1	\$ 6,50	\$ 6,50
Transporte			\$ 15,00
Alimentación			\$ 20,00
Proceso de titulación			\$ 780,15
Impresiones			\$20,00
Empastado	1	\$ 25,00	\$ 25,00
Anillado	2	\$ 5,00	\$ 10,00
TOTAL PRESUPUESTO			\$ 1.564,45

6.2.02 Cronograma

Tabla 30 Cronograma

MES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDAD	■																							
INTRDUCCIÓN		■																						
TIPOS DE PROYECTOS			■																					
PROBLEMA CENTRAL				■																				
ARBOL DE PROBLEMAS Y DE OBJETIVOS					■																			
INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA						■																		
METODO CIENTIFICO							■																	
MARCO LÓGICO								■																
ANTECEDENTES, JUSTIFICACIÓN									■															
MARC TEÓRICO										■														
HIPÓTESIS P. HIPÓTESIS											■													
MARCO LÓGICO												■												
MATRÍZ T													■											
MAPEO DE INVOLUCRADOS														■										
MATRÍZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS															■									
OBJETIVOS																■								

DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

Muchas empresas a nivel internacional se han desarrollado notablemente por actuar como líderes y no como jefes, lo cual ha permitido generar un clima organizacional adecuado para los trabajadores y permitir que las empresas crezcan a nivel mundial, siendo diferenciadas por la innovación y liderazgo.

El empoderamiento es uno de los factores principales para obtener el compromiso de los trabajadores y generar estrategias para lograr cumplir los objetivos planteados por la Empresa a corto y a largo plazo.

Mediante las encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa EPACEM se puede concretar que no existe liderazgo y tampoco trabajo en equipo, lo cual ha incentivado un clima y ambiente organizacional inadecuado para el trabajador siendo el problema central del Empresa.

El costo total de la capacitación es del valor de \$ 2.518,45, tomando en cuenta que la capacitadora será externa a la empresa y el valor de la capacitación es de \$ 900 y de los materiales a ocupar es de \$ 1.618,45.

7.02 Recomendaciones

En el Ecuador se debería capacitar a personal de las empresas, en especial sobre el tema de gran importancia como empoderamiento y liderazgo, de esa manera se podría valorar más las capacidades, habilidades y potencial que tiene cada colaborador, permitiendo que las empresas crezcan de modo que existan fuentes de empleo y más desarrollo en el país.

Según el resultado de las encuestas un alto índice de trabajadores considera que deberían ser capacitados y les gustaría ver crecer a la empresa, es importante capacitar y motivar continuamente al personal para obtener un personal competitivo y obtener un alto nivel de desempeño y el compromiso hacia la empresa, será una forma de permitir que la empresa crezca y diferenciarse entre otras.

En las universidades del Ecuador se debería implementar la asignatura de liderazgo y emprendimiento, para que los estudiantes se vayan preparando como líderes y no como jefes, teniendo conocimiento de cómo se debe llevar un grupo de trabajo y una empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, A. (2004). *Capacitación y desarrollo del personal*. México: LIMINUSA, S.A.
- Burgwal, G. (2005). *Planificación estratégica y operativa*. Abya-Yala.
- Chevalier, J. (s.f.). *Árbol de Problemas*. Obtenido de <http://www.defensoria.ipn.mx/Documents/Promotores/ARBOL-DE-PROBLEMAS.pdf>
- Código de Trabajo*. (2015). Obtenido de <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador*. (2016). Obtenido de <http://www.pucesi.edu.ec/web/wp-content/uploads/2016/04/Constituci%C3%B3n-de-la-Republica-2008..pdf>
- Cuevas, R. (2002). *Calidad y competitividad de la agroindustria rural de America Latina y el Caribe*. Pátzcuaro.
- Flores, A. (Noviembre de 2015). *Ministerio de relaciones laborales*. Obtenido de Plan Nacional de capacitación en el Sector Público: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/10/Plan-Nacional-de-Capacitacion-para-el-Sector-Publico-2015-2017.pdf>
- Gioya, P. (2008). *Menos líderes y mas liderazgo*. Madrid: LID.
- Hidalgo, L. (Junio de 1998). *Ministerio de Salud*. Obtenido de Gestión de la capacitación en las Organizaciones: <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/capacitacion.pdf>
- Ministerio de Coordinador de Produccion, empleo y competitividad*. (23 de Septiembre de 2014). Obtenido de <http://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2015/06/Estatuto-Organico-por-procesos-actualizado.pdf>
- Muñoz, C. (1998). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Prentice hall hispanoamericana.
- Olgúin, J. (s.f.). *Matriz de marco lógico*. Obtenido de http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/34583/jdelafuente_marcologico.pdf
- Ortegón , E. (2005). *Metodología de marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. Santiago de Chile: CEPAL- series Manuales. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=r_IrVhgf1akC&printsec=frontcover&dq=ma
- DISEÑAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES PARA LA AUTONOMÍA Y TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA EXTRACTORA Y PROCESADORA DE ACEITES EPACEM S.A. UBICADO EN EL D.M.Q. 2016-2016.**

rco+logico+libros&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiitZbUiaTOAhVIGB4KHemLBB0Q6AEIzAC#v=onepage&q=marco%20logico%20libros&f=false

Pico, H. (2005). *Conceptos pautas y herramientas*. Perú.

Plan nacional del buen vivir. (2013). Obtenido de Secretaría nacional de planificación y desarrollo: <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-6.-consolidar-la-transformacion-de-la-justicia-y-fortalecer-la-seguridad-integral-en-estricto-respeto-a-los-derechos-humanos>

Plan Nacional del Buen Vivir. (11 de Julio de 2016). Obtenido de Objetivo 6: <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-6.-consolidar-la-transformacion-de-la-justicia-y-fortalecer-la-seguridad-integral-en-estricto-respeto-a-los-derechos-humanos>

Reinoso, H. (14 de Mayo de 2014). *Modelo de un Plan de Capacitación*. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/14/modelo-de-un-plan-de-capacitacion-2/>.

Rodríguez Guampe, M. (2014). *Universidad Militar Nueva Granda*. Obtenido de Empoderamiento en el Trabajo en el Equipo Empresarial: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13096/1/Ensayo%20Sonia%20Rodr%C3%ADguez.pdf>

Salkind, N. (1999). *Métodos de investigación*. México: Pretince hall.

Sánchez, N. (12 de Junio de 2007). *El marco lógico*. Obtenido de Metodología para la planificación, seguimiento y evaluación de proyectos: <http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/spaw2/uploads/images/file/El%20marco%20l%C3%B3gico.pdf>

Tamayo Cadena, A. (2015). *Repositorio Dspace*. Obtenido de Diseño de un sistema para el empoderamiento en Cervecería Nacional, regiones Quito y sierra, en el año 2015: <http://repositorio.puce.edu.ec/xmlui/handle/22000/9795>

Uribe, O. (2004). *Diccionario de metodología de investigación científica*. Mexico: Limusa.

Wilson, T. (1996). *Manual de empowerment*. España: THAU, S.I.

ANEXOS

PLAN DE CAPACITACIÓN DE EMPODERAMIENTO INSTITUCIONAL

Edad: 32

Género: Femenino

Encuesta

El propósito de la encuesta es definir los factores que intervienen en el desempeño del personal y el clima laboral que le rodea en su lugar de trabajo.

Responda las siguientes preguntas:

1) ¿Sabe usted que es liderazgo?

SI NO

2) ¿Considera usted que su grupo de trabajo existe una persona que le oriente al personal y motive a cumplir las metas planteadas?

SI NO

3) ¿Su relación laboral con sus compañeros es?

Positivo Negativo

4) ¿Se siente a gusto en su lugar de trabajo?

SI NO

5) ¿El ambiente laboral del trabajo, es el adecuado para el desempeño correcto de sus actividades laborales?

SI NO

6) ¿Considera usted que necesita ser capacitado?

SI NO

7) ¿Tiene conocimiento de la filosofía empresarial donde elabora?

SI NO

8) ¿Qué problemas frecuentes usted ha observado que afectan al clima laboral?

Conflictos laborales Carencia de motivación

Inexistencia de trabajo en equipo

9) ¿Conoce usted que es el empoderamiento?

SI NO

10) ¿Considera usted que trabaja para cumplir los objetivos planteados por la empresa?

SI NO

11) ¿Su trabajo es valorado?

SI NO

12) ¿Cree usted que forma parte de la empresa?

SI NO

13) ¿Le gustaría ver crecer a su empresa?

SI NO





Urkund Analysis Result

Analysed Document: proyecto corregido (1).docx (D22938107)
Submitted: 2016-11-01 20:29:00
Submitted By: irina_57@hotmail.com
Significance: 3 %

Sources included in the report:

DAISY PRADO ALVARADO.docx (D16435828)
 20-10-2015 final juan david proyecto -.docx (D15776958)
<http://www.webscolar.com/la-educacion-base-del-crecimiento-y-realizacion-humana>
<http://docplayer.es/11419053-Universidad-tecnologica-de-queretaro.html>
http://www.epacem.com.ec/web/index.php?option=com_content&view=article&id=78&Itemid=113
<http://www.septien.edu.mx/septien/maestria/DF12/mercadotecniapolitica/Liderazgo-Conceptos-Carisma-PDF.pdf>
<http://www.slideshare.net/Euroleadership/liderazgo-teorias>
<http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/capacitacion.pdf>
https://books.google.com.ec/books?id=r_lrVhgf1akC&printsec=frontcover&dq=marco+logico+libros&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiitZbUiaTOAhVIGB4KHemLBB0Q6AEIIZAC#v=onepage&q=marco%20logico%20libros&f=false
<http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-6.-consolidar-la-transformacion-de-la-justicia-y-fortalecer-la-seguridad-integral-en-estricto-respeto-a-los-derechos-humanos>
<http://repositorio.puce.edu.ec/xmlui/handle/22000/9795>

Instances where selected sources appear:

20