



**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS - PERSONAL**

**ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA
DE INTEGRACIÓN QUE FOMENTE LAS RELACIONES
INTERPERSONALES Y EL BUEN CLIMA LABORAL EN LA
EMPRESA CÁMARA DE COMERCIO DE QUITO. DISTRITO
METROPOLITANO DE QUITO.2018.**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de
tecnólogo en administración de Recursos Humanos y Personal**

Autor: Edwin Danilo Ibarra Mendoza

Tutor: Dra. Gladis Vanegas

Quito, octubre 2018

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 31 de noviembre del 2018

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **IBARRA MENDOZA EDWIN DANILO**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue:

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTEGRACIÓN QUE FOMENTE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL BUEN CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CAMARA DE COMERCIO DE QUITO.DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.2018, una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: **APROBAR** el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.


ING. VANEGAS DIGNA

Tutor de Proyectos


PSIC. FABIAN JARA
Delegado Unidad de Titulación
ING. BENAVIDES GERMAN
Lector de Proyectos
ING. FRIKTZIA MENDOZA
Directora de Carrera

CAMPUS 1 - MATRIZ

Av. de la Prensa N45-268 y Logroño
Teléfono: 2255460 / 2269900
E-mail: instituto@cordillera.edu.ec
Pág. Web: www.cordillera.edu.ec
Quito - Ecuador

CAMPUS 2 - LOGROÑO

Calle Logroño Oe 2-84 y
Av. de la Prensa (esq.)
Edif. Cordillera
Teléfono: 2430443 / Fax: 2433649

CAMPUS 3 - BRACAMOROS

Bracamoros N15 - 163
y Yacuambi (esq.)
Teléfono: 2262041

CAMPUS 4 - BRASIL

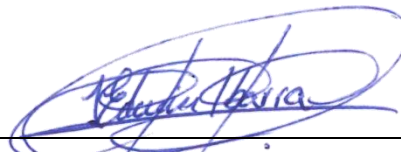
Av. Brasil N46-45 y
Zamora
Teléfono: 2246036

CAMPUS 5- YACUAMBI

Yacuambi
Oe2-36 y
Bracamoros
Teléfono: 2249994

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

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



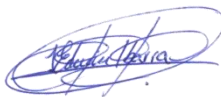
Edwin Danilo Ibarra Mendoza

C.C: 1723303309

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, **Edwin Danilo Ibarra Mendoza**, portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. **1723303309** de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado **ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTEGRACIÓN QUE FOMENTE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL BUEN CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CÁMARA DE COMERCIO DE QUITO DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018**, con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA



NOMBRE: Edwin Danilo Ibarra Mendoza

CEDULA: 1723303309

Quito, a los 28 de Octubre del 2018

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a dios por permitirme y darme la inteligencia necesaria para salir adelante, luego a mi madre y profesores por la enseñanza y el apoyo necesario a lo largo de este camino que hoy e culminado, es maravilloso cumplir con uno de mis sueños propuestos en la vida.

También quiero agradecer a esta noble institución por a verme abierto las puertas y permitirme crecer profesionalmente inculcando valores éticos y humanos a lo largo de mi formación profesional.

DEDICATORIA

Al culminar esta etapa de mi vida quiero dedicar este triunfo a toda mi familia y en especial mi madre por darme la vida y el apoyo incondicional que siempre me ha brindado a lo largo de mi corta vida y toda mi carrera.

A mi tutora la Ing. Gladis Vanegas por toda la paciencia y el apoyo incondicional que me ha facilitado en este proyecto sin ella esto no viera sido un logro exitoso.

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I.....	1
ANTECEDENTES	1
1.01 Contexto.	1
1.01.01 Macro.....	1
1.01.02 Meso.	3
1.01.01 Micro.	5
1.02 Justificación.....	6
1.03 Definición del Problema Central.	8
1.03.01 Matriz “T”.	8
1.03.02 Análisis de la Matriz T.	8
CAPÍTULO II.....	11
INVOLUCRADOS	11
2.01 Mapeo de Involucrados.	11

2.02 Matriz de Análisis de Involucrados.....	12
2.02.01 Análisis de la Matriz de Análisis de Involucrados.....	14
CAPÍTULO III	16
ARBOL DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS	16
3.01 Árbol de Problemas.....	16
3.01.01 Análisis del Árbol de Problemas.....	17
3.02 Árbol de Objetivos.....	18
3.02.01 Análisis del Árbol de Objetivos.....	19
CAPÍTULO IV	20
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	20
4.01 Matriz de Análisis de Alternativas.....	20
4.01.01 Análisis de la Matriz de Análisis de Alternativas.....	21
4.02 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos.....	23
4.02.01 Análisis de la Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos.....	24
4.03 Diagrama de Estrategias.....	26
4.03.01 Análisis del Diagrama de Estrategias.....	27
4.04 Matriz de Marco Lógico.....	28
4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico.....	31
CAPÍTULO V	35
PROPUESTA	35

5.01 Antecedentes.	35
5.02 Justificación.....	37
5.03 Objetivo General.	38
5.04 Marco Conceptual.	38
5.05 Marco Teórico.	40
5.05.01 Que es Integración Empresarial	41
5.05.02 Beneficios de la integración en las empresas	41
5.05.03 Los 9 pasos para una integración perfecta.....	42
5.05.04 Principales obstáculos que imposibilitan la integración en las empresas.....	45
5.05.05 Beneficios del Clima laboral en las empresas	47
5.05.06 Tipos de clima laboral	48
5.06 Población y Muestra	49
5.07 Metodología.....	51
5.07.01 Tipos de Investigación.....	51
5.07.02 Técnicas de Investigación	51
5.07.03 Formato de la Encuesta	53
5.07.04 Resultados de la aplicación de la encuesta	56
5.08 Portada de la Propuesta	66
5.09 Proceso de socialización de propuesta	100
5.09.01 Bienvenida.....	100

5.09.02 Regla de Oro.....	100
5.09.03 Video	101
5.09.04 Presentación del programa de integración.....	101
5.09.05 Respuestas a inquietudes y retroalimentación.....	102
5.09.06 Cierre del taller	102
5.09.07 Refrigerio.....	102
CAPITULO VI.....	103
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	103
6.01 Recursos	103
6.01.01 Recursos humanos.....	103
6.01.02 Recursos audiovisuales.....	103
6.01.03 Recursos materiales	104
6.02 Presupuesto.....	104
6.03 Cronograma	105
CAPITULO VII.....	107
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	107
7.01 Conclusiones	107
7.02 Recomendaciones	108
BIBLIOGRAFIA.....	109
ANEXO.....	112

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Mapeo de Involucrados	11
Figura N° 2 Árbol de Problemas	16
Figura N° 3 Árbol de Objetivo	18
Figura N° 4 Análisis Impacto de los Objetivos	24
Figura N° 5 Análisis de la Impacto de los Objetivos	25
Figura N° 6 Diagrama de Estrategias	26
Figura N° 7 Población y Muestra	49
Figura N° 8 Pregunta N° 1	56
Figura N° 9 Pregunta N° 2	57
Figura N° 10 Pregunta N° 3	58
Figura N° 11 Pregunta N° 4	59
Figura N° 12 Pregunta N° 5	60
Figura N° 13 Pregunta N° 6	61
Figura N° 14 Pregunta N° 7	62
Figura N° 15 Pregunta N° 8	63
Figura N° 16 Pregunta N° 9	64
Figura N° 17 Pregunta N° 10	65
Figura N° 18 Portada de la Propuesta	66
Figura N° 19 Visión	69
Figura N° 20 Misión.....	69
Figura N° 21 Valores.....	70
Figura N° 22 Planificación	71
Figura N° 23 Juntos por una Visión	72

Figura N° 24 Dinámica por Departamentos	74
Figura N° 25 Segunda parte	76
Figura N° 26 Personal CCQ	78
Figura N° 27 Video motivador del mundo	79
Figura N° 28 Líderes en Acción.....	81
Figura N° 29 Nudo de Personas	83
Figura N° 30 Tempestad.....	84
Figura N° 31 Yo soy el mejor líder	84
Figura N° 32 Nosotros trabajamos en Equipo.....	87
Figura N° 33 Concurso de Canto	89
Figura N° 34 El Limón.....	90
Figura N° 35 Team Building	93
Figura N° 36 Outdoor Training	95
Figura N° 37 Actividades TB	96
Figura N° 38 Fase 1.....	97
Figura N° 39 Fase 2.....	97
Figura N° 40 Fase 3.....	98
Figura N° 41 Video Gran Reflexión de trabajo en equipo	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Matriz T	8
Tabla N° 2 Matriz de Análisis de Involucrados	12
Tabla N° 3 Matriz de Análisis de Alternativas.....	20
Tabla N° 4 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos	23
Tabla N° 5 Matriz de Marco Lógico	28
Tabla N° 6 Pregunta N° 1.....	56
Tabla N° 7 Pregunta N° 2.....	57
Tabla N° 8 Pregunta N° 3.....	58
Tabla N° 9 Pregunta N° 4.....	59
Tabla N° 10 Pregunta N° 5.....	60
Tabla N° 11 Pregunta N° 6.....	61
Tabla N° 12 Pregunta N° 7.....	62
Tabla N° 13 Pregunta N° 8.....	63
Tabla N° 14 Pregunta N° 9.....	64
Tabla N° 15 Pregunta N° 10.....	65
Tabla N° 16 Taller 1.....	79
Tabla N° 17 Taller 2.....	85
Tabla N° 18 Taller 3.....	91
Tabla N° 19 Taller TB.....	99
Tabla N° 20 Presupuesto	104
Tabla N° 21 Cronograma	105

RESUMEN EJECUTIVO

La empresa Cámara de Comercio de Quito busca un mejoramiento continuo del ambiente en su organización, fomentando las relaciones interpersonales y el buen clima laboral esto permitirá ser totalmente competitivos sin desmerecer el talento humano tomando en cuenta que en el ambiente donde las personas realizan su trabajo, la relación con el personal de la empresa puede ayudar o desmejorar el desempeño de la organización. Por esta razón se propone la elaboración y socialización de un programa de integración, el cual contiene un proceso de tres talleres y un team building.

El primer taller se basa en comprometerse institucionalmente, con una serie de actividades que se realizarán con todo el personal instruyendo e inculcando el compañerismo; de otro lado el otro taller se lo realiza con todos los líderes de los departamentos compartiendo experiencias, anécdotas y fortaleciendo mejoras estratégicas. La última actividad facilita la comunicación asertiva entre líder y colaboradores, impulsando el cumplimiento de las metas a alcanzar.

También se realizará un team building empresarial donde todo el personal participará del mismo, que se lo realizará en un campo abierto fuera de la oficina donde podrán compartir y experimentar destrezas no observadas en la oficina.

Para la realización del proyecto y poder ser desarrollado se utilizó una metodología I+D+i, obteniendo datos verídicos mediante una encuesta realizada a los empleados de la empresa.

ABSTRACT

The Camara of Comercio of Quito seeks a continuous improvement of the environment in its organization, fostering interpersonal relations and a good working environment. This will allow it to be totally competitive without detracting from human talent taking into account that in the environment where people perform their work, the relationship with the personnel of the company can help or diminish the performance of the organization. For this reason, the elaboration and socialization of an integration program is proposed, which contains a process of three workshops and a team building.

The first workshop is based on committing itself institutionally, with a series of activities that will be carried out with all the staff instructing and instilling the camaraderie; On the other hand, the other workshop is carried out with all the department leaders sharing experiences, anecdotes and strengthening strategic improvements. The last activity facilitates assertive communication between the leader and collaborators, promoting compliance with the goals to be achieved.

There will also be a business team building where all the staff will participate, which will be done in an open field outside the office where they can share and experience skills not observed in the office.

To carry out the project and to be able to be developed, an I & D & I methodology was used, obtaining true data through a survey of the company's employees.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.01 Contexto.

1.01.01 Macro.

El clima laboral en las organizaciones tiene un gran impacto, dado que la convivencia diaria nos enfrenta a diferentes conflictos que en el día a día ameritan ser solucionados, generando ciertas inquietudes en los colaboradores que muchas veces se reflejan en sus cambios de conducta o comportamiento, lo cual si no es gestionado de forma eficiente influye en el logro de los objetivos.

Según estudios sobre el impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general, realizados en la Universidad de Concepción, en Chile (2010) reflejan que se construyó una escala para medir la satisfacción con las relaciones interpersonales en las organizaciones.

La satisfacción laboral es una de las variables más frecuentemente estudiadas en la investigación de la conducta organizacional y su relevancia se vincula con que tiene influencia sobre factores como: salud mental, rotación laboral y ausentismo. (Yañez Gallardo, 2010)

Clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista. (Brunet, 1987)

Tenemos dos corrientes diferentes, la primera relacionada con la escuela de la Gestalt, donde las personas entienden las cosas que les rodea en el vivir diario y aprenden con las perspectivas cotidianas, a través de la percepción; mientras tanto la corriente Funcionalista estudia la interacción con el medio ambiente, las conductas que tiene las personas y los efectos que las mismas causan en los entornos correspondientes.

La base de esta teoría es el principio de pertinencia, es decir que para realizar el estudio de cualquier objeto es necesario tener claro el punto de vista y enfocarse solo en lo que compete.

En la Universidad Autónoma de Nuevo León, en Monterrey (2013), se realiza un estudio de diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública, donde es importante identificar las áreas de oportunidad que se tienen dentro de la organización, posteriormente es necesario elaborar un plan de mejora que permita resolver los problemas sobre todo de clima laboral. Cuando existe un equilibrio en el clima laboral las personas trabajan de una manera más eficiente, se genera compromiso con la organización, sentimiento de pertenencia, lo cual se refleja en la calidad de servicio y la imagen institucional.

1.01.02 Meso.

Este proyecto está encaminado y especificado al Objetivo 5 del Plan Nacional de Desarrollo del 2017 al 2021 que indica lo siguiente:

“Impulsar la Productividad y Competitividad para el Crecimiento Económico Sustentable de Manera Redistributiva y Solidaria” (Senplades, 2017)

Este objetivo tiene que ver con el tema del proyecto, dado que el éxito de la organización es decir su crecimiento es el resultado de contar con un clima laboral satisfactorio, donde todos los colaboradores se sientan felices y valorados; es decir que la gestión del talento humano debe orientarse a lograr mayor integración, trabajo en equipo y liderazgo.

El desarrollo del talento humano no involucra únicamente conocimientos, sino también la práctica de valores que permita una mejor convivencia, donde los empleados manifiesten el compromiso que cada uno tiene con la organización, para de esta manera generar un mejor servicio, atención de calidad a los usuarios de la empresa.

Existen varias empresas en Ecuador que están interesadas en mejorar la productividad, y se han dado cuenta que un aspecto relevante son las condiciones de trabajo, es decir el nivel de satisfacción de los empleados con respecto a las personas con las que se relacionan sean estos compañeros o subordinados.

Precisamente, el teletrabajo es una de las prácticas de Directv para mejorar el clima laboral, y en 2017 estuvo entre las diez mejores empresas para trabajar en Ecuador. (Telégrafo, 2018)

La empresa Telefónica Ecuador ha sido reconocida por sus méritos y sus excelentes resultados obtenidos al ser la única compañía de telecomunicaciones que se encuentra en la actualidad establemente constituida y al brindar un excelente servicio a la comunidad es por ello que las estadísticas del ranking de GTPW (Great Place To Work), indica que la empresa fue premiada al obtener el quinto puesto a nivel mundial a finales del 2014 y mediados del 2015; y es una de las mejores compañías para trabajar.

Fortune ha destacado que la compañía recientemente puso en marcha el programa interno “BE MORE” para involucrar directamente a sus profesionales en ir más allá de ser un proveedor de servicios y convertirse en un “socio” que anticipa las necesidades de los clientes. “Be More ha sido fundamental para impulsar nuestra transformación y conseguir esta excelente posición. Enhorabuena a todos por hacer de esta compañía un sitio mejor para trabajar y ser capaces de reinventarnos cada día”, destaca el director global de Recursos Humanos de Telefónica, Bernardo Quinn. (elsalvador.com, 2016)

1.01.01 Micro.

La Cámara de Comercio de Quito, entidad gremial sin fines de lucro de los Comerciantes del Cantón Quito, ubicada en la Av. Amazonas y República S/N es una entidad que empezó sus funciones a partir de 1906, siendo su presidente el Señor Manuel Jijón Larrea. La principal función se orientaba a defender a los ciudadanos y comerciantes de la capital de los abusos de poder; sin embargo, la inestabilidad de los gobiernos y reformas en las normativas ha ocasionado la pérdida de interés por parte de los comerciantes y ciudadanos dado que la afiliación actualmente es voluntaria y con la crisis en el país la cámara ha perdido muchos socios y afiliados.

Es necesario y primordial buscar soluciones y estrategias de mejora para que los comerciantes de hoy en día busquen afiliarse a la empresa y la vean como una alternativa fundamental para adquirir conocimientos a través de cursos de capacitación e inclusive beneficiarse de los descuentos si es socio de la misma. La empresa busca sostenibilidad y permanencia en el mercado, ser uno de los pilares de crecimiento empresarial en el país.

Para alcanzar el objetivo, la Cámara de Comercio requiere personal capacitado, eficiente que sumen en las actividades diarias realizadas, por lo que se hace necesario implementar un programa de integración para continuar fomentando las buenas relaciones interpersonales en la organización y que la institución siempre se encuentre en un ambiente competitivo reflejando esto al cliente.

1.02 Justificación.

El talento humano necesita estar en constante desarrollo, crecimiento y preparación para encajar en el mundo competitivo al que nos enfrentamos en el día a día. El clima laboral influye mucho en los trabajadores; convirtiéndose así en la actualidad en uno de los factores claves para el correcto desempeño laboral de las personas puesto que una persona que se sienta motivada, satisfecha, y cómoda en su ambiente laboral, brindará todo de sí en su desempeño diario.

Las relaciones interpersonales es un tema de mucha importancia para La Cámara de Comercio de Quito, debido a que estar en contacto asertivo con los compañeros de trabajo o con altos mandos influye en el desarrollo de las competencias laborales para los colaboradores; así como también influye en el clima laboral en el que se desenvuelven a diario. Partiendo de la necesidad de la organización de motivar a su equipo humano y convertirlos en un motor activo para la empresa pues el factor humano es la base de toda organización debido a que sin él la empresa pierde su valor.

La finalidad de esta investigación es desarrollar de manera estratégica y planificada un programa de integración para los colaboradores de la Cámara de Comercio de Quito en el período 2018; teniendo en cuenta que nos encontramos en un mundo competitivo; por lo que necesitamos estar actualizados en cuanto a las herramientas más utilizadas por empresas exitosas y que han logrado alcanzar resultados prósperos logrando combatir la desmotivación, los índices de ausentismo, rotación

voluntaria, y comunicación sin asertividad; cambiando así el panorama por mejoras como son tener un personal motivado, con espíritu de liderazgo , trabajo en equipo; y con una comunicación asertiva al momento de ejecutar y designar tareas.

La presente investigación y los resultados de la misma serán una herramienta clave para el desarrollo competitivo y asertivo de los colaboradores, la mejora del clima laboral y las buenas relaciones interpersonales en la Cámara de Comercio de Quito que por el momento son temas de muy escaso desarrollo pero que visualizamos que cambiará de rumbo y así afianzar su posicionamiento en el servicio que brinda a la sociedad.

1.03 Definición del Problema Central.

1.03.01 Matriz “T”.

Tabla N° 1 Matriz T

Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Ausentismo y niveles de desempeño inadecuados que pueden afectar la imagen de la empresa.	Escasa colaboración e interacción entre el personal de los departamentos de la Cámara de Comercio de Quito.				Desarrollar un programa de integración que coadyuve a mejorar las relaciones interpersonales en la empresa.
Fuerzas Impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerzas Bloqueadoras
Desarrollar planes de incentivos no monetarios.	1	4	4	2	Apatía frente a la propuesta de incentivos.
Fomentar la solidaridad entre colaboradores.	2	4	3	2	Desinterés en apoyar a los compañeros de trabajo.
Mejorar la relación empleado-empendedor.	2	5	3	2	Canales de comunicación insuficientes.
Brindar capacitación permanente al personal.	2	5	4	2	Inasistencia a los programas de capacitación.
Implementar actividades de integración con todos los colaboradores.	1	5	4	2	Limitados recursos económicos en la organización.
Actividades recreativas que favorezca la integración en los diferentes departamentos.	1	4	4	2	Resistencia al cambio de los empleados.

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

1.03.02 Análisis de la Matriz T.

De acuerdo con lo desarrollado en la Matriz T se observa una situación actual, la cual es la escasa colaboración e interacción entre el personal de los departamentos de

la Cámara de Comercio de Quito, se plantea también una situación mejorada que tiene que ver con desarrollar un programa de integración que coadyuve a mejorar las relaciones interpersonales en la empresa, sin embargo no podemos dejar de lado la situación empeorada que puede reflejarse en ausentismo y niveles de desempeño inadecuado que afectaría en la imagen de la empresa.

Adicionalmente se consideran dos tipos de fuerzas las fuerzas impulsadoras y fuerzas bloqueadoras mismas que se califican en una escala de 1 a 5, especificado de la siguiente manera: 5 alto, 4 medio alto, 3 medio, 2 medio bajo, 1 bajo.

Es así que hemos decidido establecer como primera fuerza impulsadora desarrollar planes de incentivos no monetarios, cuya intensidad actual es de 1 (bajo) buscando un potencial de cambio de 4 (medio alto), sin embargo, podemos tener la presencia de una fuerza bloqueadora que es la apatía frente a la propuesta de incentivos, cuya intensidad actual es 4 (medio alto) y el potencial de cambio deseable es 2 (medio bajo).

La segunda fuerza impulsadora es fomentar la solidaridad entre colaboradores, con una valoración de 2 (medio bajo) buscando aumentarla a 4 (medio alto); la fuerza bloqueadora que puede influir es el desinterés en apoyar a los compañeros de trabajo, cuya intensidad es 3 (medio), con un potencial de cambio de 2 (medio bajo).

La tercera fuerza impulsadora es mejorar la relación empleado-empleador, que si bien en la escala tiene una calificación de 2 (medio bajo) se buscar alcanzar una

calificación de 5 (alto), sin dejar de lado la fuerza bloqueadora que hace alusión a los canales de comunicación insuficientes, cuyo parámetro actual es 3 (medio) y se propende alcanzar una calificación de 2 (medio bajo).

Como cuarta fuerza impulsadora se busca brindar capacitación permanente al personal, obteniendo una calificación de 2 (medio bajo) buscando implementar un potencial de cambio de 5 (alto). La fuerza bloqueadora es la inasistencia a los programas de capacitación dándonos una intensidad valorada en 4 (medio alto) mientras que el potencial de cambio que se desea obtener es 2 (medio bajo).

La siguiente fuerza impulsadora es implementar actividades de integración con todos los colaboradores teniendo una intensidad de 1 (bajo) buscando un potencial de cambio positivo de 5 (alto); cabe indicar la posible influencia de una fuerza bloqueadora relacionada con los limitados recursos económicos en la organización; lo cual se ha valorado con 4 (medio alto) y el potencial de cambio deseable es de 2 (medio bajo).

La última fuerza impulsadora desea fomentar actividades recreativas que favorezcan la integración en los diferentes departamentos, con una intensidad actual de 1 (bajo) buscando aumentarla a 4 (medio alto), sin embargo, podemos contar con una fuerza bloqueadora siendo esta la resistencia al cambio de los empleados, cuya intensidad actual es de 4 (medio alto) buscando disminuir a 2 (medio bajo).

CAPÍTULO II

INVOLUCRADOS

2.01 Mapeo de Involucrados.

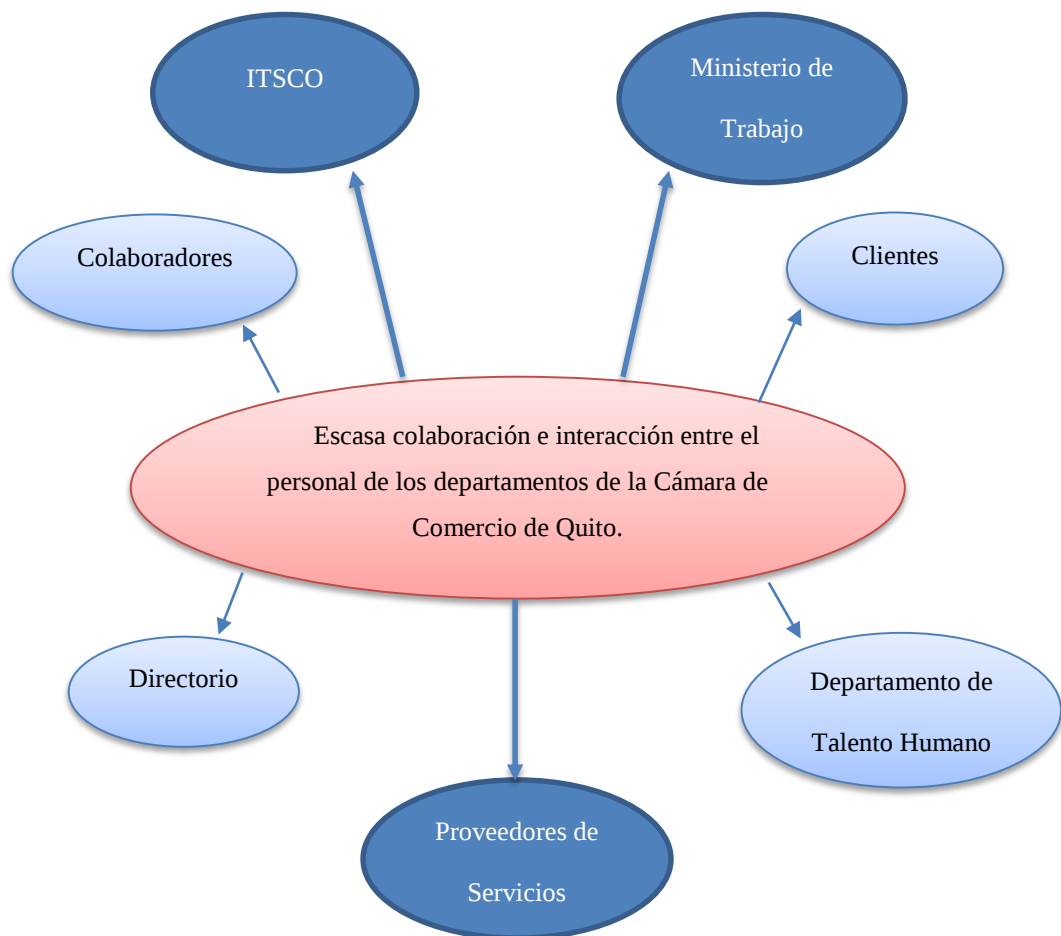


Figura N° 1 Mapeo de Involucrados
Fuente: Cámara de Comercio de Quito.
Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

2.02 Matriz de Análisis de Involucrados.

Tabla N° 2 Matriz de Análisis de Involucrados

Actores Involucrados	Interés Sobre el Problema Central	Problemas Percibidos	Recursos, Mandatos Capacidades	Interés Sobre el Proyecto	Conflictos Potenciales
Directorio	Contar con personal que trabaje en equipo.	Escaso compromiso de los colaboradores.	Gestionar incentivos en su planificación general.	Aumentar el compromiso de los colaboradores .	Escaso presupuesto.
Departamento de Talento Humano	Buscar alternativas para mejorar el clima laboral.	Escaso sentido de colaboración del personal que labora en la empresa.	Reglamento Interno. Capítulo V. Art. 20.- Orientar al personal para procurar la adaptación en las relaciones interpersonales .	Personal comprometido o y con sentido de colaboración.	Aumento del absentismo.
Colaboradores	Mejorar sus relaciones interpersonales .	Inadecuado clima laboral.	Código del Trabajo. Art. 45.- Obligaciones del Trabajador. Literal d). observar buena conducta durante el trabajo.	Mejorar el clima laboral.	Resistencia al cambio.
Clientes	Contar con un	Limitada	Capacitar al	Contar con un	Apatía del

	servicio de calidad.	orientación al servicio por parte de los empleados.	personal en servicio al cliente.	servicio de calidad y calidez.	personal para mejorar su actitud.
Proveedores de Servicios	Ser atendidos en sus necesidades.	Desinterés en atender con eficiencia los requerimientos de los proveedores.	Mejorar +los procesos de atención a los proveedores.	Atención oportuna y eficiente.	Escasa compromiso en modificar sus hábitos dentro del trabajo.
Ministerio de Trabajo	Cumplimiento de las leyes laborales, mismas que se deben reflejar en las condiciones del contrato.	Escaso interés de los empresarios en realizar estudios de clima laboral.	Constitución. Art. 276. Erradicar cualquier figura que precarice la condición laboral y la dignidad humana.	Aumentar el interés de las autoridades para fomentar el clima laboral.	Reformas en las leyes establecidas .
ITSCO	Apoyar a las empresas en solucionar problemas laborales a través de los proyectos I+D+i.	Escaso interés de investigación por parte de los alumnos.	Ley de educación superior. Art. 17.- De los programas y cursos de vinculación con la sociedad.	Fomentar el interés de investigación por parte de los alumnos.	Estudiantes que no terminan el proyecto.

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

2.02.01 Análisis de la Matriz de Análisis de Involucrados.

En la matriz de involucrados se analizan cada uno de los actores sean estos directos o indirectos, dentro de los actores directos más importantes tenemos al departamento de talento humano quien tiene como interés buscar alternativas para mejorar el clima laboral, sin embargo, se percibe el escaso sentido de colaboración del personal lo cual está inclusive ratificado en el marco legal correspondiente del Reglamento Interno. Capítulo V. Art. 20.- donde se habla que debemos orientar al personal para procurar la adaptación en las relaciones interpersonales. El interés sobre el problema es lograr personal comprometido y con sentido de colaboración, sin embargo, se pueden presentar ciertos conflictos potenciales como por ejemplo el aumento del absentismo.

Otro involucrado directo importante son los clientes donde se afirma que son la razón de ser de la empresa. de tal manera que el interés que ellos buscan es contar con un servicio de calidad, sin dejar de lado que perciben un problema que es la limitada orientación al servicio por parte de los empleados generando la necesidad de capacitación al personal en temas de servicio al cliente. El interés sobre el proyecto es contar con un servicio de calidad y calidez, sin dejar de lado los posibles conflictos potenciales relacionados con la apatía del personal para mejorar su actitud.

Con respecto a los involucrados indirectos es meritorio contemplar a los proveedores de servicios, cuyo interés está enfocado a un servicio de calidad. El problema que se percibe es el desinterés en atender con eficiencia los requerimientos

de los proveedores, para lo cual se determina como capacidad el mejoramiento de los procesos, buscando mejorar la atención en términos de eficiencia. El conflicto potencial hace referencia al escaso compromiso para modificar sus hábitos dentro del entorno en que interactúa.

Por último y no menos importante, consideramos al Ministerio de Trabajo, cuyo interés está centrado en el cumplimiento de las leyes laborales. Se percibe como problema el desinterés de los directivos en efectuar estudios de clima laboral ya que muchas veces ello representa un coste adicional, aunque la constitución señala que se deben eliminar condiciones inadecuadas del trabajo, resaltando la dignidad del mismo. El interés que se manifiesta es lograr que las empresas pongan atención a la problemática del clima laboral, y como presuntos conflictos laborales tenemos reformas en las leyes establecidas.

CAPÍTULO III

ARBOL DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01 Árbol de Problemas.

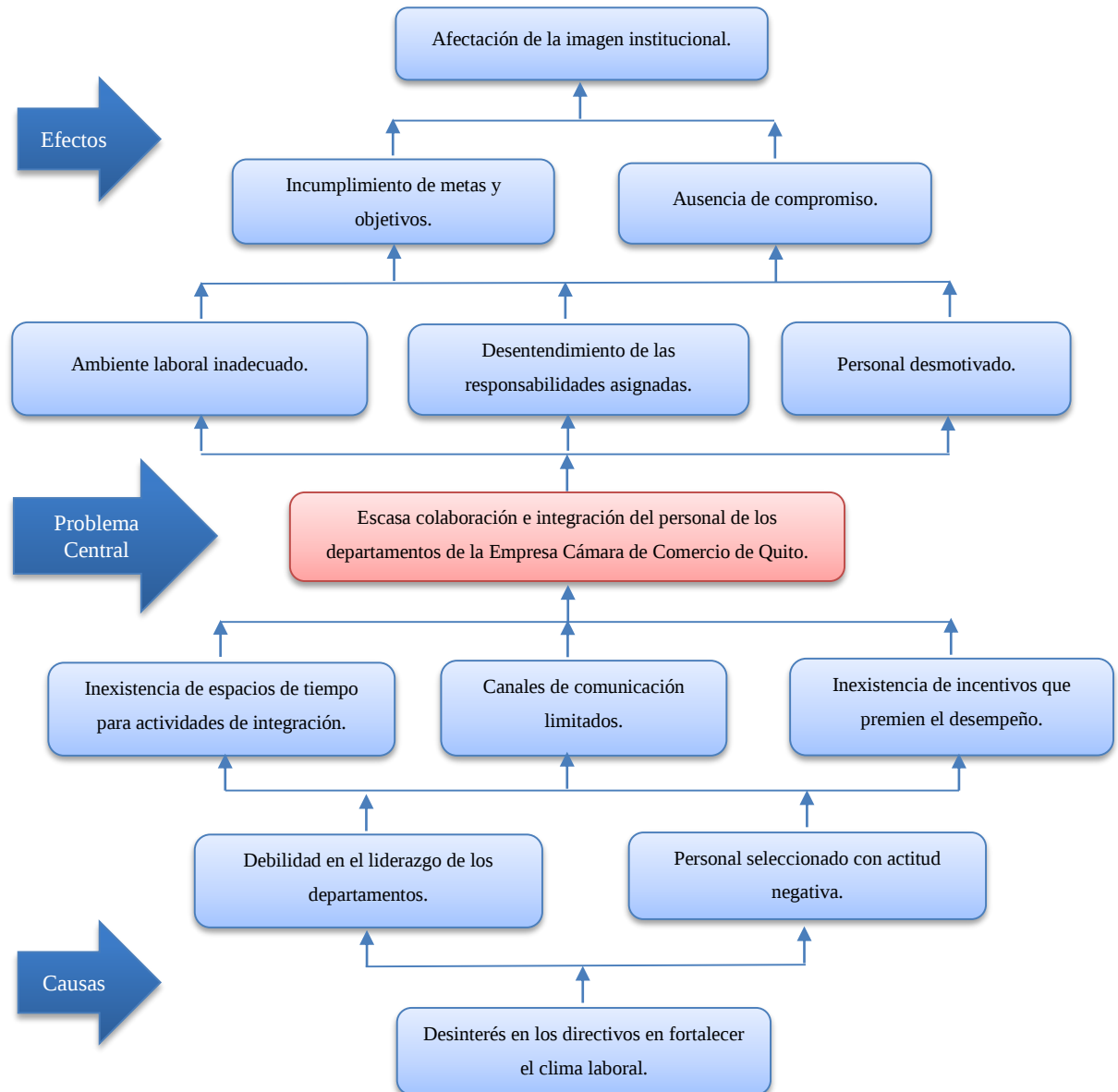


Figura N° 2 Árbol de Problemas

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

3.01.01 Análisis del Árbol de Problemas.

En el árbol de problemas se define con claridad la relación de causa y efecto; enfocándose en el problema central que es la escasa colaboración e integración entre el personal de los departamentos de la Empresa Cámara de Comercio de Quito.

Las causas directas son la inexistencia de espacios de tiempo para actividades de integración, canales de comunicación limitados y la ausencia de incentivos que premien el desempeño lo cual ocasiona un ambiente laboral inadecuado, desentendimiento de las responsabilidades asignadas y personal desmotivado.

Con respecto a las causas indirectas se manifiesta que existe debilidad en el estilo de liderazgo de los departamentos, personal seleccionado con actitud negativa lo cual ocasiona incumplimiento de metas y objetivos y la ausencia de compromiso.

Desde un punto de vista estructural si analizamos las causas vemos que estas desencadenan en el desinterés de los directivos por fortalecer el clima laboral lo cual tiene como consecuencia la afectación de la imagen institucional.

3.02 Árbol de Objetivos.

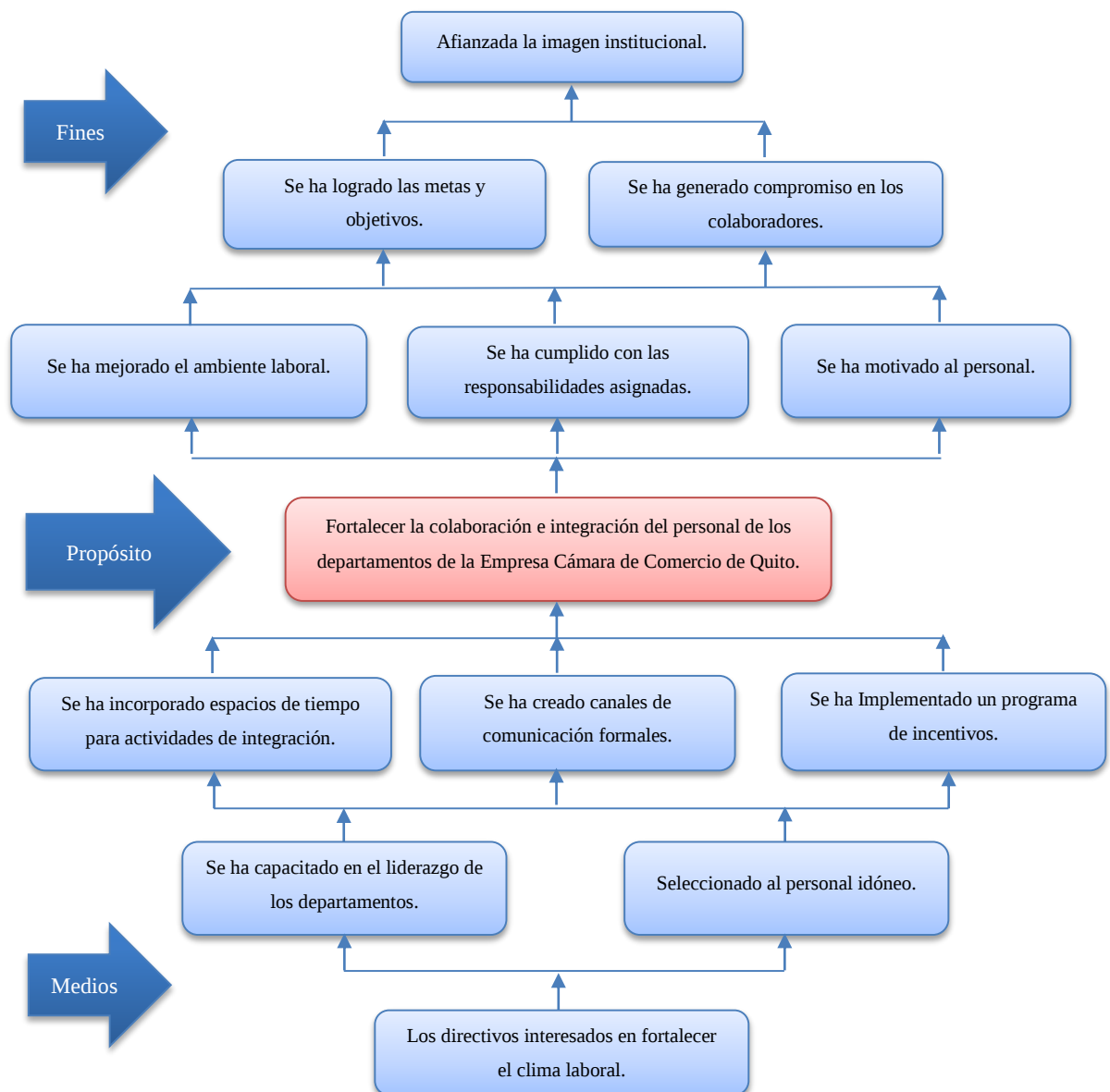


Figura N° 3 Árbol de Objetivo

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

3.02.01 Análisis del Árbol de Objetivos.

En el árbol de objetivos se define con claridad los medios y fines; con respecto al problema central éste se transforma en el propósito u objetivo general del proyecto que busca fortalecer la colaboración e integración del personal de los departamentos de la Empresa Cámara de Comercio de Quito; puesto que, siendo una empresa privada de apoyo al emprendimiento, la imagen de servicio es muy importante.

Los medios directos han incorporado espacios de tiempo para actividades de integración, se ha creado canales de comunicación formales e implementado un programa de incentivos; cuya finalidad es el mejoramiento del ambiente laboral y el cumplimiento de las responsabilidades asignadas, así como también la motivación del personal; puesto que es necesario gestionar el talento humano para cambiar sus comportamientos y alcanzar los objetivos.

Dentro de los medios indirectos podemos observar que se ha capacitado en el liderazgo de los departamentos y seleccionado al personal idóneo cuyos fines son el logro de metas y objetivos y la generación de compromiso de los colaboradores.

Al analizar los medios determinamos al nivel estructural donde los directivos están interesados en fortalecer el clima laboral cuya finalidad es afianzar la imagen institucional.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.01 Matriz de Análisis de Alternativas.

Tabla N° 3 Matriz de Análisis de Alternativas

Objetivo	Interés Sobre el Propósito	Factibilidad técnica	Factibilidad financiera	Factibilidad social	Factibilidad política	Total	Categoría
Se ha incorporado espacios de tiempo para actividades de integración.	5	4	5	4	4	22	Medio Alto
Se ha implementado un programa de incentivos.	4	4	3	5	4	20	Medio
Se ha capacitado en el liderazgo de los departamentos.	4	5	4	5	5	23	Alto
Seleccionado al personal idóneo.	5	4	5	5	5	24	Alto
Los directivos interesados en fortalecer el clima laboral.	5	4	5	4	5	23	Alto

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

4.01.01 Análisis de la Matriz de Análisis de Alternativas.

La presente matriz de análisis de alternativas hace referencia a cinco objetivos que afianzan el logro del propósito del proyecto. El primer objetivo es incorporar espacios de tiempo para actividades de integración donde el interés sobre el propósito y la factibilidad financiera es de 5, dado el caso que este objetivo tiene mucha relevancia con el propósito del proyecto y se relaciona con fomentar el buen clima laboral con actividades de integración y la empresa está totalmente de acuerdo en implementar estas actividades, teniendo en cuenta que esto representa un costo adicional a la institución pero con el fin de mejorar la convivencia en la empresa destinarían un presupuesto para este fin. La factibilidad técnica, social y política tienen una valoración de 4 dando un total de 22 correspondiente a la categoría de medio alto.

El siguiente objetivo es implementar un programa de incentivos donde el interés sobre el propósito la factibilidad técnica y la factibilidad política tienen una valoración de 4 mientras que la factibilidad social es de 5 con el fin de fomentar y desarrollar el buen clima laboral y las buenas relaciones interpersonales en la institución ya que con estos incentivos los colaboradores ven la necesidad de mantenerse en un buen ambiente laboral, desarrollando competencias sanas; mientras que la factibilidad financiera tiene una valoración de 3 ya que para la empresa esto representa un gasto adicional a lo programado dándonos como resultado un total de 20 que en la escala significa medio.

Otro de los objetivos es capacitar en el liderazgo de los departamentos donde el interés sobre el propósito y la factibilidad financiera tienen una valoración de 4, mientras que la factibilidad técnica, social y política tiene una calificación de 5 dándonos un total de 23 correspondiente a la categoría alta.

El siguiente objetivo es la selección del personal idóneo para la empresa, donde el interés sobre el propósito la factibilidad financiera, social y política tiene una valoración de 5, de otro lado tenemos la factibilidad técnica con una calificación de 4, reflejando un total de 24 correspondiente a la categoría alta.

El último objetivo busca que los directivos se interesen en fortalecer el clima laboral, siendo el interés sobre el propósito, la factibilidad financiera y política calificados con un parámetro de 5 mientras que la factibilidad técnica y social están valoradas en 4 teniendo como resultado un total de 23 correspondiente a la categoría alta.

4.02 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos.

Tabla N° 4 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

OBJETIVOS	Factibilidad de lograrse (5 3 1)	Impacto de género (5 3 1)	Impacto ambiental (5 3 1)	Relevancia (5 3 1)	Sostenibilidad (5 3 1)	Total	Categoría
	La empresa está interesada en fomentar las buenas relaciones humanas (5)	Las actividades de integración se realizarán sin discriminación de género (5)	Para la ejecución de dinámicas la opción principal será utilizar material reciclado (5)	Se pueden lograr objetivos comunes (5)	Mejoramiento continuo de las actividades de integración (5)	25	ALTO
	Disponemos de los recursos necesarios para desarrollar el plan de incentivos (5)	El plan de incentivos buscará la equidad de género (5)	El impacto ambiental es irrelevante (1)	Se logra empoderamiento o compromiso (5)	Numero de incentivos aplicados/resultados obtenidos (5)	21	MEDIO ALTO
	Recursos humanos establecerá como prioridad dentro del plan de capacitación, la formación de los líderes (5)	La participación será igualitaria para hombres y mujeres (5)	El material para la capacitación precautelará el medio ambiente (5)	Se convertirán en protagonistas del cambio a través del ejemplo (4)	Evaluación de las capacitaciones y sus resultados (4)	23	ALTO
	La empresa se enfocará en buscar personal con actitud positiva (5)	Las políticas de selección de personal buscan la equidad de género (5)	El impacto ambiental es irrelevante (1)	Favorece la adaptación y pueden interactuar de mejor manera (4)	(Personas Contratadas +Personas Desvinculadas) /2*100/Promedio Efectivo (5)	20	MEDIO ALTO
	Los directivos buscan reconocimientos al personal (5)	Las decisiones gerenciales favorecerán tanto a hombres como mujeres (5)	Inexistencia de impacto ambiental (1)	Condiciones de trabajo satisfactorias, mayor sentido de pertenencia (4)	Cumplimiento de objetivos, en relación a lo planificado (5)	20	MEDIO ALTO
Fortalecer la colaboración e interacción entre el personal de los departamentos de la Cámara de Comercio de Quito.	25	25	13	22	24	109	

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

4.02.01 Análisis de la Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos.

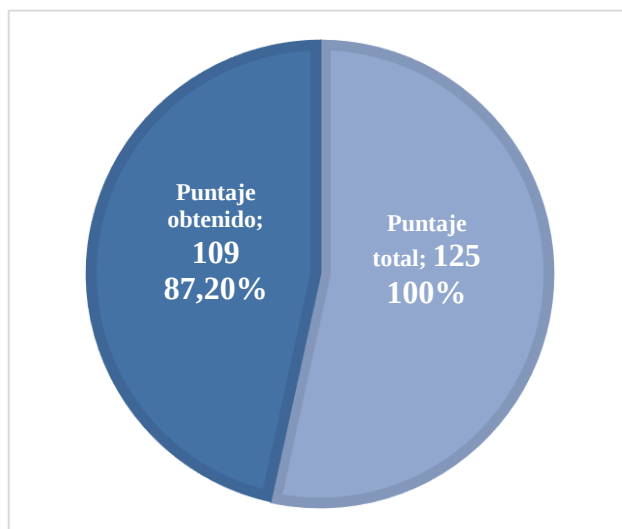


Figura N° 4 Análisis Impacto de los Objetivos

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

Al realizar el análisis de la matriz de impacto de los objetivos, fueron éstos calificados de acuerdo a los siguientes parámetros: factibilidad de lograrse, impacto de género, impacto ambiental, relevancia y sostenibilidad; con una escala de 1 bajo, 3 medio, 5 alto.

Se obtuvo una calificación total de 109 equivalente al 87,20%; si se hubiese asignado a cada objetivo una valoración de 5, al final se totalizaría 125 equivalente al 100%; pero la realidad de la empresa reflejó ciertos parámetros con menor puntaje sobre todo en impacto ambiental, dado que el proyecto no tiene influencia en la preservación del medio ambiente; sin embargo, en las actividades de capacitación se fomentará el uso de materiales reciclados.

Cabe recalcar que el proyecto es favorable, ya que los objetivos son factibles y además están relacionados con la propuesta misma que responde a las necesidades de la organización.

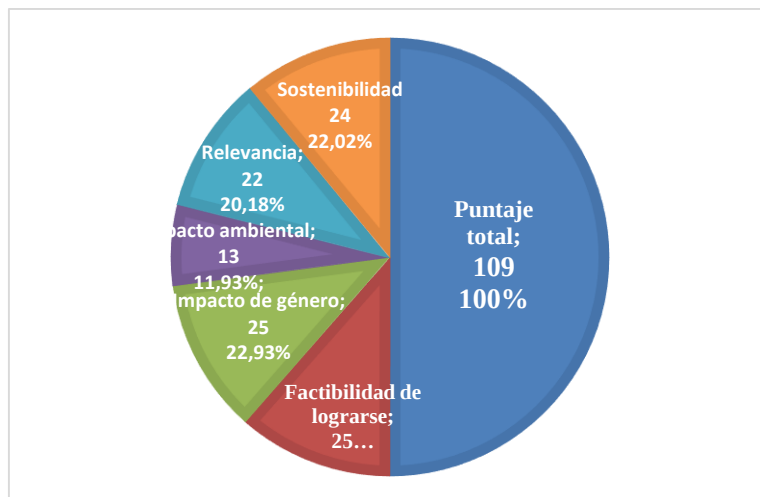


Figura N° 5 Análisis de la Impacto de los Objetivos

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

Al ver los resultados observamos la valoración de cada uno de los objetivos, con un total de 109 puntos, distribuidos de la siguiente manera: el parámetro de factibilidad de lograrse obtuvo un total de 25 correspondiente al 22.93%, de la misma manera y con el mismo porcentaje se ubicó el impacto de género; el impacto ambiental con un porcentaje del 11.93%, la relevancia tiene un 20.18% y la sostenibilidad un 22.02% lo cual al totalizar correspondería al 100% del valor obtenido, es decir 109 puntos.

En conclusión, la factibilidad de lograrse y el impacto de género, fueron los dos factores que obtuvieron la mejor puntuación, lo que demuestra que los objetivos son alcanzables y beneficia tanto a hombres como mujeres, recalando que el proyecto no tiene discriminación de género.

4.03 Diagrama de Estrategias.



Figura N° 6 Diagrama de Estrategias
Fuente: Cámara de Comercio de Quito.
Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

4.03.01 Análisis del Diagrama de Estrategias.

En el diagrama de estrategias se observa la finalidad del proyecto que es lograr las metas y objetivos establecidos por la organización. El propósito busca fortalecer la colaboración e integración del personal de la Cámara de Comercio de Quito, y además se definen tres objetivos específicos denominados componentes cada uno de ellos con sus respectivas actividades.

El primer objetivo específico es desarrollar un programa de integración para fomentar las relaciones interpersonales y el buen clima laboral, para lograr este objetivo se han definido las siguientes actividades: iniciaremos con la elaboración de una planificación, cronograma de actividades, aprobación del programa de integración, socialización del programa a realizar, contenidos del plan de integración el mismo que contiene tres talleres y un team building empresarial; el primer taller denominado juntos por una visión, el segundo líderes en acción y el último nosotros trabajamos en equipo. Con respecto al team building empresarial este también incluye actividades que se realizarán fuera de la empresa, cada uno de estos talleres y ejercicios de integración tendrán una socialización previa. Finalmente se efectuará su respectivo seguimiento y evaluación para conocer que los resultados hayan cumplido las expectativas.

El segundo objetivo es mejorar los canales de comunicación formales para lo cual se propone las siguientes actividades: realizar un plan de comunicación,

implementación de carteleros con información institucional, reuniones grupales y creación de un grupo para hacer seguimiento.

El último objetivo busca crear un plan de incentivos emocionales el cual como primera actividad señala que es importante medir el rendimiento y desempeños de los colaboradores, luego definir los tipos de incentivos, aprobar el plan de incentivos, socializarlo, implementarlo y darle el seguimiento y evaluación correspondiente.

4.04 Matriz de Marco Lógico.

Tabla N° 5 Matriz de Marco Lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Lograr las metas y objetivos establecidos por la organización.	Número de metas y objetivos alcanzados por la institución/año.	Las evaluaciones constantes que se realizan a los colaboradores.	Cumplimiento de las metas y objetivos planteados en su totalidad.
PROPÓSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Fortalecer la colaboración e integración del personal de los departamentos de la Empresa Cámara de Comercio de Quito.	Número de objetivos logrados en equipo por departamentos/año.	Planificación de la empresa. Realizar encuestas, entrevistas y evaluaciones que permitan medir el cumplimiento de las capacitaciones.	Personal desmotivado y sin compromiso para mejorar las buenas relaciones en la institución.
COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1. Desarrollar un programa de integración para fomentar las relaciones interpersonales y el buen clima laboral.	Alcanzar un porcentaje mayor al 90% del cumplimiento del programa de integración en donde se incremente el interés por trabajar en equipo.	Seguimiento, Reportes y evaluaciones por medio del departamento de Recursos Humanos.	Cumplimiento del programa de integración superando las expectativas
2. Mejorar los canales de comunicación formales.	Número de trabajos en equipo logrados.	Cronograma de la empresa.	Incumplir con las normas de la misión y visión establecidas por la institución.
3. Crear un plan de	Se visualiza que se obtendrá	Encuestas de satisfacción.	Aplicar nuevos programas

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTEGRACIÓN QUE FOMENTE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL BUEN CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CÁMARA DE COMERCIO DE QUITO. DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.2018.

incentivos emocionales.	un personal con un porcentaje superior al 90% comprometido e incentivado con la empresa.	de incentivos que fomente el desempeño eficiente de los colaboradores.	
ACTIVIDADES	RECURSOS- PRESUPUESTOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	
1.1 Elaboración de una planificación, cronograma de actividades.	Recurso Humano.		
	Responsable del proyecto		
	Responsable de talento humano.		
	Recurso Tecnológico.		
	computador		
	impresora		
	flash memory		
	Recursos Materiales.		
1.2 Aprobación del programa de integración.	1 resma de papel bond	\$3,40	
	Recurso Humano.		
1.3 Socialización del programa a realizar.	Gerente Financiero y Administrativo		
	Recurso Humano.		
	Responsable del proyecto		
	Responsable de talento humano		
	Jefes de departamentos		
	Recurso Tecnológico.		
	Laptop		
	Infocus		
	flash memory		
	Parlantes		
	Correo electrónico		
	Recursos Materiales.		
	Pizarrón de tiza liquida		
	Marcadores de tiza liquida	\$2,25	
	Refrigerio	\$45,50	
	1.4 Aplicación del programa de integración. - Taller “Juntos por una visión”.	Recurso Humano.	
		Responsable del proyecto	
Responsable de talento humano			
Recurso Tecnológico.			
Laptop			
Infocus			
Parlantes			
Flash memory			
Cámara fotográfica			
Recursos Materiales.			
Gorras		\$63,00	
Globos		\$3,00	
Pitos		\$5,00	

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTEGRACIÓN QUE FOMENTE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL BUEN CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CÁMARA DE COMERCIO DE QUITO. DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.2018.

- Taller “Líderes en acción”.	Refrigerio	\$46,00
	Recurso Humano.	
	Responsable del proyecto	
	Responsable de talento humano	
	Jefe de departamentos	
	Recurso Tecnológico.	
	Laptop	
	Infocus	
	Flash memory	
	Parlantes	
	Recursos Materiales.	
	Marcadores de tiza liquida	
	Pizarrón de tiza liquida	
	Bigotes	\$10,00
	Gafas	\$10,00
- Taller “Nosotros trabajamos en equipo”.	Refrigerio	\$165,00
	Recurso Humano.	
	Responsable del proyecto	
	Responsable de talento humano	
	Jefe de departamentos	
	Colaboradores de cada departamento	
	Recurso Tecnológico.	
	Infocus	
	Laptop	
	Flash memory	
	Parlantes	
	Recursos Materiales.	
	Blog de notas	\$35,00
	Pizarrón de tiza liquida	
	Marcadores de tiza liquida	
- Team Building Empresarial	Refrigerio	\$36,00
	Recurso Humano.	
	Responsable del proyecto	
	Responsable de talento humano	
	Recurso Financiero.	
	Costo del Team Building	\$2400,00
1.5 Seguimiento y evaluación del programa de integración.	Recurso Humano.	
	Responsable del proyecto	
	Responsable de talento humano	
	Recurso Tecnológico.	
	Laptop	
	Impresora	
2.1 Realizar un plan de		

comunicación.	
2.2 Implementación de carteleros con información institucional.	
2.3 Reuniones grupales.	
2.4 Crea un grupo para hacer seguimiento oportuno y correctivo.	
3.1 Medir el rendimiento y desempeño.	
3.2 Definir los tipos de incentivos.	
3.3 Aprobación del plan de incentivos.	
3.4 Socializar el plan de incentivos.	
3.5 Implementación.	
3.6 Seguimiento y evaluación.	
Total	\$2824,15

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico.

En la matriz de marco lógico se incluye la finalidad del proyecto que es lograr las metas y objetivos establecidos por la organización, cuyo indicador es el número de objetivos alcanzados por la institución en el año, siendo su medio de verificación las evaluaciones constantes que se realizan a los colaboradores, se establece un supuesto positivo que es el cumplimiento de las metas y objetivos planteados en su totalidad; a continuación se analiza el propósito que busca fortalecer la colaboración e integración del personal de los departamentos de la empresa Cámara de Comercio de Quito cuyo indicador se expresa de la siguiente manera, número de objetivos logrados en equipo en cada departamento durante un año, su medio de verificación es la planificación de la empresa, como supuesto tenemos que el personal puede

desmotivarse y no demostrar compromiso para mejorar las buenas relaciones en la institución.

Con respecto a los componentes hemos analizado tres, el primero es desarrollar un programa de integración para fomentar las relaciones interpersonales y el buen clima laboral, siendo este el más importante ya que corresponde a la propuesta del proyecto cuyo indicador busca alcanzar un porcentaje mayor al 90% del cumplimiento del programa de integración, el medio de verificación va hacer serán los reportes del departamento de recursos humanos, como supuesto se establece el cumplimiento del programa de integración superando las expectativas.

El segundo componente es mejorar los canales de comunicación formales, cuyo indicador es el número de trabajos en equipo logrados se lo puede constatar en el cronograma de la empresa, como supuesto negativo tenemos el posible incumplimiento de las normas misión, visión establecidas por la institución.

El último componente se enfoca en crear un plan de incentivos emocionales donde el indicar será el porcentaje de personal comprometido y motivado, lo cual se verificará a través de las encuestas de satisfacción. Se ha definido como un supuesto la posibilidad de aplicar nuevos programas de incentivos que fomenten el desempeño eficiente en los colaboradores.

Para lograr estos objetivos específicos o componentes se han establecido algunas actividades, aquellas relacionadas con el primer componente son: elaboración de

una planificación, aprobación del programa de integración socialización, aplicación, seguimiento y evaluación.

Para cada una de estas actividades se ha contado con la participación de los siguientes recursos:

Recurso Humano:

- Responsable del proyecto
- Responsable de talento humano
- Jefe de departamentos
- Colaboradores de cada departamento
- Gerente Financiero y Administrativo

Recurso Tecnológico:

- Laptop
- Impresora
- Flash memory
- Infocus
- Parlantes
- Correo electrónico
- Cámara fotográfica

Recursos Materiales:

- Resma de papel bond
- Pizarrón de tiza líquida
- Marcadores de tiza líquida
- Gorras

- Globos
- Pitos
- Bigote
- Gafas
- Blog de notas
- Refrigerio

Recurso Financiero:

- Costo del Team Building

Estos son los recursos que utilizaremos en el programa, cuyo costo aproximado para ser implementado el proyecto es de **\$2824,15**.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.01 Antecedentes.

El departamento de Talento Humano es el pilar fundamental de éxito dentro de una organización, por eso se debe valorar la función que desempeña este departamento en las empresas, y con ayuda del mismo es que la Cámara de Comercio de Quito se ve en la necesidad de implementar un programa de integración para fomentar el buen clima laboral y las relaciones interpersonales, como respuesta a varios problemas relacionados con el escaso compromiso en los colaboradores, y el apareamiento de conflictos que dificulta el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos.

Se busca capacitar y motivar constantemente al personal, para alinear los objetivos personales a los contemplados en la filosofía empresarial.

“Conseguir un buen ambiente de compañerismo en la empresa es la mejor manera de lograr que nuestro trabajo sea más placentero, que obtengamos mejores resultados y que nuestro universo personal se expanda”. (Anónimo, Dynamic Crystal, 2013)

“Las relaciones interpersonales forman parte de las relaciones sociales, y son la interacción que se establece entre dos o más personas de forma recíproca. Un componente esencial de esa interacción, es la comunicación. Es un componente esencial de la psique, necesita del pensamiento y lenguaje y lo conforman las vivencias, la memoria, las emociones y sentimientos, las motivaciones y expectativas, los objetivos y metas, el potencial de cada sujeto en conjunto y sus habilidades y actitudes, y a su vez de su capacidad de interacción psicosocial. Y puede ser verbal y no verbal, interindividual o intergrupal”. (Calle Santos, 2013)

“Para conseguir que tu empresa prospere necesitas empleados satisfechos con su trabajo. Como dice Richard Branson: “Los clientes no son lo primero, lo primero son los empleados: cuida de ellos y ellos cuidarán de tus clientes”. Conseguirlo implica asegurar un buen clima laboral, para lo que hay que tener en cuenta multitud de detalles, empezando por factores físicos como la iluminación o la organización del espacio. Un buen clima laboral es la base para conseguir empleados satisfechos que cuiden de nuestros clientes”. (Garrido Mingo, 2016)

La Fundación Nacional de Discapacitados es una empresa mexicana, considerada como un referente en programas de integración, se encargan básicamente en crear condiciones factibles para la inclusión laboral de profesionales discapacitados, los mismos que buscan una oportunidad laboral, ser integrados en las organizaciones y en las actividades que en ellas se desempeñen sin discriminación.

“En la Fundación Nacional de Discapacitados, ayudamos a crear condiciones favorables para la plena inclusión laboral de profesionales, técnicos y administrativos con discapacidad, que buscan encontrar oportunidades de trabajo acorde a sus competencias. A través de un proceso integrado, prestamos servicios profesionales altamente especializados a empresas nacionales y extranjeras que cuentan con una política institucional de integración de la diversidad”.

(Discapacitados, 2012)

5.02 Justificación.

Es importante implementar un programa de integración que fomente las relaciones interpersonales y el buen clima laboral en la institución, para instaurar la cooperación mutua y buscar alternativas de solución a los conflictos; es básicamente inculcar en el personal el cumplir de objetivos comunes.

En la actualidad a nivel de nuestro país las empresas necesitan estar en constante cambio e innovación por naturaleza, se debe entonces adaptar a las nuevas tendencias y desarrollar nuevas habilidades, es decir competencias tanto técnicas como transversales.

El compromiso de la Cámara de Comercio de Quito y el departamento de Talento Humano, es poner en marcha la realización de estos programas para que los empleados adquieran una cultura de trabajo en equipo, fomentar el compañerismo y la práctica de los valores, para alcanzar la misión y visión de la empresa.

5.03 Objetivo General.

Fortalecer la colaboración e integración del personal de los departamentos de la Empresa Cámara de Comercio de Quito.

5.04 Marco Conceptual.

Integración

“La palabra integración tiene su origen en el concepto latino integratio. Se trata de la acción y efecto de integrar o integrarse (constituir un todo, completar un todo con las partes que faltaban o hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo)”. (Merino, 2011)

Colaboración

“Hasta el latín hay que marcharse para poder encontrar el origen etimológico del término colaboración que ahora vamos a analizar en profundidad. En concreto, aquel se encuentra conformado por los siguientes componentes léxicos latinos: el prefijo “con”, que es equivalente a “junto”; el verbo “laborare”, que puede traducirse como “trabajar”, y el sufijo “ción”, que es sinónimo de “acción y efecto””. (Merino J. P., 2014)

Relaciones interpersonales

“Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. En toda relación interpersonal interviene la comunicación, que es la capacidad de las personas para obtener información respecto a su entorno y compartirla con el resto de la gente”. (Gardey, 2008)

Clima laboral

“El "clima laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno. Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona -o no- el terreno adecuado para un buen clima laboral, y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas. Mientras que un "buen clima" se orienta hacia los objetivos generales, un "mal clima" destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto y de bajo rendimiento. Para medir el "clima laboral" lo normal es utilizar "escalas de evaluación"”. (Navarro, --)

Productividad

“Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE), la productividad es un concepto que describe la capacidad o el nivel de producción por unidad de superficies de tierras cultivadas, de trabajo o de equipos industriales. De acuerdo a la perspectiva con la que se analice este término puede hacer referencia a diversas cosas, aquí presentamos algunas posibles definiciones”. (Gardey, Definicion , 2012)

Competitividad

“La competitividad es la capacidad de competir. En el ámbito de la economía, la competitividad se refiere a la capacidad que tiene una persona, empresa o país para obtener rentabilidad en el mercado frente a sus otros competidores”. (Significados, 2015)

5.05 Marco Teórico.

Los programas de integración son estrategias empresariales que hoy en día se han convertido en una prioridad dentro de las organizaciones, para lograr que sus empleados se encuentren satisfechos y felices en su puesto de trabajo y además faciliten el logro de los objetivos que cada departamento haya planteado, por lo tanto, se puede indicar que esta propuesta tiene un aval documental que ratifica a que los programas de integración son verdaderos procesos administrativos de gran relevancia.

5.05.01 Que es Integración Empresarial

“Integración empresarial es el proceso por el que se somete a un grupo de sociedades a una dirección única o coordinada. La integración empresarial puede manifestarse de distintas formas: 1) Mediante el crecimiento empresarial externo, resultante de la participación o adquisición de empresas de igual o diferente ramo de actividad; 2) Mediante las asociaciones o agrupaciones empresariales en las que las diferentes empresas siguen manteniendo su personalidad jurídica independientemente, aunque en la práctica se encuentre limitada por las directrices de una dirección unitaria o por los compromisos derivados de la consecución de unos objetivos comunes”. (Jimenez, --)

La integración empresarial no es más que la integración de varias empresas para compartir conocimientos, valores, experiencias y tecnologías de este modo las compañías integran una nueva organización con la que se favorecen, combinan una o más actividades en las que termina la competencia entre empresas y fomenta la integración entre empresas.

5.05.02 Beneficios de la integración en las empresas

Hoy en día existen varios beneficios en los programas de integración que favorecen a las empresas, habilidades, desarrollo de destrezas, compañerismo y éxito en empleados que no están completamente integrados en la organización, esto es importante ya que fortalece a las personas en mejorar el vínculo y crecimiento

empresarial, sostenibilidad, trabajo en equipo, unión, participación y socialización que estimulan al personal de la empresa.

Existen varios beneficios entre los más comunes:

- Mejorar los canales de comunicación entre compañeros.
- Generar información de disposición, normas, reglamentos.
- Desarrollar un buen ambiente para el aprendizaje empresarial.
- Se convierte en una empresa donde se puede trabajar y convivir en ella.
- Mejorar las relaciones internas y externas.

5.05.03 Los 9 pasos para una integración perfecta

Para desarrollar estos nueve pasos de integración perfecta hemos considerado importante para la empresa socializar y dar a conocer el beneficio de estos pasos, entre los cuales tenemos el primero:

Estar preparado para todas las frases del cambio: este proceso de cambio explica básicamente que está dividido en varias fases, los mismo que deben prepararse adecuadamente para cada una de ellas, esto empieza desde el momento que se explican los motivos para ser llevados a cabo con esto se espera obtener varios beneficios, también es clarificar los objetivos establecidos con los plazos a realizar.

El segundo es transmitir una sensación de urgencia: para sobrevivir y crecer en el mundo de los negocios es fundamental estar centrado en los objetivos. Los cambios muchas de las veces no son buenos ya que esto pueden hacer olvidar el objetivo

principal, lo que conlleva perder oportunidades de negocios. Es fundamental que los empleados reciban las capacitaciones necesarias para estar orientados, capacitados y centrados en concentrarse en su trabajo y cumplir con los requerimientos de los clientes.

El tercer paso es crear el clima para el cambio con promotores ejecutivos activos y visibles: este punto es necesario para que los esfuerzos de transformación puedan conseguir lo que se busca, el equipo de liderazgo debe estar constituido por profesionales capacitados. Hay que armar un grupo de liderazgo empoderado, con voto y autoridad para llevar el esfuerzo del cambio y liderar el grupo de colaboradores que entre si se apoyen y puedan lograr los objetivos más comunes.

El cuarto paso es crear una visión común: este punto favorece y compromete a toda la organización por diferentes medios, comunicar frecuentemente, para participar en varios conversatorios, para obtener la confianza del equipo, además es una estrategia que inspirará a los empleados a colaborar con la visión común.

El quinto paso es mantener la comunicación con los agentes clave: es compartir los grandes logros con los empleados, clientes, proveedores y si se ve necesario con la prensa. Asegurándose de que los diferentes canales estén compartiendo la información correctamente, ya sea a través de la intranet o redes sociales, verificando que se hayan cumplido sus requerimientos; y así evitar comentarios negativos para la institución.

El sexto paso es crear competencias y receptividad para el cambio: lo que se puede observar a diario es que los individuos se resistan al cambio, constantemente no se trata de resistencia si no de no entender las causas de los obstáculos que se perciben. Para poder eliminar esos obstáculos es necesario ofrecer apoyo incondicional con un enfoque estructurado de gestión de cambio que genere información, pasos y herramientas para apoyar a los empleados a que ganen experiencia, agilidad y capacidades de respuestas rápidas y favorables para evitar errores.

El séptimo se denomina pequeños pasos, grandes metas; es importante tener en cuenta que el responsable es quien debe buscar la opción más favorable para demostrar lo antes posible las mejoras necesarias por medio del requerimiento pequeñas metas, que serán cada vez más ambiciosas. También es importante en este caso que el responsable que desarrolle las metas, cree incentivos para recompensar a quienes colaboren a alcanzarlos.

El octavo paso se relaciona con la cultura organizacional; se basa en tener claro de que es y cómo se define la misma, el principal factor que influye es el estilo de liderazgo. Es indispensable contar con profesionales capacitados los que inculquen al resto del personal el cumplimiento de sus responsabilidades de la forma más eficaz para alcanzar los objetivos propuestos, y de esta manera todos puedan estar bien posicionados para lograr el éxito empresarial.

El ultimo y no menos importante es el cambio, no es un suceso aislado, es un proceso el implementar y mantener el cambio en la organización a través de un coaching o facilitador no es nada fácil, pero se puede lograr con constancia, no siempre se tendrá una solución para los elementos intangibles que pueden surgir en el transcurso de una fusión. Pero es posible tener planificado la gran mayoría de ello.

5.05.04 Principales obstáculos que imposibilitan la integración en las empresas

En toda empresa existen diferentes obstáculos que interrumpen el crecimiento institucional es por ello que socializamos las más comunes:

Jefes que no lideran:

Como es normal en todas las organizaciones existen jefes, líderes de grupos encargados de guiar y velar por el bienestar del grupo de trabajo, el cumplimiento de metas u objetivo es decir cuando el líder dejar de ver por el fin en común que existe, esto se convierte en obstáculo para el desarrollo de la gente.

Ausencia de trabajo en equipo:

En toda organización existe el trabajo en equipo el cual se ve afectado cuando los empleados no están totalmente integrados e identificados con su función, hay varios factores que afectan a este problema, como por ejemplo la falta de metas claras, debilidad en el liderazgo, conflictos personales, escasa comunicación entre otras son

las que destruyen el compañerismo, imposibilitan el crecimiento institucional como tal.

Falta de comunicación:

La falta de comunicación en las empresas es una pérdida de tiempo y dinero, el cual es un recurso fallido que genera desinformación. Laborar en un ambiente sin cooperación produce una serie de conflictos, distorsión del mensaje que se transmite, lo cual afecta a los resultados. Una buena comunicación laboral es fundamental, misma que debe ser impartida desde los altos mandos, existiendo líderes que conlleven al resto a cumplir de forma clara y concisa con los objetivos planteados beneficiando a la organización con el aumento de la productividad.

Adaptarse a los cambios:

Hoy en día las empresas se encuentran en un constante desarrollo y crecimiento continuo, de modo que los empleados se ven exigidos para cumplir las metas, que si bien son parte de su crecimiento personal y profesional, muchas veces ocasiona que la persona se resiste abandonar su zona de confort. El mensaje es visualizar el cambio como una oportunidad implementando, es ahí donde la función del líder empieza con la ayudarlo para adaptarse y así lograr el cumplimiento de los objetivos.

Falta de compromiso con nuestro propio desarrollo:

El ser humano es el único que puede convertirse en su propio obstáculo y el mismo que puede decir sí o no al plantease metas y objetivos para el crecimiento profesional, al lograrlas es el que se siente orgulloso de cumplirlas y llegar muy

lejos, la empresa es otro factor que puede ayudar con medios de evolución constante para beneficio de los dos tanto la empresa como la persona.

5.05.05 Beneficios del Clima laboral en las empresas

El buen clima laboral no es fácil de conseguirlo, pero es importante al tener dos motivos. El primero es que al pasar la mayoría de tiempo en las oficinas y mucho más cuando realizamos horas extras. El otro motivo es que el espacio donde laboramos se convierte en un lugar donde podemos desarrollar habilidades personales, técnicas o profesionales delante de personas totalmente desconocidas.

Otro beneficio que se cree pertinente es que varias veces la persona no se encuentre de humor por cosas fuera de la empresa, si bien es cierto hay colaboradores que se encuentran predispuestos a realizar su labor, uno es quien considera de manera diferente cómo hacer sus cosas, mientras exista buen clima laboral en la empresa todo lo puede cambiar.

Se trabaja mejor cuando existe personal colaborador y predispuesto, en brindar un buen servicio y socializar un buen clima laboral, al brindar solidaridad y compromiso empresarial es compartir conocimientos entre colaboradores, de esta manera se aprende constantemente y se generan nuevas maneras de laborar para el crecimiento institucional.

5.05.06 Tipos de clima laboral

Según Likert, “En su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones”. (Brunet, eumed, 1987)

Existen varios tipos de clima laboral: Autoritarismo explotador, Autoritarismo paternalista, Consultivo, Participación en grupo.

Autoritarismo explotador:

En este clima se puede observar que la dirección no confía en los empleados, la mayoría de las decisiones se toman en los altos mandos de la organización.

Autoritarismo paternalista:

La dirección tiene una confianza condescendiente con sus empleados, la gran mayoría de las decisiones se toman en los altos mandos a excepción de unas que se toman en niveles medios.

Consultivo:

La dirección tiene confianza en sus empleados, se permite que los trabajadores tengan la potestad de tomar decisiones específicas en niveles medios.

Participación en grupo:

La dirección tiene plenamente confianza en sus empleados y les permiten la toma de decisiones, este caso es importante ya que pueden tomar decisiones de forma ascendente, descendente y lateral.

5.06 Población y Muestra

Población. “Es el conjunto de todos los valores de un fenómeno o propiedad que se quiere observar. También se usa el nombre de variable para designar a este conjunto.” (Galbiati Riesco, pág. 3)

Muestra. “Es la parte de la población que efectivamente se mide, con el objeto de obtener información acerca de toda la población. La selección de la muestra se hace por un procedimiento que asegure en alta grado que sea representativa de la población.” (Galbiati Riesco, pág. 3)

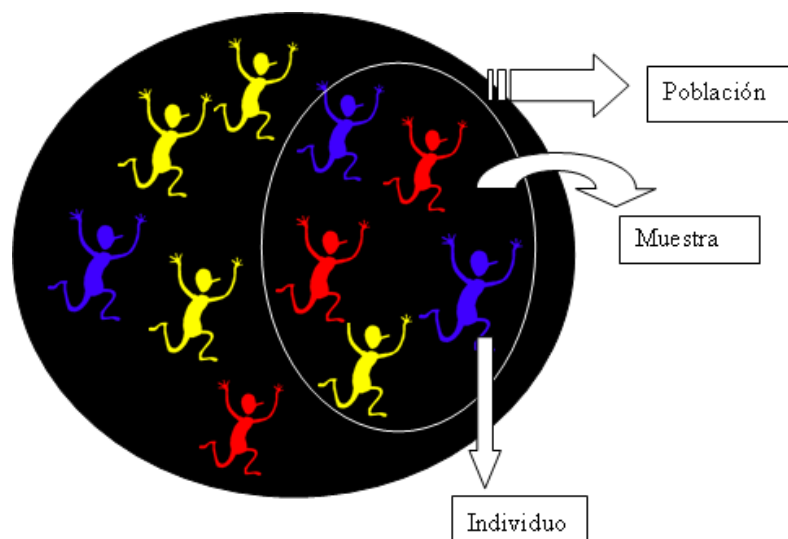


Figura N° 7 Población y Muestra

Fuente: <http://2.bp.blogspot.com/-oV-ttv0GkZA/Ud-ggh7VdGI/AAAAAAAAAH0/2jWHPVFw2vc/s1600/muestra.png>

En el presente trabajo tiene una población de 92 personas dentro de la organización, por lo tanto, se aplicará la fórmula del muestreo para encontrar el número de personas a encuestar y de esta manera obtener la información exacta que fortalecerá la investigación.

$$n = \frac{z^2 pq N}{(N-1)e^2 + z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5) \times 92}{(92-1)(0,05)^2 + (1,96)^2 (0,5)(0,5)} = \frac{88,3568}{1,1879} = 74.38$$

74 personas encuestadas.

5.07 Metodología

Para el desarrollo de este proyecto se vio necesario consultar algunos métodos, los mismos que han permitido cumplir con los objetivos planteados, y además recolectar información para el programa de integración que fomente las relaciones interpersonales y el buen clima laboral.

5.07.01 Tipos de Investigación

Investigación de Campo

“La investigación de campo o trabajo de campo es la recopilación de información fuera de un laboratorio o lugar de trabajo. Es decir, los datos que se necesitan para hacer la investigación se toman en ambientes reales no controlados". (Cajal, s.f.)

Con este tipo de investigación se permitió recolectar datos precisos y verídicos de la empresa Cámara de Comercio de Quito, para constatar que la problemática existe dentro de la organización y de esta manera cumplir con el propósito del proyecto.

5.07.02 Técnicas de Investigación

Estas técnicas no son más que metodologías que se encargan de socializar los métodos de investigación y tiene la facilidad de buscar información precisa y necesaria para la solución de un problema.

Observación

“Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos.”. (Puente, s.f.)

La técnica de la observación se utilizó en el desarrollo del proyecto para verificar directamente los comportamientos de los trabajadores y sus actitudes con respecto a la interacción que mantienen entre compañeros y jefes.

Encuesta

“La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Ese listado se denomina cuestionario. Es impersonal porque el cuestionario no lleve el nombre ni otra identificación de la persona que lo responde, ya que no interesan esos datos”. (Puente, s.f.)

Se aplicó la encuesta con un total de diez preguntas cerradas a un segmento de la población de la empresa Cámara de Comercio de Quito, aplicando alrededor de 74 encuestas, para reafirmar la problemática y el interés de los colaboradores en contar con un plan de integración.

5.07.03 Formato de la Encuesta

ENCUESTA

Objetivo.

Recopilar información que nos permita conocer si existe un clima laboral satisfactorio y además si las relaciones interpersonales permiten una convivencia armónica entre los colaboradores de la empresa.

Instrucciones:

- Marque con una X la opción que según su criterio es la más acertada.
- Conteste con la veracidad del caso.
- Evite tachones o enmendaduras.

Agradecemos su colaboración no le tomara más de 5 minutos responder las siguientes preguntas.

Información general:

Genero.

☐ Hombre

☐ Mujer

Edad.

☐ 18-24

☐ 25-31

☐ 32-37

☐ 38 o más

Cargo que ocupan.

☐ Jefatura

☐ Especialista

☐ Analista

☐ Asesores

☐ Servicios Generales

Información específica:

1. ¿Se encuentra identificado con su empresa?

☐ Si

☐ No

2. ¿Considera que su trabajo aporta al conjunto de la empresa?

☐ Siempre

☐ Casi siempre

☐ Casi nunca

☐ Nunca

3. ¿La empresa facilita espacios de integración para el personal?

☐ Si

☐ No

4. ¿Cómo calificaría usted al clima laboral donde desempeña sus actividades?

☐ Muy satisfactorio

☐ Satisfactorio

☐ Poco satisfactorio

☐ Insatisfactorio

5. ¿Considera usted que tiene una relación asertiva con sus compañeros?

☐ Siempre

☐ Casi siempre

☐ Casi nunca

☐ Nunca

6. ¿Le brindaron la ayuda suficiente en los primeros días cuando usted entró a la empresa?

☐ Si☐ No

7. ¿La empresa genera incentivos por su desempeño laboral?

☐ Siempre☐ Casi siempre☐ Casi nunca☐ Nunca

8. ¿Valoran sus ideas y le dan la oportunidad de ser parte de la toma de decisiones en el cargo que usted desempeña?

☐ Siempre☐ Casi siempre☐ Casi nunca☐ Nunca

9. ¿Considera necesario que se realicen programas de integración para fomentar el clima laboral?

☐ Si☐ No

10. ¿Con que frecuencia ve necesario implementar estos programas?

☐ Mensual☐ Semestral☐ Trimestral☐ Anual

5.07.04 Resultados de la aplicación de la encuesta

Pregunta N° 1 ¿Se encuentra identificado con su empresa?

Tabla N° 6 Pregunta N° 1

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	71	96%	96	96
NO	3	4%	4	100
TOTAL	74	100%		

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

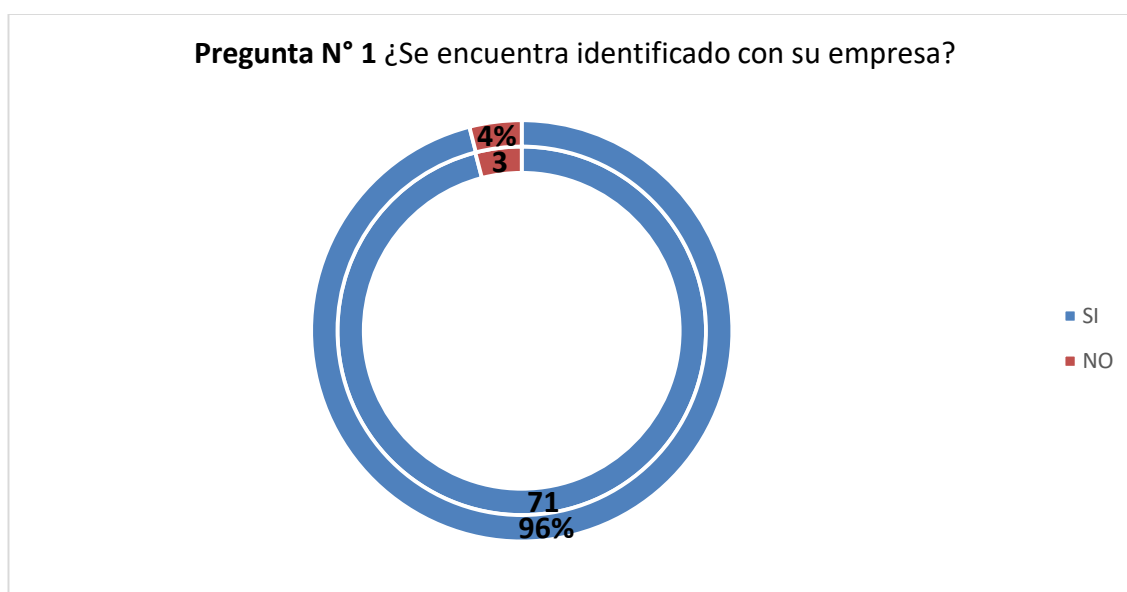


Figura N° 8 Pregunta N° 1

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

Análisis: En relación con la primera pregunta se determina que, de las 74 personas encuestadas, se inclina por el no el 4%, mientras que el 96% restante de los colaboradores por el sí, determinando que la relación que tiene el empleado con sus funciones es favorable dando un punto a favor para que la gran mayoría se identifique, contagie al resto del personal en obtener resultados favorables para la institución.

Pregunta N° 2 ¿Considera que su trabajo aporta al conjunto de la empresa?

Tabla N° 7 Pregunta N° 2

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SIEMPRE	36	49%	49	49
CASI SIEMPRE	27	36%	36	85
CASI NUNCA	8	11%	11	96
NUNCA	3	4%	4	100
TOTAL	74	100%		

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

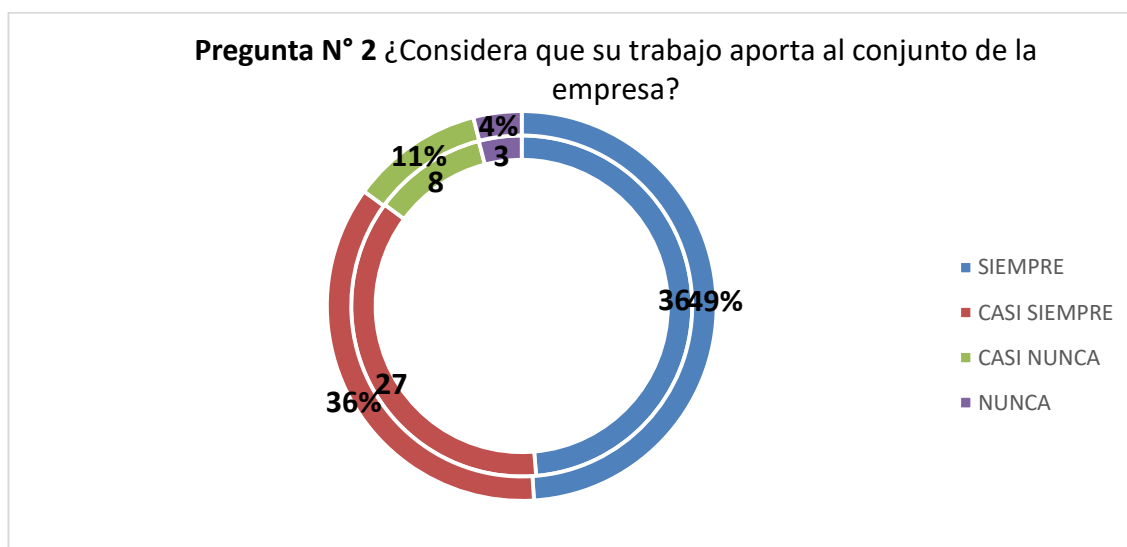


Figura N° 9 Pregunta N° 2

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

Análisis: En relación con la segunda pregunta, de las 74 personas encuestadas el 49% perciben que sus actividades son importantes para el desarrollo empresarial; el 36% aduce que en ocasiones sus funciones son un apoyo oportuno para su crecimiento; mientras que el 11% restante considera que casi nunca su labor aporta en la empresa, y por último el 4% indica que su trabajo no influye en el mismo.

Pregunta N° 3 ¿La empresa facilita espacios de integración para el personal?

Tabla N° 8 Pregunta N° 3

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	52	70%	70	70
NO	22	30%	30	100
TOTAL	74	100%		

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

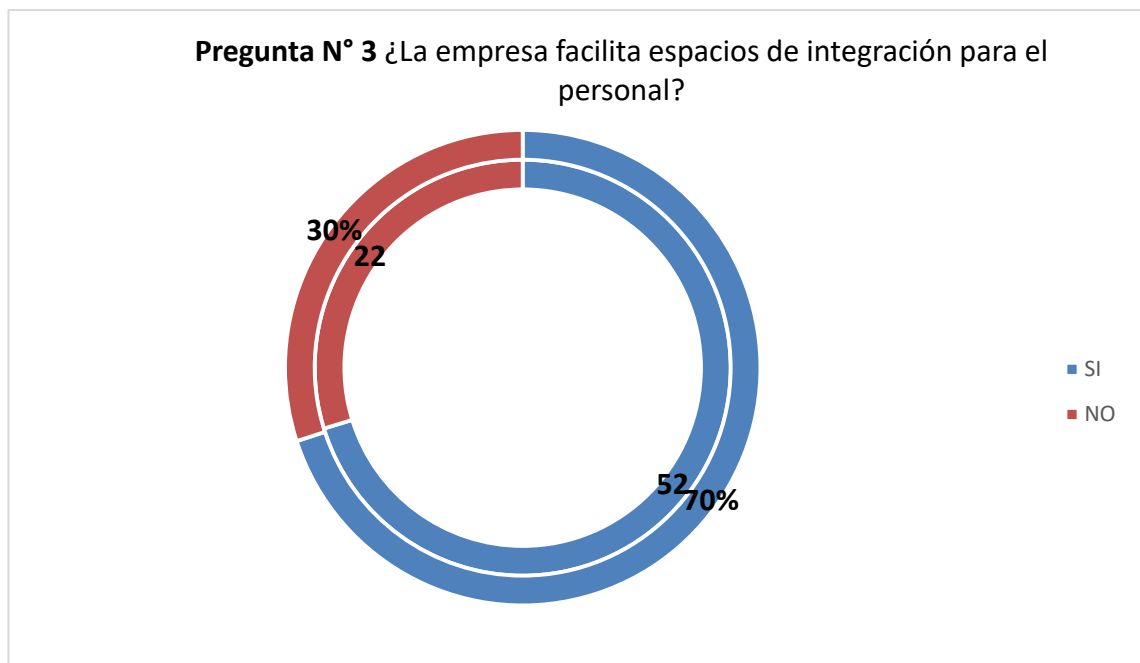


Figura N° 10 Pregunta N° 3

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

Análisis: En relación con la tercera pregunta, de las 74 personas encuestadas se obtiene que el 70% considera que facilita espacios de integración contando con el personal motivado para un buen desenvolvimiento en sus actividades, y el 30% restante indica que la empresa no cuenta los espacios suficientes para recreación.

Pregunta N° 4 ¿Cómo calificaría usted al clima laboral donde desempeña sus actividades?

Tabla N° 9 Pregunta N° 4

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
MUY SATISFACTORIO	15	20%	20	20
SATISFACTORIO	44	60%	60	80
POCO SATISFACTORIO	15	20%	20	100
INSATISFACTORIO	0	0%		
TOTAL	74	100%		

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

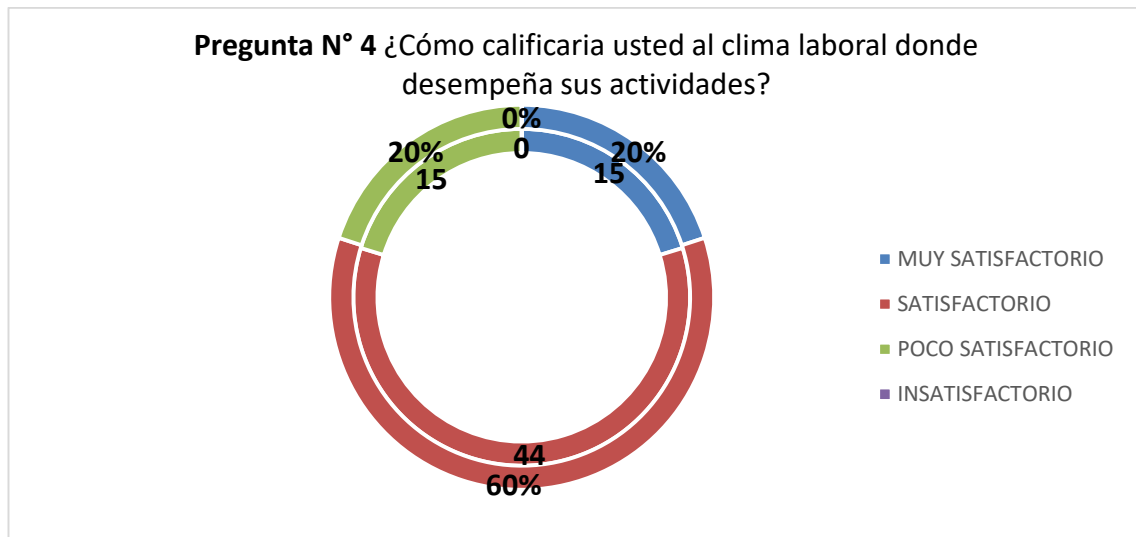


Figura N° 11 Pregunta N° 4

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

Análisis: En relación con la cuarta pregunta, de las 74 personas encuestadas el 60% indica que el clima laboral es satisfactorio determinando que el personal se siente cómodo y seguro, dando resultados satisfactorios a la empresa y a nivel interno; mientras que el 20% siente un excelente ambiente laboral; por último, el 20% considera desfavorable provocando estrés, inseguridad y miedo.

Pregunta N° 5 ¿Considera usted que tiene una relación asertiva con sus compañeros?

Tabla N° 10 Pregunta N° 5

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SIEMPRE	36	49%	49	49
CASI SIEMPRE	29	39%	39	88
CASI NUNCA	9	12%	12	100
NUNCA	0	0%		
TOTAL	74	100%		

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

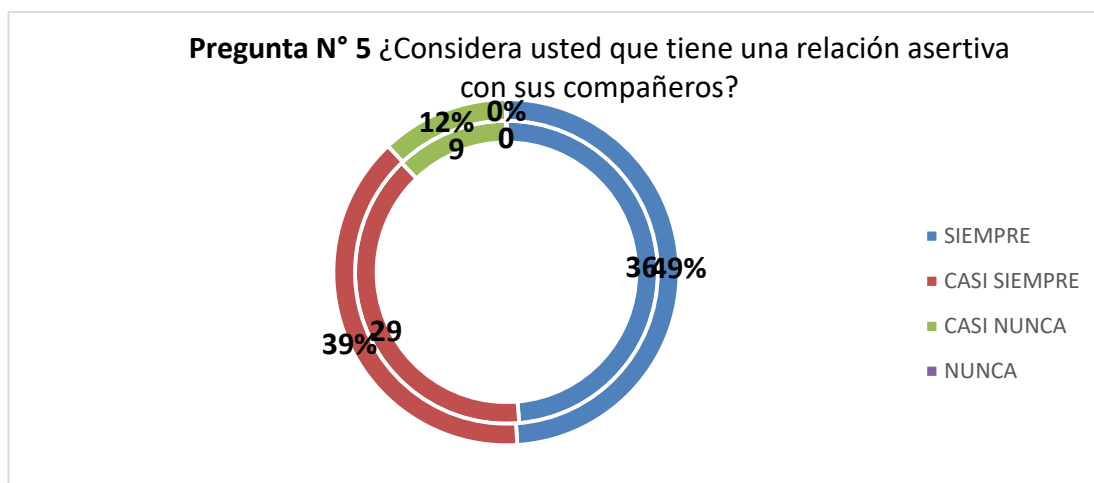


Figura N° 12 Pregunta N° 5

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

Análisis: En relación con la quinta pregunta, de las 74 personas encuestadas el 49% tiene una relación asertiva entre compañeros, resaltando las convicciones o preocupaciones de forma clara y franca al expresar las ideas, mientras que el 39% invariablemente nota que no hay una buena relación entre compañeros; el 12% finalmente considera una mala relación asertiva ocasionando un mal ambiente laboral.

Pregunta N° 6 ¿Le brindaron la ayuda suficiente en los primeros días cuando usted entro a la empresa?

Tabla N° 11 Pregunta N° 6

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	65	88%	88	88
NO	9	12%	12	100
TOTAL	74	100%		

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

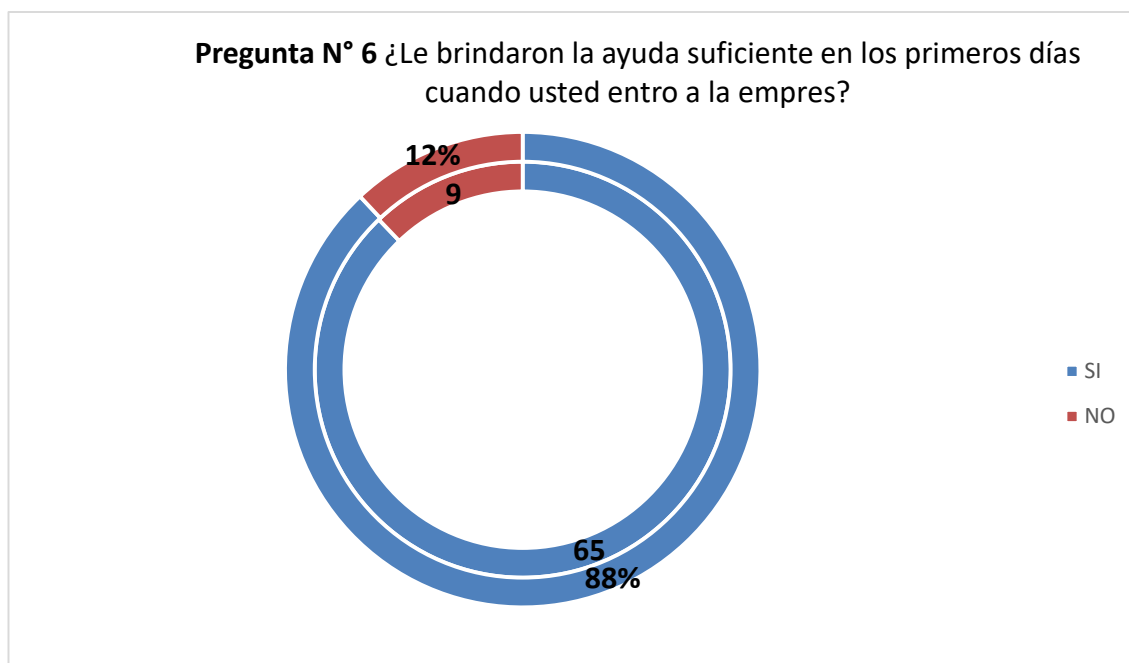


Figura N° 13 Pregunta N° 6

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

Análisis: En relación con la sexta pregunta se obtiene que de las 74 personas encuestadas el 88% deduce que obtuvo la ayuda suficiente para el desarrollo de sus funciones dentro de la empresa generando confianza y buenas relaciones entre compañeros, el 12% restante indico que no obtuvo la ayuda suficiente.

Pregunta N° 7 ¿La empresa genera incentivos por su desempeño laboral?

Tabla N° 12 Pregunta N° 7

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SIEMPRE	20	27%	27	27
CASI SIEMPRE	38	51%	51	78
CASI NUNCA	11	15%	15	93
NUNCA	5	7%	7	100
TOTAL	74	100%		

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

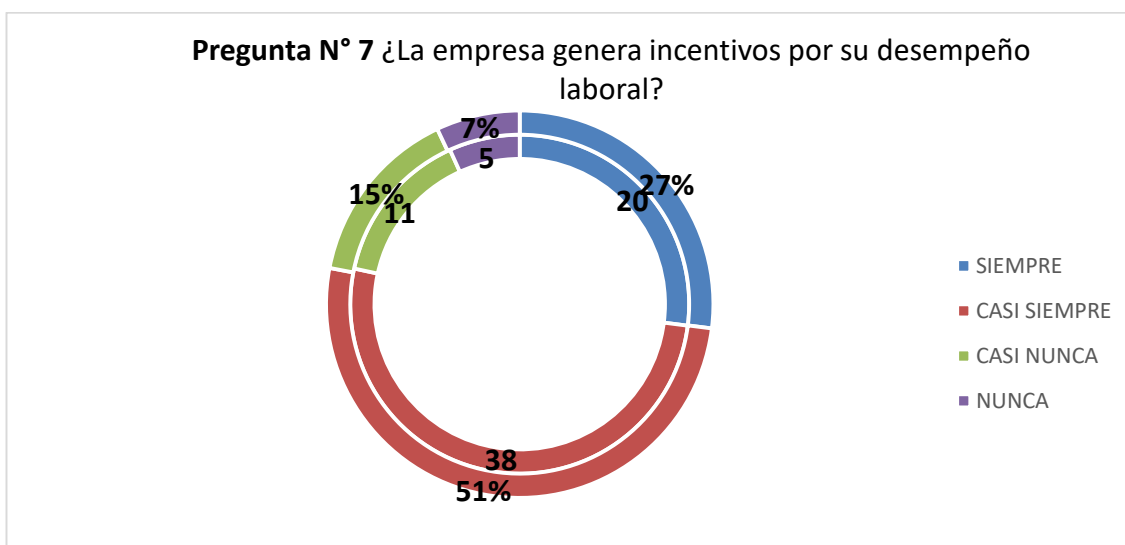


Figura N° 14 Pregunta N° 7

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

Análisis: En relación con la séptima pregunta, de las 74 personas encuestadas el 27% considera que existe incentivos laborales en la institución, el 51% ocasionalmente siente que es motivado dando a notar en su desempeño laboral; mientras que el 15% indica que no existe este tipo de incentivos, por último, el 7% descarta incentivos en la empresa.

Pregunta N° 8 ¿Valoran sus ideas y le dan la oportunidad de ser parte de la toma de decisiones en el cargo que usted desempeña?

Tabla N° 13 Pregunta N° 8

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SIEMPRE	23	31%	31	31
CASI SIEMPRE	16	22%	22	53
CASI NUNCA	16	22%	22	74
NUNCA	10	14%	14	100
TOTAL	74	100%		

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

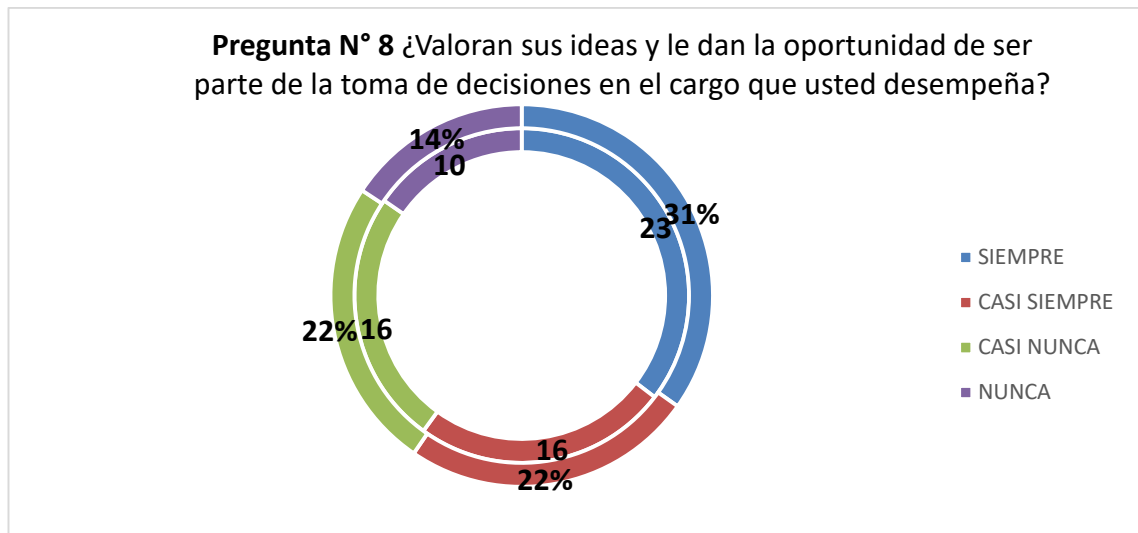


Figura N° 15 Pregunta N° 8

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

Análisis: En relación con la octava pregunta, de las 74 personas encuestadas el 31% siente que en su área laboral su palabra cuenta para la toma de decisiones, el 22% indica que casi siempre sus opiniones son importantes, mientras que el 22% considera que casi nunca y por último el 14% se inclina a que su punto de vista no es relevante para la empresa.

Pregunta N° 9 ¿Considera necesario que se realicen programas de integración para fomentar el clima laboral?

Tabla N° 14 Pregunta N° 9

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
SI	71	96%	96	96
NO	3	4%	4	100
TOTAL	74	100%		

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

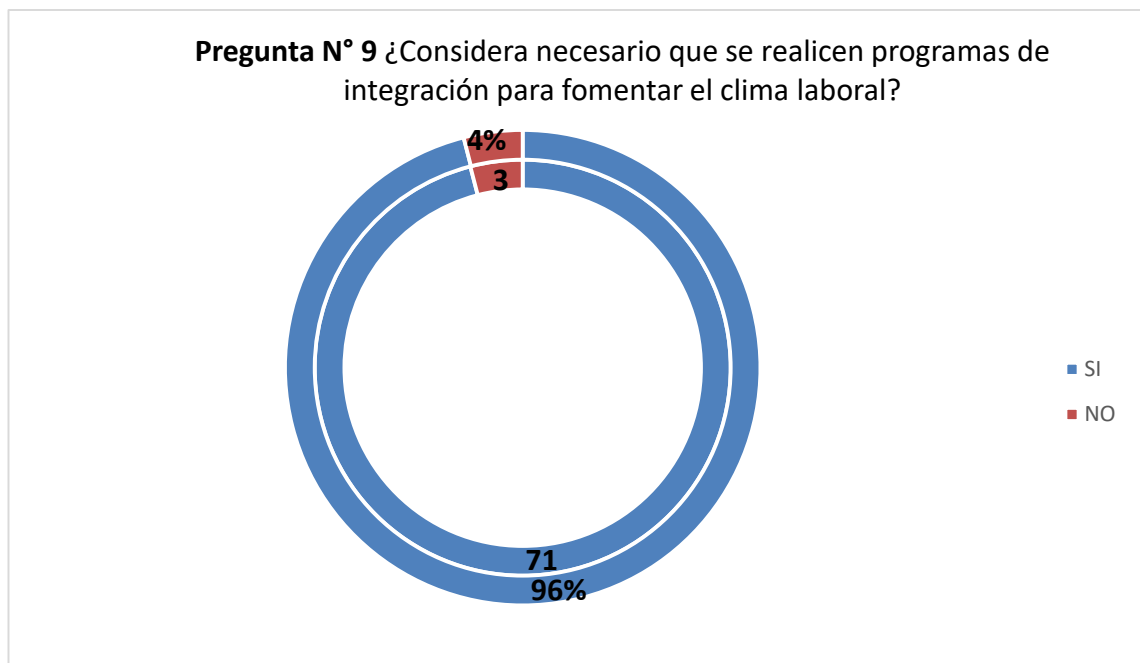


Figura N° 16 Pregunta N° 9

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

Análisis: En relación con la novena pregunta se obtiene que las 74 personas encuestadas el 96% indica que es importante este tipo de programas para la unión e integración de los colaboradores de la empresa; mientras que el 4% restante considera innecesario la integración para un buen desempeño en el clima laboral.

Pregunta N° 10 ¿Con que frecuencia ve necesario implementar estos programas?

Tabla N° 15 Pregunta N° 10

	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE VÁLIDO	PORCENTAJE ACUMULADO
MENSUAL	11	15%	15	15
SEMESTRAL	23	31%	31	46
TRIMESTRAL	11	15%	15	61
ANUAL	29	39%	39	100
TOTAL	74	100%		

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

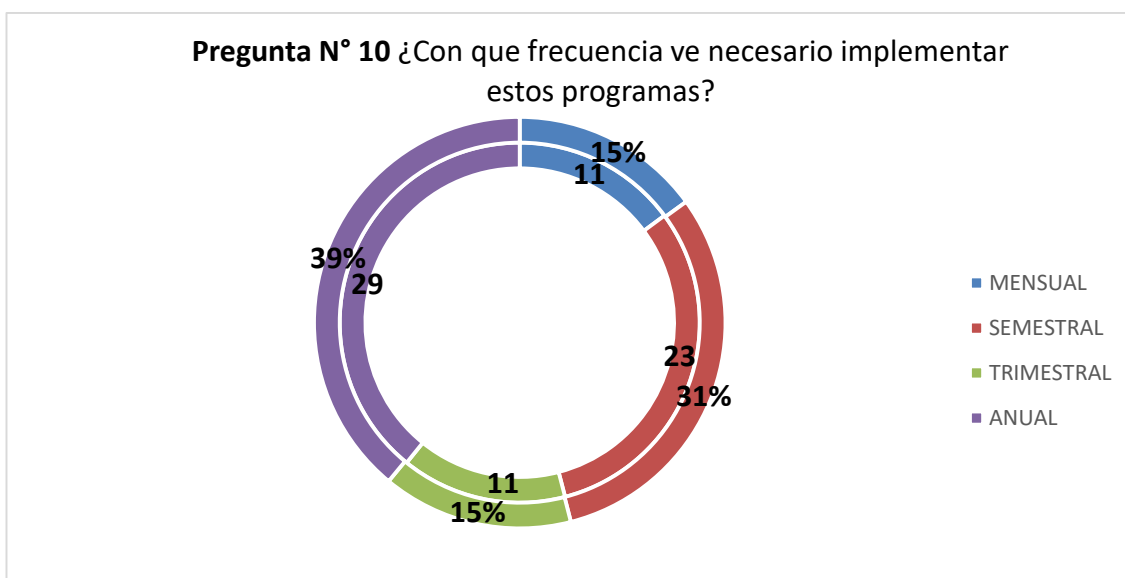


Figura N° 17 Pregunta N° 10

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

Análisis: En relación con la décima pregunta de las 74 personas encuestadas el 15% ve necesario que se realice este tipo de programas mensualmente para un beneficio empresarial, el 31% considera que semestralmente se implemente estas actividades; el 15% trimestralmente y por último el 39% en gran mayoría está de acuerdo en que se implemente anualmente.

5.08 Portada de la Propuesta



Figura N° 18 Portada de la Propuesta

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTEGRACIÓN QUE FOMENTE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL BUEN CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CÁMARA DE COMERCIO DE QUITO. DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.2018.

Índice de la propuesta

Presentación del programa de integración

¿Quiénes somos? “Filosofía Empresarial”

- Visión
- Misión
- Valores

Objetivo del Proyecto

Planificación. Cronograma

Buenas prácticas de Integración Empresarial

- Taller N1 “Juntos por una Visión”
- Taller N2 “Líderes en Acción”
- Taller N3 “Nosotros trabajamos en Equipo”
- Team Building

PRESENTACIÓN

El presente programa de integración tiene como objetivo lograr mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros y líderes de la organización, se pretende dar oportunidad a los empleados a participar en las actividades que se realizarán de acuerdo a la planificación establecida.

El programa tiene como finalidad brindar apoyo, impulsar diálogos entre los colaboradores y fomentar la integración de los empleados generando un buen clima laboral y que el trabajador se sienta a gusto dentro de la organización; es decir conciliar la actividad laboral con la personal; de esta manera se logra mayor compromiso y sentido de pertenencia.

FILOSOFÍA EMPRESARIAL

Visión



Figura N° 19 Visión

Fuente: <https://www.mallamaseps.com.co/index.php/component/k2/item/1-vision>

“Ser la voz más influyente para impulsar la libertad de empresa y el mejor centro de promoción de negocios y servicios para la comunidad”.

Misión



Figura N° 20 Misión

Fuente: http://nataliacaicedogarcia.blogspot.com/2017/04/mision-vision-y-valores-corporativos_2.html

“Liderar a la comunidad empresarial y promover un ambiente de negocios eficiente para el desarrollo del país”.

Valores



Figura N° 21 Valores

Fuente: <https://www.pinterest.es/pin/483292603738384551/>

“Creemos en la libertad y responsabilidad del ser humano para emprender y desarrollar con transparencia, actividades que beneficien al sector empresarial y a la comunidad en general”. (Cámara de Comercio de Quito, s/f)

OBJETIVO DEL PROYECTO

Fortalecer la colaboración e integración del personal de los departamentos de la Empresa Cámara de Comercio de Quito.

PLANIFICACIÓN. CRONOGRAMA



Figura N° 22 Planificación

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

BUENAS PRÁCTICAS DE INTEGRACIÓN EMPRESARIAL

Taller N1 “Juntos por una Visión”



Figura N° 23 Juntos por una Visión

Fuente: <http://inprhusomoto.org/2016/06/05/mision-vision-objetivos/>

PRIMERA PARTE DEL TALLER

Nombre del taller: Juntos por una visión

Objetivo del taller: Fortalecer la colaboración y compañerismo entre los colaboradores de la Cámara de Comercio de Quito

Participantes: Todo el personal

Materiales: Gorras, pitos, globos, cámara fotográfica, parlantes.

Lugar: Subsuelo de la Cámara de Comercio de Quito

Duración: 1 hora

Responsable del taller: Jefe de Talento Humano, Responsable del Proyecto

Contenido:

- Palabras de bienvenida
- Reglas de Oro
- Procedimiento
- Dinámica
- Capacitación
- Refrigerio

Procedimiento del taller: Se vio necesario realizar las siguientes actividades:

- Palabras de bienvenida por parte del Jefe de Talento Humano
- Reglas de Oro:
 - Mantenerse en silencio en momentos clave
 - Ninguna persona puede ingresar después de la hora señalada
 - Los celulares poner en silencio
 - Participación de los colaboradores
- Procedimiento:

- Presentación de cada departamento para ello tendrán alrededor de 5 minutos por departamento.
- Cada departamento tiene que realizar una dinámica, según crean necesario y considerando la participación de todos los integrantes donde puedan destacar sus principales funciones del área, quienes lo integran y para finalizar deberán realizar su respectivo grito de guerra que será su valor agregado.



Figura N° 24 Dinámica por Departamentos

Fuente: <http://www.eduschool.edu.uy/el-grupo-de-lideres-siempre-creando-con-sus-conocimientos-y-amor-por-lo-que-hacen/>

- Concluyendo con las dinámicas se empieza con la capacitación enfocada en la filosofía empresarial, enfocándose en el empoderamiento de la visión, misión y valores, los objetivos organizacionales más importantes, como aporta el talento humano al éxito del negocio.

- Considerando el tiempo y no interrumpir las funciones diarias de los funcionarios se vio conveniente el horario planificando considerando necesario que después de ello se realice un pequeño refrigerio.

Retroalimentación: es indispensable que, para finalizar el encargado del taller realice unas pequeñas preguntas a los colaboradores para concluir con la primera parte del programa de integración.

Resultados esperados:

- ¿Qué el personal se haya sentido a gusto?
- Motivar al personal
- Colaboración por los asistentes

SEGUNDA PARTE DEL TALLER



Figura N° 25 Segunda parte

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

Nombre del taller: Juntos por una visión

Objetivo del taller: Fortalecer la colaboración y compañerismo entre los colaboradores de la Cámara de Comercio de Quito

Participantes: Todo el personal

Recursos a utilizar: Cámara fotográfica, infocus, parlantes.

Lugar: Subsuelo de la Cámara de Comercio de Quito

Duración: 1 hora

Responsable del taller: Jefe de Talento Humano, Responsable del Proyecto

Contenido:

- Dinámica
- Procedimiento
- Preguntas / Respuestas
- Compromiso
- Video
- Socialización
- Refrigerio

Procedimiento del taller: Para continuar con el taller se vio necesario detallar siguientes actividades:

- La dinámica denominada “yo soy CCQ”.

Procedimiento:

- La dinámica empieza con la lectura de una pequeña reseña historia de la empresa recordando los inicios como tal de la misma y señalando todos los logros obtenidos, la dinámica se trata que todos los colaboradores se mezclen entre sí cada vez que se mencione la palabra “Cámara” generando en los empleados una integración y socialización entre departamentos y en general entre compañeros, una vez logrado esto y todos estén en diferentes puestos, se empieza con la siguiente parte del programa.



Figura N° 26 Personal CCQ

Fuente: <https://www.laotraverdad.info/gobernacion-inicio-formacion-a-690-lideres-del-atlantico/>

- Socialización de lo ocurrido y generado el día anterior que les pareció sobre lo realizado, que expectativas dejó, opiniones de los colaboradores, preguntas/respuestas de lo expuesto.
- Se realiza un compromiso de los colaboradores y la empresa, destacando el cumplimiento de todas las obligaciones para alcanzar la misión y visión institucional.
- Presentación de un video motivacional para los colaboradores generando un compromiso, empoderamiento y confianza institucional que permita al personal sentirse orgulloso de pertenecer a la empresa.
- Link del video: https://www.youtube.com/watch?v=7cBM_chGv0g



Figura N° 27 Video motivador del mundo

Fuente: https://www.youtube.com/watch?v=7cBM_chGv0g

- Se realizará la socialización y preguntas sobre el video explicando y solventando dudas de cómo les pareció el video que enseñanzas les dejó el video, lo realizarían en sus puestos de trabajo diariamente.

- Una vez solventadas dudas e inquietudes existentes ya para finalizar se hace la invitación al personal a servirse un refrigerio.

Retroalimentación: ¿Qué enseñanza les dejó el video presentado?

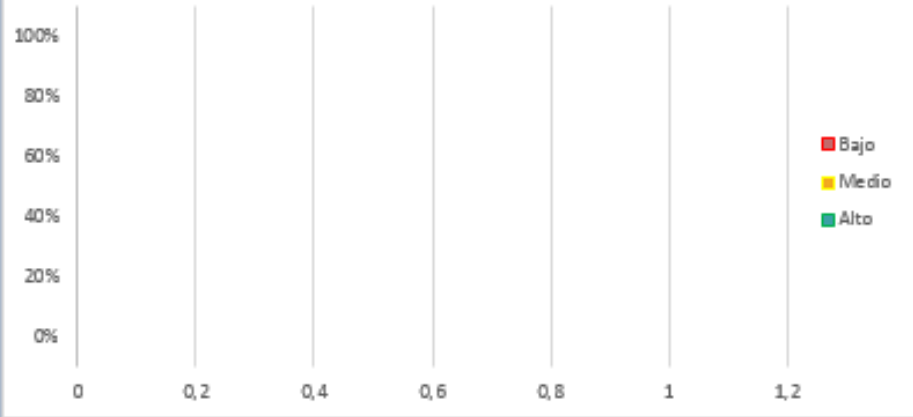
¿Qué aspiran después del programa de integración?

¿Cómo se ha sentido en la actividad?

Tabla N° 16 Taller 1

 PROGRAMA DE INTEGRACIÓN				
TALLER 1: JUNTOS POR UNA VISION				
ENCARGADO:				
PARTICIPANTE:				
FECHA:				
EVALUACION DEL CONTENIDO				
ÍTEM	PARAMETRO DE CALIFICACIÓN	Alto	Medio	Bajo
				
1	Los parametros del programa fueron presentados al inicio y fueron cumplidos.			
2	En esta actividad fueron cumplidas las expectativas.			
3	Se logró que los colaboradores se comprometan e integren entre sí.			
4	Los integrantes desarrollaron habilidades no demostradas en otras ocasiones.			
5	La duración del programa fue la adecuada.			
TOTAL				
CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA		0%	0%	0%

EVALUACIÓN JUNTOS POR UNA VISIÓN



Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

Taller N2: “Líderes en Acción”



Figura N° 28 Líderes en Acción

Fuente: <https://negociosonlineymas.blogspot.com/2014/07/verdaderos-lideres-cristianos-empresas.html>

Nombre del taller: Líderes en Acción

Objetivo: Es lograr que los líderes interactúen entre sí, que puedan compartir sus experiencias vividas, dificultades que les puede ocasionar error alguna vez, beneficiando el crecimiento como líder, propio como persona y dando resultados fabulosos a la organización

Participantes: Líderes de los departamentos

Recursos a utilizar: Laptop, infocus, flash memory, parlantes, pizarra y marcadores de tiza líquida, bigotes, gafas

Lugar: Penthouse de la Cámara de Comercio de Quito

Duración: 1 hora

Responsable del taller: Jefe de Talento Humano y Responsable del Proyecto

Contenido:

- Palabras de Bienvenida
- Regla de Oro
- Dinámica
- Presentación de los líderes
- Refrigerio

Desarrollo del taller: Se cree necesario realizar las siguientes actividades:

- Una vez todos los participantes hayan asistido se iniciará el programa, con la bienvenida por parte de la jefa de talento humano.
- Reglas de Oro:
 - Poner en silencio sus celulares
 - Colaboración y participación de los asistentes
- Dinámicas:
 - "Nudo de personas" en esta actividad el instructor solicita a un participante del equipo que se ubique en el centro mientras que el resto de

participantes se coloca alrededor. Luego se solicita a los del alrededor que le den la mano a una persona cualquiera, después de esto se solicita que den la otra mano a cualquier persona sin soltarse la primera. Cuando todos están cogidos, la persona que está en el centro deberá solicitar a los demás que realicen círculos con sus compañeros sin que se suelten las manos, para ello deberán analizar cómo están unidos y dar las instrucciones necesarias para desenredar el grupo.



Figura N° 29 Nudo de Personas

Fuente: <http://www.elistas.net/lista/chasqui/archivo/indice/1/msg/18/>

- “La tempestad” se la realiza de la siguiente manera: todos los integrantes forman un círculo, el coordinador estará en la mitad, para empezar el juego todos deben estar sentados, la persona de la mitad gritará “olas a las derecha u olas a la izquierda” y cuando escuchen esto deberán cambiarse de asiento al lado que indica la palabra, cuando todos estén distraídos el modelador gritara “tempestad” todos tendrán que cambiarse de puesto en distinto lado del que se encontraban.



Figura N° 30 Tempestad

Fuente: <http://tecnicasdetrabajogrupal.blogspot.com/2011/07/tempestad.html>

- “Yo soy el mejor líder” en la cual se trata de dar a conocer los beneficios de su departamento y compartir experiencias vividas como líder.



Figura N° 31 Yo soy el mejor líder

Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

- En la presente dinámica se realizará la presentación de cada líder con los materiales que están a disposición: bigotes o unas gafas graciosas para

romper el hielo, cada líder realizará su exposición llamándolo así a exponer sus fortalezas y debilidades de su gestión como líder.

- En la exposición de cada líder éste presentará anécdotas o experiencias que le han representado éxito en su carrera o gestión de líder, se darán también una serie de propuestas por parte de los asistentes para la unión de los departamentos y cuáles son las necesidades de apoyo que cada uno requiere.
- Finalizando con el programa del día, se procederá a un refrigerio para los asistentes.

Retroalimentación: ¿se encuentran conformes con el programa?

¿los líderes están comprometidos con la institución?

Resultados esperados:

- Contar con líderes decididos y enfocados en una sola misión y visión
- Líderes capacitados
- Guiar a su grupo de trabajo.

Tabla N° 17 Taller 2

 PROGRAMA DE INTEGRACIÓN				
TALLER 2: LÍDERES EN ACCIÓN				
ENCARGADO:				
PARTICIPANTE:				
FECHA:				
EVALUACION DEL CONTENIDO				
ÍTEM	PARAMETRO DE CALIFICACIÓN	Alto	Medio	Bajo
				
1	Los parametros del programa fueron presentados al inicio y fueron cumplidos.			
2	En esta actividad fueron cumplidas las expectativas.			
3	Se logró que los líderes se comprometan y compartan experiencias.			
4	Los líderes facilitaron y ayudaron con los otros departamentos.			
5	La duración del programa fue la adecuada.			
TOTAL				
CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA		0%	0%	0%

LÍDERES EN ACCIÓN



Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

Taller N3: “Nosotros trabajamos en Equipo”

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTEGRACIÓN QUE FOMENTE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL BUEN CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CÁMARA DE COMERCIO DE QUITO. DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.2018.



Figura N° 32 Nosotros trabajamos en Equipo

Fuente: <https://sites.google.com/a/trabajamosenequipo.com/trabajamos-en-equipo/Home/-quienes-somos/-como-salir-de-la-trampa-del-empleo>

Nombre del taller: Nosotros trabajamos en Equipo

Objetivo: Lograr que los líderes interactúen con sus empleados, solventando dudas inquietudes y de más problemas que existan en cada departamento, encontrando posibles alternativas de mejora y formas de solucionarlas para beneficio del departamento y en general de la institución

Participantes: Líderes y Colaboradores de cada Departamento

Recursos a utilizar: Laptop, infocus, flash memory, parlantes, pizarra y marcadores de tiza líquida, blog de notas, refrigerio

Lugar: Sala de reuniones de cada departamento

Duración: 1 hora

Responsable del taller: Jefe de Talento Humano y Responsable del Proyecto

Contenido:

- Palabras de bienvenida
- Dinámica inicial
- Actividades del día
- Matriz de mando integral
- Técnica de semaforización
- Estrategias
- Acta de reunión
- Refrigerio

Desarrollo del taller: Se desarrolla de la siguiente manera:

- El Jefe de Talento Humano da la bienvenida
- Dinámicas:
- “Concurso de Canto” que se desarrollará de la siguiente manera: se forman dos equipos, en un tiempo estimado, uno de los equipos debe entonar una canción con la palabra que el equipo contrario le manifieste, de la manera más pronto posible lo logre, son ellos los que ahora proponen la palabra para entonar la otra canción, con esto basta el equipo que lo logre lo más pronto posible es el ganador.



Figura N° 33 Concurso de Canto

Fuente: <http://dinamicasojuegos.blogspot.com/2010/02/concurso-de-canciones.html>

- “El Limón” que se desarrolla de la siguiente manera: Se debe hacer un círculo con las personas que haya. A cada persona se le da un número 1, 2, 3..., empieza el número uno a decir "UN LIMON, MEDIO LIMON 3 LIMONES" (por ejemplo) todos deben golpear las palmas de sus manos en sus piernas, nadie debe de parar de golpear sus manos en sus piernas, después al que tiene el número tres dice "3 LIMONES, MEDIO LIMON, 10 LIMONES" y así, sucesivamente. -OJO- Está prohibido decir el último número, el que mencione el ultimo numero pierde y se va a la cola, el que se equivoque al estar hablando, porque es como un trabalenguas, se debe procurar ir aumentando el ritmo de los golpes en las piernas y decir la frase al mismo tiempo más rápido, así es más divertido porque todos lo quieren decirlo bien y a veces resulta que dicen "melones" en lugar de "limones".



Figura N° 34 El Limón

Fuente: <https://juegostradicionales.net/un-limon-medio-limon/>

Procedimiento:

- El jefe de departamento debe desarrollar una matriz de mando integral donde señale los objetivos más importantes del departamento con sus respectivos indicadores, actividades y responsables, para socializar con cada uno de los colaboradores ver donde se está fallando, o altos y bajos que existen en cada uno de las actividades de la matriz.
- Se implementará un análisis general con todos los colaboradores de los resultados utilizando la técnica de la semaforización: verde-resultado positivo, amarillo-requiere seguimiento, rojo-alerta, procesos ineficientes.
- Luego de ello se elaborará estrategias de apoyo para mejorar los resultados obtenidos entre el personal del departamento buscando resultados beneficiosos.

- Para finalizar se elaborará un acta de la reunión con los compromisos correspondientes que cada colaborador se compromete a cumplir día a día.

- Como último paso se invita a los colaboradores a servirse un refrigerio antes de retirarse a sus hogares.

Retroalimentación: es indispensable que para finalizar el encargado del taller realice una retroalimentación con los asistentes para conocer sus inquietudes o despejar dudas.

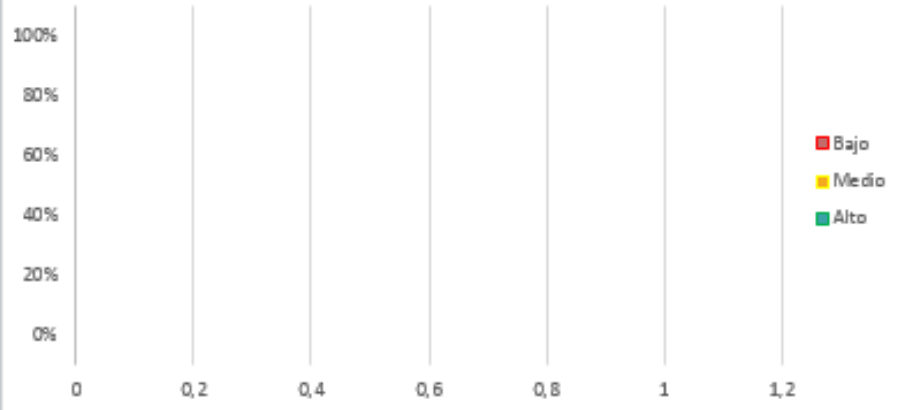
Resultados esperados:

- Se espera generar un buen ambiente de trabajo
- Que el personal se sienta comprometido
- Se cumplió con las expectativas propuestas

Tabla N° 18 Taller 3

 PROGRAMA DE INTEGRACIÓN				
TALLER 3: NOSOTROS TRABAJAMOS EN EQUIPO				
ENCARGADO:				
PARTICIPANTE:				
FECHA:				
EVALUACION DEL CONTENIDO				
ÍTEM	PARAMETRO DE CALIFICACIÓN	Alto	Medio	Bajo
				
1	Los parametros del programa fueron presentados al inicio y fueron cumplidos.			
2	En esta actividad fueron expuestos los objetivos para interactuar entre los colaboradores.			
3	Se logró que los colaboradores socialicen y compartan las quejas que existen.			
4	El lider les ayudo en las dudas existentes.			
5	La duración del programa fue la adecuada.			
TOTAL				
CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA		0%	0%	0%

NOSOTROS TRABAJAMOS EN EQUIPO



Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

Team Building

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTEGRACIÓN QUE FOMENTE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL BUEN CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CÁMARA DE COMERCIO DE QUITO. DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.2018.



Figura N° 35 Team Building

Fuente: Coaching Time.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

Nombre del taller: Team Building

Objetivo: La empresa busca un campo abierto donde los empleados puedan descubrirse y demostrar habilidades no desempeñadas en la oficina, es por ello que se desea contar con un programa fuera de la rutina que beneficie a los colaboradores y la empresa en reforzar actitudes, comunicación asertiva y lograr un equipo más confiado de sí mismo, comprometido con la institución

Participantes: Todo el personal

Recursos a utilizar: predisposición de los colaboradores

Lugar: Campamento “Rincón de Puembo” de la empresa Coaching Time

Duración: 1 día

Responsable del taller: Jefe de Talento Humano, Responsable del Proyecto y Personal de la Empresa Coaching Time

Contenido:

- Outdoor Training
- Objetivos
- Team Building
- Proceso
- Metodología

Desarrollo del taller: Este programa se desarrolla de la siguiente manera:

- La empresa Coaching Time que prestara el servicio mediante una metodología basada en el modelo de aprendizaje constructiva, en la cual tomamos en cuenta el conocimiento previo de los participantes y su experiencia como fuente de conocimiento. Busca que los participantes atraviesen una experiencia que lo saque de su zona de confort que le permita reflexionar y descubrir nuevas maneras y herramientas para poder

superar retos y problemas de manera serena y creando sinergia con su equipo de trabajo.

- Luego de eso la empresa empleará un programa de Outdoor Training donde se desarrollará un taller de sensibilización, integración y alineación del equipo a través de la metodología antes mencionada que no es más que actividades lúdicas que se realizan en el aire para fomentar la integración, en un ambiente de respeto propicio para generar un aprendizaje colectivo y una experiencia única e inolvidable que sea orientada a atender la necesidad organizacional.



Figura N° 36 Outdoor Training

Fuente: <http://www.ekoparquelf.com/site/que-es-el-outdoor-training/>

- Luego de realizar la actividad anterior se coordina con el personal para el programa del Team Building es un taller diseñado para que todos los participantes puedan interactuar entre sí, fortaleciendo sus relaciones interpersonales.

- Se realizarán dinámicas en un campo abierto de la empresa en la cual los participantes tiene la oportunidad de identificar las fortalezas de equipo, mejorar y generar aprendizajes con el objetivo de desarrollar mayor cohesión y productividad en Equipo. Las actividades propuestas no solo requieren de un esfuerzo físico moderado, sino también de las habilidades de estrategia, organización, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo mediante las actividades determinadas a realizar.



Figura N° 37 Actividades TB

Fuente: <https://asiaphoenix.com/blog/5-team-building-ideas-for-companies-visiting-vietnam.html>

- El proceso de este programa se lo realizara en tres fases, la primera fase es la sensibilización en la que se realizara las actividades y charas, donde se elevará el nivel de conciencia colectiva generando brechas de aprendizaje, un ambiente y actitud adecuada para dar inicio al desarrollo del programa. Se alinea al equipo en base a la misión, visión, y valores de la organización



Figura N° 38 Fase 1

Fuente: http://kukaponga.com/teambuilding_empresas1.html

- La segunda fase es la experiencia y aprendizaje, donde los equipos pasan por varias dinámicas o actividades experienciales con el fin de generar un aprendizaje significativo que permita a los equipos encontrar nuevas acciones en pro de mejorar la productividad basada en el trabajo de equipos



Figura N° 39 Fase 2

Fuente: <http://cajonmaipo.cl/team-building-santiago/>

- La última fase es la de cierre el cual se la realizara con una charla interactiva donde se exponen los puntos y aprendizajes más importantes de la jornada. Se realizarán ejercicios de empoderamiento para culminar con el programa



Figura N° 40 Fase 3

Fuente: <http://diariosalud.do/do/categoria-farmaceuticos/19083-farmaconal-refuerza-competencias-de-sus-colaboradores-con-team-building.html>

Retroalimentación: ¿fue favorable invertir en este tipo de programa?

¿cumplió con las expectativas generadas?

¿el personal como se siente después del programa?

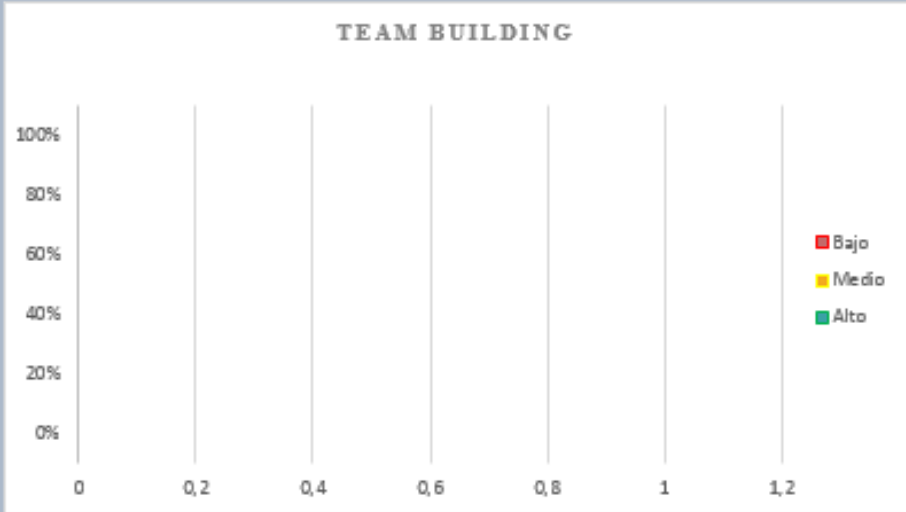
Resultados esperados:

- Con el programa Team Building se espera que el personal se comprometa más con la institución y en sus labores diarias,
- En esta actividad se pretende ver a los colaboradores como se desenvuelven
- Se brinda la colaboración y el compañerismo entre compañeros

Tabla N° 19 Taller TB

PROGRAMA DE INTEGRACIÓN				
TEAM BUILDING				
ENCARGADO:				
PARTICIPANTE:				
FECHA:				
EVALUACION DEL CONTENIDO				
ÍTEM	PARAMETRO DE CALIFICACIÓN	Alto	Medio	Bajo
1	Los parámetros del programa fueron presentados al inicio y fueron cumplidos.			
2	El programa cumplió con la expectativa propuesta.			
3	Se logró empoderamiento y compañerismo en los colaboradores.			
4	Se cumplió con todo lo establecido en el cronograma.			
5	La duración del programa fue la adecuada.			
TOTAL				
CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA		0%	0%	0%

TEAM BUILDING



Fuente: Cámara de Comercio de Quito.

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

5.09 Proceso de socialización de propuesta

Se informará el contenido del proyecto a la empresa Cámara de Comercio de Quito ubicada en la Av. Amazonas y República, con la finalidad de dar a conocer los beneficios que obtendrán los colaboradores y la empresa como tal con la ejecución del proyecto.

5.09.01 Bienvenida

Palabras de bienvenida por parte de la Ingeniera Elizabeth Chango jefe de Talento Humano de la empresa Cámara de Comercio de Quito, al programa que se realizara de acuerdo al cronograma.

5.09.02 Regla de Oro

- Puntualidad del caso
- Se pide que los colaboradores se mantengan en silencio
- Ayúdenos colocando en silencio los celulares
- Colaboración y participación de los asistentes

5.09.03 Video

Para dar inicio a la socialización primero se presentará un video que permitirá a los colaboradores reflexionar y sobre todo concienciar al empleado a realizar de mejor manera sus labores.

La duración del video es de 5 minutos con 54 segundos.

Link del video: <https://www.youtube.com/watch?v=gLEfiI8CbLQ>



Figura N° 41 Video Gran Reflexión de trabajo en equipo

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=gLEfiI8CbLQ>

5.09.04 Presentación del programa de integración

El Señor Edwin Ibarra, responsable del proyecto realiza la presentación correspondiente del programa de integración a todo el personal, que será en beneficio de la empresa Cámara de Comercio de Quito.

Contenido del programa:

- Socialización de la propuesta
- Objetivo del programa de integración
- Donde se lo realizará
- Retroalimentación al personal

5.09.05 Respuestas a inquietudes y retroalimentación

En este espacio de la socialización, es básicamente para que los colaboradores pregunten sus inquietudes, dudas y demás que no les haya quedado claro sobre lo tratado.

5.09.06 Cierre del taller

El cierre del taller lo realiza la ingeniera Elizabeth Chango jefe de Talento Humano, agradeciendo a todos los asistentes con su presencia en la presentación.

5.09.07 Refrigerio

Para finalizar con la socialización se invita a los asistentes a un refrigerio.

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Recursos

6.01.01 Recursos humanos

- Responsable del proyecto: 1 persona
- Tutor del proyecto: 1 persona
- Lector del proyecto: 1 persona
- Población: 74 personas
- Asesor de la empresa: 1 persona

6.01.02 Recursos audiovisuales

- Laptop
- Impresora
- Flash memory
- Infocus
- Parlantes
- Correo electrónico
- Cámara fotográfica

6.01.03 Recursos materiales

- Resma de papel bond
- Copias
- CD
- Anillados
- Impresiones
- Refrigerio

6.02 Presupuesto

Tabla N° 20 Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Resma de papel bond	1	\$ 3,40	\$ 3,40
Anillados del proyecto	2	\$ 3,50	\$ 7,00
250 copias	250	\$ 0,02	\$ 5,00
Internet Punto net	4 meses	\$ 21,00	\$ 84,00
Impresiones	250	\$ 0,05	\$ 12,50
CD	2	\$ 1,25	\$ 2,50
Cuaderno	1	\$ 1,25	\$ 1,25
Esfero BIC	2	\$ 0,50	\$ 1,00
Movilización	6 meses	\$ 12,00	\$ 72,00
Refrigerio	35	\$ 1,00	\$ 35,00
TOTAL			\$ 223,65

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

6.03 Cronograma

Tabla N° 21 Cronograma

	MES	Jul-18				Ago-18				Sep-18				Oct-18			
	SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
SECUENCIA DE ACTIVIDADES																	
CAPITULO I ANTECEDENTES																	
1.01 Contexto																	
1.02 Justificación																	
1.03 Matriz T																	
1.04 Análisis de la Matriz T																	
CAPITULO II MAPEO DE INVOLUCRADOS																	
2.01 Mapeo de Involucrados																	
2.02 Matriz de análisis de Involucrados																	
2.03 Análisis de Involucrados																	
CAPITULO III ÁRBOL DE PROBLEMAS																	
3.01 Árbol de problemas																	
3.02 Árbol de objetivos																	
CAPITULO IV ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS																	
4.01 Matriz de análisis de alternativas																	
4.02 Matriz de análisis de impacto de los objetivos																	
4.03 Diagrama de estrategias																	
4.04 Matriz de Marco Lógico																	
CAPITULO V PROPUESTA																	
5.01 Antecedentes																	
5.02 Justificación																	
5.03 Objetivo General																	
5.04 Marco Conceptual																	
5.05 Marco Teórico																	

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTEGRACIÓN QUE FOMENTE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL BUEN CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CÁMARA DE COMERCIO DE QUITO. DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.2018.

5.06 Población y Muestra	
5.07 Metodología	
5.08 Portada de la Propuesta	
CAPITULO VI ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	
6.01 Recursos	
6.02 Presupuesto	
6.03 Cronograma	
CAPITULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
7.01 Conclusiones	
7.02 Recomendaciones	
Entrega de Acta de Aprobación por el Tutor al Lector	
Entrega de las actas firmadas por el lector al Consejo de Escuela	

Elaborado por: Edwin Ibarra Mendoza.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

Se concluye que el programa de integración es favorable para la institución, fortaleciendo en los colaboradores buenas costumbres, compañerismo, compromiso tanto institucional como personal, la misma que permite compartir conocimientos, experiencias y anécdotas en los empleados.

El programa deja como conclusión que el fomentar la integración y las relaciones interpersonales, es beneficioso para generar un adecuado ambiente laboral, ya que al mantener una interacción positiva con los compañeros se mantendrá una cultura organizacional adecuada.

Se tiene en cuenta que al haber finalizado con el programa y contar con el apoyo necesario de las autoridades, la predisposición de los colaboradores, se obtiene grandes beneficios para la institución y un adecuado crecimiento institucional.

7.02 Recomendaciones

Se recomienda que la ejecución del proyecto involucre un proceso de mejoramiento continuo para que sea sostenible en el tiempo y se obtengan los resultados esperados.

Se recomienda que el programa sea impartido a todo el personal de la forma más eficiente, que cumpla con los requerimientos establecidos mismos que permiten a los colaboradores afianzar las relaciones de amistad y fomentar el trabajo en equipo.

Se recomienda que la aplicación del presente programa, sea tomado en cuenta como una inversión no como un gasto, el mismo que tras ser ejecutado generará resultados favorables a la empresa, incrementando la productividad de los empleados y el fortalecimiento del compromiso y sentido de pertenencia.

BIBLIOGRAFIA

- Yañez Gallardo, R. (2010). *Relaciones interpersonales*. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>
- Brunet. (1987). *Clima organizacional*. Recuperado de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html
- Senplades. (2017).
- Melendes, G. (01 mayo 2018). Las empresas se esfuerzan por mejorar el clima laboral. *El Telégrafo*. Recuperado de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/desde/1/las-empresas-se-esfuerzan-por-mejorar-el-clima-laboral>
- El Salvador. (10 enero 2016). Telefónica GPTW. *El Salvador*. Recuperado de <https://www.elsalvador.com/noticias/negocios/175191/telefonica-es-premiada-por-su-clima-laboral/>
- Anónimo. (2013). *Buen ambiente*. Recuperado de <http://ajokano.com/clientes/dc/centro/ambito-laboral/colaboracion/companerismo-e-integracion-laboral.html>
- Calle Santos, I. (2013). *Relaciones interpersonales*. Recuperado de <https://www.farodevigo.es/opinion/2013/11/20/relaciones-interpersonales/917593.html>
- Garrido Mingo, I. (2016). *Como crear un buen clima laboral*. Recuperado de <https://creatiabusiness.com/como-crear-un-buen-clima-laboral/>

- Discapacitados. (2012). *Fundación Nacional de Discapacitados*. Recuperado de <http://www.fnd.cl/programadeintegracionlaboral.htm>
- Merino, M & Pérez, J. (2011). *Definición de Integración*. Recuperado de <https://definicion.de/integracion/>
- Merino, M & Pérez, J. (2014). *Definición de colaboración*. Recuperado de <https://definicion.de/colaboracion/>
- Gardey, A & Pérez, J. (2008). *Definición de relaciones interpersonales*. Recuperado de <https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>
- Navarro Rubio, E. (s/f). *definición de clima laboral*. Recuperado de <http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>
- Gardey, A & Pérez, J. (2012). *Definición de productividad*. Recuperado de <https://definicion.de/productividad/>
- Significados. (2015). *Definición de competitividad*. Recuperado de <https://www.significados.com/competitividad/>
- Jimenez Casas, C. (s/f). *Que es integración empresarial*. Recuperado de <http://www.expansion.com/diccionario-economico/integracion-empresarial.html>
- Brunet. (1987). *Tipos de clima laboral*. Recuperado de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html
- Galbiati Riesco, J. (s/f). *Población y Muestra*. Recuperado de http://www.jorgegalbiati.cl/ejercicios_4/ConceptosBasicos.pdf
- Cajal, A. (s/f). *Investigación de campo*. Recuperado de <https://www.lifeder.com/investigacion-de-campo/>

Puente, W. (s/f). *Observación*. Recuperado de
<http://www.rrppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>

Cámara Comercio Quito. (s/f). *Quienes somos*. Recuperado de
http://ccqmailing.com/test/public_html/quienes-somos/33-c%C3%A1mara-de-comercio-de-quito

ANEXO

PRESUPUESTO



Detalle	Pax	Tiempo	Detalle	Valor
Programa Team Building	90 pax	8 horas	4 facilitador (Incluye materiales)	\$ 2400 + IVA
Rincón de Puembo	94 pax	8 horas	Instalaciones, 2 coffe breaks y almuerzo	\$ 2947 + IVA

Total : \$ 5347 + IVA

Entregables:

- Registro fotográfico del programa



"Think & Act"

NO Incluye

- Transporte para los participantes hacia el lugar del programa.
- En caso de haber aumento de participantes deberá notificarse 1 semana antes de realizarse el evento para el respectivo ajuste de valores.
- Este documento tiene vigencia de 45 días a partir de la fecha de emisión.



CARLOS ALBERTO SARZOSA BURBANO
RUC: 0401378831001

FACTURA PROFORMA

Número de Proforma	120
F. Emisión	28/09/2018
F. Vencimiento	28/10/2018
Condición de pago	15 Días F. Entrega

Cliente:	Cámara de Comercio de Quito
RUC:	1790899780001
Dirección:	Av. Amazonas y de la Republica
Teléfono:	2443787
Contacto:	Sr. Edwin Ibarra
Ciudad:	Quito - Ecuador

Concepto / Descripción	Código	Cantidad	Precio	Total
Folder ideal Manila Oficio		10	0,22	2,20
Bolígrafo		20	0,35	7,00
Corrector		5	1,25	6,25
Resmas de papel A4		4	3,40	13,60
Block de notas		70	0,50	35,00
doc. Globos		2	1,50	3,00
Gafas		20	0,50	10,00
Pitos		28	0,35	9,80
				0,00
				0,00

Sub Total 86,85

IVA 12% de 1,10

Valor Total 87,95

Av. Las Casas OE8-222 y Gualberto Arcos
info.vialcom@gmail.com
carlossarzosa81@gmail.com
Cel: 0998828043
Telf: 02 5-133-664

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTEGRACIÓN QUE FOMENTE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL BUEN CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CÁMARA DE COMERCIO DE QUITO. DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.2018.

PANADERIA **Buen Pan** PINZON NARVAEZ JOSE GALO
RUC: 1102689310001
Aut. S.R.L. 1123441789
FACTURA 002-001-00

Dir. Capitán Edmundo Chiriboga OE3-77 y Zamora
Teléfono: 2241836
Quito - Ecuador
Documento Computado NO

0170964

PROFORMA

Fecha : 26/09/2018 Hora : 15:30
R.U.C./C.I. 999999999999 0273380
Cliente : CONSUMIDOR FINAL
Direccion: QUITO

CANT.	PRODUCTO	P.U.	P.TOT
100	RISCOCHO CAYAMBE	0,20	20,00
3	RISCOCHO 1/2 KLO	3,50	10,50
5	COCA	2,78	13,90

PANADERIA **Buen Pan**

EF 45,50 TOTAL 12%: 5,46
DESCUENTO 0,00
SUBTOTAL: 43,69
IVA 12%: 5,24
TOTAL 48,93

CASH 48,93
CAMBIO 0,00

FIRMA AUTORIZADA RECIBÍ CONFORME
Jiménez Valero Roxana Cristina - RUC. 0603368705001-Aut.13675
Tlf. 2953991 F. Autorización 10/09/2018 - F. Caducidad 10/09/2019
Desde 170501 Hasta 180500
Original: Cliente / Copia: Emisor

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTEGRACIÓN QUE FOMENTE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL BUEN CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CÁMARA DE COMERCIO DE QUITO. DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.2018.

15/10/2018 <https://www.cfbvrita.ec/sispe/Web/Reportes/EstadoDetallePedido/ptEstadoDetallePedidoTexto.jsp?Id=1530648725225>

CORPORACION FAVORITA C.A. - 171 REAL AUDIENCIA

Nro. de reservación:
Ruc: 1790016919001

(Pedido válido hasta: 2018-10-21)

Entidad responsable: Local

Nº. de pedido: 1713910288843

Estado: Anulado

Fecha de elaboración: 2018-10-15

Elaborado en: 171 - REAL AUDIENCIA

Primera fecha de despacho:

Primera fecha de entrega:

Teléfono local: 022996500

Administrador local: EVELYN DUQUE MORENO

Datos del cliente:

Datos del contacto:

Documento: 172303309

SIN CONTACTO

Nombre: IBARRA MENDOZA EDWIN DANILO

Teléfono: TD: SN - TT: SN - TC: SN

Email:

Valor abono inicial: 0.00

Valor abonado: 0.00

(No enviado al CD)

Detalle del pedido (I: valor aplicado al IVA)

No	Código barras	Artículo	Cant.	Peso Kg.	V. unit.	V. unit. IVA	Tot. bruto Inc. IVA	Tot. neto Inc. IVA
1	7861024604994	FANTA-COCA COLA TWO PACK, 3 l, 1	3		4.69	5.25	15.76 I	15.76
2	7861018508604	RUFFLES PAPAS CEBOLLA, 400 g,	2		3.43	3.84	7.68 I	7.68
3	7861018501896	DORITOS QUESO, 350 g, 9	2		2.53	2.83	5.67 I	5.67
4	7861124400939	CARLSMACKS PANCHITOS FIESTA PICANTE, 180 g, 12	2		0.60	0.67	1.34 I	1.34
5	7861009940048	SUPAN REBANADAS BCO., 550g, 10	5		1.54	1.54	7.70	7.70
6	7861042548201	SX.QUESO CHEDDAR, 150g, 20	3		2.18	2.18	6.54	6.54
7	7861013735111	PLUM.MORT.LINEA DIARIA, 200g, 12	3		1.31	1.31	3.93	3.93
8	7861042520580	SX.SALSA TOMATE DOY PACK, 1 kg, 12	1		1.83	2.05	2.05 I	2.05
9	7861042521495	SX.MAYONESA DOY PACK, 1 kg, 12	1		3.07	3.44	3.44 I	3.44
TOTAL A PAGAR:							54.11	

(-) El descuento se aplica sobre el precio del artículo sin IVA

RESUMEN TRIBUTARIO

SUBTOTAL BRUTO SIN IVA:	50.26
(-)DESCUENTO:	0.00
SUBTOTAL NETO:	50.26
TARIFA IVA:	18.17
TARIFA 12.0%:	32.09
12.0% IVA:	3.85
COSTO FLETE:	0.00
TOTAL:	54.11

NOTAS:

- Los artículos que están marcados con un (*) no tienen suficiente stock.
 - Le recordamos que el archivo del beneficiario debe tener la siguiente información:
Cédula, nombre, teléfono, local o dirección de domicilio, fecha de entrega.
- OBSERVACIONES:
- Para obtener el precio de afiliado, debe presentar la tarjeta de afiliación (aplican restricciones).
 - Los precios anotados son de afiliado ☒ No afiliado ☐
 - El pago podrá ser: efectivo, tarjeta de crédito, cheque, etc.
 - Para el pago con cheque presentar la tarjeta de afiliación que deberá ser del titular de la cuenta corriente y el cheque a nombre de Supermaxi, Megamaxi o Corporación Favorita C.A. (aplican restricciones).
 - En caso de efectuarse retención a la fuente deberá registrarse a nombre de Corporación Favorita C.A.
 - Si se va a requerir la factura debe canjearse la nota de venta, acercándose a servicios al cliente y presentar el RUC y la razón social.
 - La confirmación del cliente para surtir esta proforma, debe ser con un mínimo de 72 horas de anticipación.
 - Al confirmar debe ser cancelado el valor total de la proforma.
 - La mercadería está sujeta a disponibilidad.
 - Al confirmar el valor total de la proforma puede variar debido a un posible costo de flete si existen entregas a domicilio.
 - Al confirmar el valor total de la proforma puede variar si existen artículos de peso variable ya que estos se reservan con el peso medio y en el momento de ser pesados puede variar el costo.
 - Los precios serán ajustados a favor del cliente.
 - Los valores autorizados para los artículos que aplican a diferidos son:

SUPERMAXI
REAL AUDIENCIA

<https://www.cfbvrita.ec/sispe/Web/Reportes/EstadoDetallePedido/ptEstadoDetallePedidoTexto.jsp?Id=1530648725225>

1/2



ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN PROGRAMA DE INTEGRACIÓN QUE FOMENTE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL BUEN CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA CÁMARA DE COMERCIO DE QUITO. DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO.2018.

Quito DM, 14 de Diciembre del 2018.

Señores

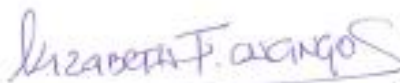
INSTITUTO TECNOLÓGICO CORDILLERA

Presente,

Mediante el presente documento la CÁMARA DE COMERCIO DE QUITO, certifica que el señor Edwin Danilo Ibarra Mendoza con número de cédula 1723303309 realizó la tesis en esta empresa, con la elaboración y socialización de un programa de integración que fomente las relaciones interpersonales y el buen clima laboral.

Cumpliendo todos los requerimientos solicitados.

Atentamente,


Elizabeth Chango Saavedra
Coordinadora de Talento Humano



Urkund Analysis Result

Analysed Document: Tesis Edwin Ibarra.pdf (D43465911)
Submitted: 11/4/2018 3:10:00 AM
Submitted By: edwinibarra11@hotmail.com
Significance: 7 %

Sources included in the report:

Katherine Calvache.pdf (D30872176)
tesis apa (Recuperado) ultimo.pdf (D30294880)
PORTILLA SILVANA RECURSO HUMANO.docx (D15719969)
JESUS ALFONSO LINCANGO PILATUÑA.pdf (D37086152)
<http://julioalcaraz.blogspot.com/2013/07/rejilla-administrativa-o-grid-gerencial.html>
<https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>
<http://motivacionyclimalaboral.blogspot.com/>
<http://www.eduschool.edu.uy/el-grupo-de-lideres-siempre-creando-con-sus->
<http://dinamicasojuegos.blogspot.com/2010/02/concurso-de-canciones.html>

Instances where selected sources appear:

45



Aprobado
31/10/2018
[Handwritten signature]

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) **IBARRA MENDOZA EDWIN DANILO**, portador de la cédula de identidad N° 1723303309, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 20 de noviembre del 2018

20 NOV 2018
Manuela B
Sra. Mariela Balseca
CAJA

Psic. Fabián Jara
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN


Ing. William Parra
BIBLIOTECA

 INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"

20 NOV 2018

9.52 AM
COORDINACIÓN PRÁCTICAS

Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

 INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
RECIBIDO
20 NOV 2018

Ing. Fabián Mendoza
DIRECTOR DE CARRERA
Administración de Recursos Humanos

 INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
20 NOV 2018
Magui Ordoñez
Sra. Magui Ordoñez
SECRETARÍA ACADÉMICA