



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

**FOMENTAR UN CLIMA LABORAL FAVORABLE
MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE
UN TALLER DE RELACIONES INTERPERSONALES Y
LIDERAZGO EN LA EMPRESA "OLE MOVILIDAD"
UBICADA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO
METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2017.**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de
Tecnóloga en Administración de Recursos Humanos – Personal**

Autora: Josselyn Paola Molina Pérez

Tutora: Mayra Jacqueline Valverde Reyes

Quito, Octubre 2017



ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 25 de Septiembre de 2017

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) MOLINA PEREZ JOSSELYN PAOLA de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: FOMENTAR UN CLIMA LABORAL FAVORABLE MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE RELACIONES INTERPERSONALES Y LIDERAZGO EN LA EMPRESA "OLE MOVILIDAD" UBICADA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2017 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. VALVERDE MAYRA
Tutor del Proyecto

ING. GORDILLO ANA
Lector del Proyecto



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"

DIRECCIÓN DE CARRERA

Adm. R.R.H.H. y Marketing

ING. FRANKLIN CEVALLOS
Director de Escuela



ING. GALO CISNEROS
Coordinador de la Unidad de Titulación

DECLARATORIA.

Declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigente. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que he llegado son mi absoluta responsabilidad.

MOLINA PÉREZ JOSSELYN PAOLA

C.C: 172130521-5

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL.

Yo, **Josselyn Paola Molina Pérez** portadora de la cédula de ciudadanía signada con el No. 172130521-5 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: “Fomentar un clima laboral favorable mediante la elaboración y socialización de un taller de relaciones interpersonales y liderazgo en la empresa "Ole Movilidad" ubicada en el sector norte del Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2017”, con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA

NOMBRE

Josselyn Paola Molina Pérez

CEDULA

CC: 172130521-5

CESIÓN DE DERECHOS.

Yo, **JOSSELYN PAOLA MOLINA PÉREZ** alumna de la Escuela ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL, libre y voluntariamente cedo los derechos de autor de mi investigación en favor del Instituto Tecnológico Superior "Cordillera".

JOSSELYN PAOLA MOLINA PÉREZ

CI: 1721305215

AGRADECIMIENTO.

Primero y, antes que nada, le agradezco a Dios, por estar junto a mí en cada paso que doy, por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque me ayudó hacer realidad este sueño tan anhelado que fue culminar mi carrera y subir un peldaño más de mi vida profesional.

Al INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA por haberme dado la oportunidad de estudiar, formarme y crecer tanto personal como profesionalmente.

A mi tutora Mayra Valverde por todo su esfuerzo y dedicación, quien con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación ha logrado en mí que pueda terminar con éxitos mis estudios, con su visión crítica, su rectitud en su profesión como docente, sus excelentes consejos, apoyo y confianza que me ayudaron a formarme como persona e investigadora.

A la empresa Ole Movilidad y al personal que labora en la institución, quienes me dieron la oportunidad de desarrollar mi proyecto, brindándome su apoyo día a día en todo lo que he necesitado de una manera incondicional.

También agradezco a mis profesores durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena en mi formación, con consejos, y enseñanzas que son valederas para toda la vida.

DEDICATORIA.

Este trabajo se la dedico principalmente a Dios quien supo ser mi guía en toda mi carrera, por haberme dado conocimientos, sabiduría, fuerzas y permitirme cumplir mis objetivos y metas, siendo esa luz que siempre me impulsaba a seguir hacia adelante y a nunca darme por vencida.

Para mis padres por su apoyo, amor, consejos, comprensión, y por toda la ayuda incondicional que me brindaron en cada paso que di y porque me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi empeño, y mi perseverancia para conseguir lo que me he propuesto.

A mi novio por estar junto a mi todo el tiempo, brindándome su apoyo ya que se ha convertido en mi motivación, inspiración y mi felicidad, siempre ayudándome a superar todas las barreras que se me han presentado hasta cumplir mis sueños, sobre todo culminar mi carrera que es el anhelo mío y de mi familia.

ÍNDICE GENERAL.

DECLARACIÓN DE APROBACIÓN TUTOR Y LECTOR	¡Error!
Marcador no definido.	
DECLARATORIA	ii
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	iii
CESIÓN DE DERECHOS	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE TABLAS	xii
ÍNDICE FIGURAS	xiii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPÍTULO I	1
ANTECEDENTES	1
1.01 Contexto	1
1.01.01 Macro	1
1.01.02 Meso	3
1.01.03 Micro	4
1.02 Justificación	6
1.03 Definición del problema central (Matriz T)	8
1.03.01 Análisis de la Matriz T	9
CAPÍTULO II	11
INVOLUCRADOS	11
2.01 Mapeo de involucrados	11
2.01.01 Análisis del mapeo de involucrados	12
2.02 Matriz de análisis de involucrados	13
2.02.01 Análisis de la Matriz de involucrados	15
CAPÍTULO III	19

PROBLEMAS Y OBJETIVOS	19
3.01 Árbol de Problemas	19
3.01.01 Análisis del Árbol de Problemas.....	20
3.02 Árbol de Objetivos.....	21
3.02.01 Análisis del Árbol de Objetivos	22
CAPÍTULO IV	24
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	24
4.01 Matriz de análisis de alternativas.....	24
4.01.01 Análisis de la matriz de análisis de alternativa	26
4.02 Matriz de análisis de impacto de objetivos.....	28
4.02.01 Análisis de la matriz de análisis de impacto de los objetivos	30
4.03 Diagrama de estrategias	32
4.03.01 Análisis del diagrama de estrategias	33
4.04 Matriz de Marco Lógico	35
4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico.....	38
CAPÍTULO V	42
PROPUESTA	42
5.01 Antecedentes.....	42
5.02 Justificación	42
5.03 Objetivo General.....	43
5.04 Objetivos específicos.....	43
5.05 Orientación para el estudio	44
5.05.01 Definición de relaciones interpersonales	44
5.05.02 Importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.....	45
5.05.03 Comunicación Asertiva.....	47
5.05.04 Definición de liderazgo	48
5.05.05 Características de un líder	49
5.05.06 Tipos de liderazgos	52
5.05.07 Clima laboral.....	54
5.05.08 Beneficios de un buen clima en la organización.....	55
5.05.09 Peligros de un clima organizacional negativo en una empresa.....	56
5.05.10 Rotación de personal.....	56
5.06 Descripción de la herramienta metodológica	58

5.06.01 Enfoque de la investigación	58
5.06.02 Recolección de la información.....	58
5.06.03 Método utilizado	58
5.06.04 Técnica utilizada	59
5.06.05 Tipo de Investigación.....	59
5.06.06 Estructura de la encuesta.....	59
5.06.07 Población y muestra	60
5.06.08 Tabulación de las preguntas antes de socializar el proyecto.....	62
5.07 Taller de relaciones interpersonales y liderazgo.....	74
5.07.01 Objetivo del taller.....	74
5.07.02 Participantes	74
5.07.03 Facilitador	74
5.07.04 Materiales utilizados	74
5.07.05 Duración del taller.....	75
5.07.06 Lugar de la realización del taller.....	75
5.07.07 Reglas de Oro.....	75
5.07.08 Video de bienvenida.....	76
5.07.09 Tema 1: Liderazgo	77
5.07.10 Tema 2: Clima Laboral	81
5.07.11 Tema 3: Comunicación asertiva.....	92
5.07.12 Tema 4: Relaciones interpersonales.....	97
5.07.13 Tema 5: Rotación de personal.....	106
5.07.14 Retroalimentación	107
5.07.15 Presupuesto de las actividades	109
5.07.16 Resumen de tiempos de las actividades	110
5.08 Taller para la socialización	111
5.08.01 Reglas de Oro.....	111
5.08.02 Video de bienvenida.....	111
5.08.03 Tema 1: Liderazgo	112
5.08.04 Tema 2: Relaciones interpersonales.....	113
5.08.05 Tema 3: Comunicación asertiva.....	113
5.08.06 Tema 4: Clima laboral.....	115
5.08.07 Tema 5: Rotación de personal.....	116

5.08.08 Retroalimentación	117
5.08.09 Resumen del presupuesto de los temas a socializar	119
5.08.10 Resumen de los tiempos para la socialización	119
5.09 Plan de la socialización del taller de relaciones interpersonales y liderazgo	120
5.09.01 Objetivos del taller	120
5.09.02 Metodología	120
5.09.03 Contenido del taller	120
5.09.04 Responsable	121
5.09.05 Materiales utilizados	121
5.09.06 Participantes	121
5.09.07 Facilitador	121
5.09.08 Día que se realizará el taller de socialización	121
5.09.09 Duración del taller	122
5.09.10 Lugar de la realización del taller	122
5.09.11 Cronograma de ejecución del taller de socialización	122
5.09.12 Modelo de la encuesta después de socializar	123
5.10 Encuesta	125
5.10.01 Tabulación de las preguntas después de socializar el proyecto ..	125
CAPÍTULO VI	136
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	136
6.01 Recursos	136
6.01.01 Recursos Humanos	136
6.01.02 Recursos Audiovisuales	136
6.01.03 Infraestructura	137
6.01.04 Material de apoyo	137
6.02 Presupuesto	137
6.02.01 Presupuesto del proyecto	137
6.02.02 Presupuesto del taller de relaciones interpersonales y liderazgo	138
6.03 Cronograma	139
CAPÍTULO VII	142
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	142
7.01 Conclusiones	142
7.02 Recomendaciones	144

BIBLIOGRAFÍA.....	145
ANEXOS.....	151
Anexo 1: Exposición del tema liderazgo.....	151
Anexo 2: Exposición del tema clima laboral.....	151
Anexo 3: Exposición del tema rotación de personal	152
Anexo 4: Realización de la dinámica ocupa tu lugar	152
Anexo 5: Realización de la dinámica pasa la muela.....	153
Anexo 6: Entrega de las encuestas	153
Anexo 7: Bienvenida	154
Anexo 8: Exposición del tema relaciones interpersonales	154
Anexo 9: Realización de la dinámica ocupa tu lugar	155
Anexo 10: Realización de la dinámica	155
Anexo 11: Entrega de las encuestas	156
Anexo 12: Realización de las encuestas.....	156

ÍNDICE TABLAS.

Tabla 1 Definición del problema central (Matriz T)	8
Tabla 2 Matriz de análisis de involucrados	13
Tabla 3 Matriz de análisis de alternativas	25
Tabla 4 Matriz de análisis de impacto de objetivos	28
Tabla 5 Matriz de Marco Lógico	35
Tabla 6 Población y muestra	60
Tabla 7 Pregunta 1.....	62
Tabla 8 Pregunta 2.....	63
Tabla 9 Pregunta 3.....	64
Tabla 10 Pregunta 4.....	65
Tabla 11 Pregunta 5.....	66
Tabla 12 Pregunta 6.....	67
Tabla 13 Pregunta 7.....	68
Tabla 14 Pregunta 8.....	69
Tabla 15 Pregunta 9.....	70
Tabla 16 Pregunta 10.....	71
Tabla 17 Presupuesto de las actividades	109
Tabla 18 Resumen de tiempos de las actividades	110
Tabla 19 Resumen del presupuesto de los temas a socializar	119
Tabla 20 Resumen de los tiempos para la socialización	119
Tabla 21 Cronograma del taller	122
Tabla 22 Pregunta 1.....	125
Tabla 23 Pregunta 2.....	126
Tabla 24 Pregunta 3.....	127
Tabla 25 Pregunta 4.....	128
Tabla 26 Pregunta 5.....	129
Tabla 27 Pregunta 6.....	130
Tabla 28 Pregunta 7.....	131
Tabla 29 Pregunta 8.....	132
Tabla 30 Pregunta 9.....	133
Tabla 31 Pregunta 10.....	134
Tabla 32 Presupuesto del proyecto.....	137
Tabla 33 Presupuesto del taller de relaciones interpersonales y liderazgo	138
Tabla 34 Cronograma.....	139

ÍNDICE FIGURAS.

Figura 1 Mapeo de involucrados	11
Figura 2 Árbol de Problemas.....	19
Figura 3 Árbol de Objetivos.....	21
Figura 4 Diagrama de estrategias	32
Figura 5 Pregunta 1	62
Figura 6 Pregunta 2	63
Figura 7 Pregunta 3	64
Figura 8 Pregunta 4	65
Figura 9 Pregunta 5	66
Figura 10 Pregunta 6	67
Figura 11 Pregunta 7	68
Figura 12 Pregunta 8	69
Figura 13 Pregunta 9	70
Figura 14 Pregunta 10	71
Figura 15 Pregunta 1	125
Figura 16 Pregunta 2	126
Figura 17 Pregunta 3	127
Figura 18 Pregunta 4	128
Figura 19 Pregunta 5	129
Figura 20 Pregunta 6	130
Figura 21 Pregunta 7	131
Figura 22 Pregunta 8	132
Figura 23 Pregunta 9	133
Figura 24 Pregunta 10	134

RESUMEN EJECUTIVO.

El presente proyecto de investigación presenta la elaboración y socialización de un taller de relaciones interpersonales y liderazgo dirigido a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", mediante diversas estrategias que se pueden aplicar a nivel empresarial, también se puntualizan y detallan aspectos relacionados con la posible implementación de dicho taller.

El primer capítulo presenta los antecedentes para llevar a cabo esta propuesta, así como la justificación del presente trabajo a través de un análisis de la problemática que se está presentando. En el segundo capítulo se ejecuta un estudio y análisis de los involucrados en el proyecto de investigación para poder detectar los posibles conflictos que podrían presentarse y así también identificar el interés que se obtiene del tema planteado.

En el tercer capítulo se lleva a cabo un análisis de las causas que generaron los problemas actuales percibidos en la empresa así como de los efectos. En el cuarto capítulo se considera y analiza cada uno de los objetivos planteados, el impacto general y ambiental que tendría cada uno de ellos, además de la importancia que tienen y como se van a sostener a través del tiempo.

En el quinto capítulo se desarrolla la propuesta para solucionar el problema actual de la empresa que es el desfavorable clima laboral. En el sexto capítulo se detalla el presupuesto necesario para llevar a cabo la propuesta, y el cronograma donde se da a conocer el tiempo que duró la realización del proyecto. Y finalmente en el séptimo capítulo se presentan las conclusiones y recomendaciones del proyecto de titulación.

- ✓ Clima laboral.
- ✓ Relaciones interpersonales.
- ✓ Comunicación.
- ✓ Liderazgo.
- ✓ Productividad.

ABSTRACT.

This research project presents the elaboration and socialization of a workshop on interpersonal relations and leadership aimed at the employees of the company "Ole Mobility", through various strategies that can be applied at the corporate level, also detail and detail aspects related to the possible implementation of this workshop.

The first chapter presents the antecedents to carry out this proposal, as well as the justification of the present work through an analysis of the problematic that is being presented. In the second chapter, a study and analysis of those involved in the research project is carried out in order to be able to detect the possible conflicts that could arise and also to identify the interest that is obtained from the raised topic.

In the third chapter an analysis of the causes that generated the current problems perceived in the company as well as of the effects is carried out. The fourth chapter considers and analyzes each of the objectives set out, the general and environmental impact that each of them would have, as well as the importance they have and how they will be sustained over time.

In the fifth chapter the proposal is developed to solve the current problem of the company which is the unfavorable working environment. The sixth chapter details the budget necessary to carry out the proposal, and the schedule where the duration of the project is announced. Finally, the seventh chapter presents the conclusions and recommendations of the degree project.

- ✓ Work climate.
- ✓ Interpersonal relationships.
- ✓ Communication.
- ✓ Leadership.
- ✓ Productivity.

INTRODUCCIÓN.

El presente proyecto de investigación se desarrolla en la empresa “Ole Movilidad”, ubicada en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito, es una empresa administradora integral de estacionamientos, que tiene operaciones en Ecuador desde el año 2013, administrando actualmente 21 estacionamientos, tanto propios como de otras compañías. Opera en Quito y Guayaquil y entre sus clientes corporativos se encuentran SUPERMERCADOS SANTA MARÍA, FYBECA, CITIMED HOTEL, SUPERCINES, CENTRO COMERCIAL CUMBAYÁ, BACAORTIZ, CLÍNICA INTERNACIONAL.

El problema que se percibió en la institución es la existencia de un clima laboral desfavorable debido al desinterés por parte de los altos mandos, lo cual ha generado que los colaboradores se sientan desmotivados, insatisfechos, e inseguros en su trabajo, por tal razón los objetivos empresariales no se cumplen de manera eficiente ni eficaz, trayendo consigo un alto índice de rotación de personal, es decir los colaboradores no tiene estabilidad en su puesto de trabajo por ende el talento humano no permanece en la empresa.

Para la solución de esta problemática se propone la elaboración y socialización de un taller de relaciones interpersonales y liderazgo dirigido a los colaboradores y a los jefes de áreas, con el fin de dar a conocer los factores que influyen para que en la empresa exista un clima laboral favorable, de esta manera lograr que los colaboradores laboren en un ambiente lleno de confianza y seguridad, creando relaciones interpersonales sanas, trabajando en equipo, interactuando y comunicándose de manera asertiva, donde se respeten y se valoren los puntos de vista, las opiniones y las ideas de todos los miembros así se van a sentir más empoderados y comprometidos con la filosofía corporativa de la empresa ya que laborarán en mejores condiciones teniendo una alta productividad y un rendimiento efectivo.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES.

1.01 Contexto.

1.01.01 Macro.

“En los últimos años, se ha abordado el estudio de clima organizacional en diferentes contextos, utilizando los diversos instrumentos que se encuentran en el medio. Entre los estudios más recientes se pueden encontrar los siguientes:

En la Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, se plantea un estudio realizado por Fernando Toro Álvarez., referente a la gestión del Clima Organizacional en la planta de Giradota de Colcerámica, Organización Corona-Mancesa, en la ciudad de Medellín. Los resultados encontrados fueron jefes autocráticos, críticos, no participativos, con poca atención a sus colaboradores, falta de reconocimiento, deficiente información y comunicación, con mal despliegue de la visión y los objetivos, falta de gestión proactiva del clima laboral y deficiente manejo del control de gastos. Todo lo anterior mostró que un factor decisivo en estos resultados es el estilo de dirección (liderazgo).

Este mismo autor planteó otro estudio de fortalezas y limitaciones del clima organizacional en empresas colombianas retrospectiva de 10 años de investigación; la cual arrojó que la imagen gerencial es un indicador que tiende a ubicarse en uno de los niveles más bajo, ubicado en un nivel satisfactorio;

siendo la variable más baja la retribución, no obstante el sentido de pertenencia obtiene los valores más altos.

En la misma revista Fernando Toro realiza otra investigación llamada Incidencia del clima organizacional sobre el apoyo organizacional percibido, Medellín, Colombia; en la cual los resultados informaron que el clima organizacional influye sobre el apoyo organizacional percibido, las variables que más lo determinaron fueron apoyo al jefe, trato del personal, trabajo en equipo y disponibilidad de recursos. El mismo autor en otro estudio, llamado Clima organizacional, satisfacción del personal y percepción de la calidad del servicio por los clientes en la ciudad de Medellín, Colombia; efectuó correlaciones altas y significativas entre el clima organizacional, satisfacción del personal con el trabajo y la satisfacción de los clientes con el servicio. Los resultados indicaron niveles altos con el servicio.

Por otro lado en el 2001 las estudiantes de psicología de la UPB; Silvana Velásquez Muriel Gilma, Rosa Ortiz Betancourt realizaron un estudio del clima organizacional de la compañía Colombiana de discos S.A. en la ciudad de Medellín. Los resultados obtenidos se presentan entre buenos y muy buenos dentro del rango establecido. Finalmente se concluye con algunas recomendaciones con miras al fortalecimiento del clima organizacional

En otro estudio sobre el clima organizacional de la Embotelladora Coca-Cola S.A. de la ciudad de Medellín, realizado por Gladis Elena Alvarado Sánchez y Luz Miriam Díaz Hurtado, se observó que las variables liderazgo, motivación, comunicación e interacción social influyen en forma positiva en el clima organizacional de dicha organización. Algunos estudios de los enunciados fueron medidos con instrumentos como el IMCOC o el ECO, otros fueron realizados con instrumentos contruidos específicamente.”(Zabala, y otros, 2005, pág. 13)

1.01.02 Meso.

“En un estudio realizado sobre el clima laboral en la empresa Serviposible S.A, en la Universidad Técnica de Ambato en la Facultad de Ciencias Administrativas, realizado por Leticia Maricela Aponte Velasteguí se dedujo que el Clima Organizacional es de suma importancia en las empresas y es la base del comportamiento humano ya que de ello depende el desempeño laboral, se investigó en la empresa SERVIPOSIBLE S.A, que esta variable está afectando a los empleados, ya que se sienten con una baja autoestima, desmotivación hacia el cumplimiento de sus tareas y esto, se debe al desinterés por parte de los directivos hacia sus trabajadores y además existe el cambio de personal constante, esto se da principalmente por el Clima Organizacional existente.

La falta de ideas ha originado un ambiente inadecuado de trabajo que afecta al desempeño laboral de la empresa, además se contrata a personal inexperto en el área de venta y bodega lo que ha tomado mucho tiempo en adaptarles a su trabajo retrasando el nivel de producción por lo cual se diseñó un modelo organizacional que ayudará a mejorar el Clima Organizacional en la empresa.

Además se han realizado varias investigaciones relacionadas con el tema como es el caso de la Universidad Técnica de Ambato de la Facultad de Auditoria y Contabilidad ; Águila, C.(2004,p.150), en su tesis de Diseño de un sistema de Administración de Recursos Humanos, que permita aumentar la productividad en la empresa grupo casa grande “Avícola Agoyán”, concluye que: “No existe una jefatura en el departamento de recursos humanos y lo que se hace es asignarle responsabilidades, mayores al auxiliar de nómina. Y es una de las falencias que se determina debido a que no existe alguien quien se preocupe por el bienestar de los empleados en forma directa. No existe una cultura de evaluación y se deja escapar personal muy valioso que siempre encuentra un sitio bueno en la competencia. Además, es de interés desarrollar al máximo el potencial de los trabajadores para que puedan utilizar todas sus capacidades tanto

dentro como fuera del trabajo. Mejorar la calidad y eficiencia del personal, lograr la satisfacción de las necesidades del cliente externo”.

Se concluye también que: el Clima Organizacional es un tema de gran importancia en las organizaciones las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano; el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa, son un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto, es decir, es la expresión personal de la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.”(Velastegui, 2011, pág. 11;12)

1.01.03 Micro.

“En un estudio realizado sobre el clima organizacional en la Corporación Ecuatoriana de Aluminio S.A CEDAL en la Universidad Central del Ecuador en la Facultad de Ciencias Psicológicas, realizado por Lorena Lisseth Díaz Álvarez se evidencio lo siguiente, el Clima Laboral es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las empresas, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de la organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano.

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, pueden ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto.

Por los cambios que ha sufrido Cedal, de personal, de estructura o de implementación de nuevos sistemas, se realizó una evaluación de clima laboral en Cedal Quito, Guayaquil y mandos altos de la Planta Industrial, teniendo en cuenta que la persona es un ser social por naturaleza, por lo que necesita de

buenas relaciones y de un entorno laboral propicio para impulsar su trabajo y su productividad, si las relaciones interpersonales no se realizan de manera adecuada, si existen conflictos y si a nivel general las condiciones no son las correctas, no se generará la productividad que requiere la empresa.

Es importante señalar que las personas no se motivan necesariamente con sueldos, si bien es importante, muchas personas van a producir mejor si se les respeta, si hay reconocimiento a su labor, si se sienten escuchados y si se le otorga mayores responsabilidades, es decir, mayor empoderamiento en las actividades que realizan.

De la investigación realizada se observó que el clima y la satisfacción laboral existente en Cedal a nivel nacional es muy bueno, es decir, que el ambiente de trabajo ayuda al buen desempeño de los empleados.

También se concluyó que el factor con mayor nivel de satisfacción es la empresa, es decir, que el personal se encuentra identificado y comprometido con la organización, lo cual es clave para el buen desempeño de sus funciones y el factor con menor nivel de aceptación es la remuneración, puesto que a nivel general los trabajadores de Cedal Aluminio, consideran que los sueldos o salarios que perciben no son competitivos en el mercado laboral, siendo esto un riesgo en cuanto a la retención de una fuerza de trabajo productiva, en otras palabras a la pérdida o fuga de talentos.

En base a los resultados, efectivamente existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta relación aparece presente entre los factores interrelacionados de las variables estudiadas, es decir, la satisfacción laboral de los trabajadores de Cedal está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada. Así mismo incidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción, ya que ésta es consecuencia de una situación, de una percepción, si bien es cierto que la propia satisfacción puede retroalimentar el propio clima organizacional.”(Alvarez, 2012, pág. 2;3;78)

1.02 Justificación.

El desfavorable clima laboral y el desinterés por parte de los jefes de áreas hacia el talento humano vigente en las empresas, es lo que conlleva a realizar el siguiente proyecto.

En la actualidad los directivos pasan por alto muchos aspectos que para los trabajadores son primordiales en el desarrollo de su trabajo diario, por esta razón se debe incitar al cambio de mentalidad y de estrategia empresarial, tomando en cuenta no solo el aspecto económico para la empresa sino también los beneficios que ésta ofrece a sus colaboradores, ya que el recurso humano es imprescindible dentro de la organización y merece reconocimiento e incentivos que lo motiven a continuar trabajando y poniendo en práctica todas sus habilidades y destrezas y esto es lo que se quiere lograr con este proyecto.

El mismo que se socializará en la empresa "Ole Movilidad" en el período 2017-2017, donde se propiciará un clima laboral saludable, en donde exista equidad entre el empleador y el colaborar, en donde las relaciones interpersonales sean de calidad, e incluso las condiciones físicas o ambientales de trabajo sean óptimas para el buen desempeño de las actividades dentro de la empresa.

Este proyecto está relacionado con el objetivo 9 del Plan Nacional del Buen Vivir el cual es "Garantizar el trabajo digno en todas sus formas", y está más inmiscuido en el numeral 9.3 que dice profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales, esto nos ayudará a fortalecer la normativa y los mecanismos de control para garantizar condiciones dignas en el trabajo, estabilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras, así como el estricto cumplimiento de los derechos laborales sin ningún tipo de discriminación.

También está enfocado en el numeral 9.5, el cual es fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral así se podrá fomentar capacitaciones para trabajadores y empleadores con el objetivo de mejorar su desempeño, productividad, empleabilidad, permanencia en el trabajo y su realización personal.

De esta manera se espera disminuir la alta rotación de personal, la apatía de los colaboradores en su puesto de trabajo, la inestabilidad laboral existente por el clima organizacional inadecuado, la baja productividad y el bajo rendimiento. Garantizando un crecimiento personal y profesional para los colaboradores, una comunicación asertiva y un adecuado clima laboral

.

1.03 Definición del problema central (Matriz T).

Tabla 1.

Definición del problema central (Matriz T).

SITUACIÓN EMPEORADA.	SITUACIÓN ACTUAL.				SITUACIÓN MEJORADA.
Disminución de la productividad laboral e incumplimiento de objetivos.	Desfavorable clima laboral en la empresa “Ole Movilidad”, debido al desinterés por parte de los altos mandos.				Aumento de la productividad laboral y cumplimiento de objetivos.
FUERZAS IMPULSADORAS.	I	PC	I	PC	FUERZAS BLOQUEADORAS.
1. Elaboración de un taller de relaciones interpersonales y liderazgo dirigido a los jefes de áreas.	1	5	5	1	1. Desinterés por parte de los jefes de áreas para asistir al taller.
2. Procurar realizar capacitaciones de convivencia y comunicación asertiva dirigidas a los colaboradores.	1	5	5	2	2. Escasa disponibilidad de tiempo que tienen los colaboradores para acudir a las capacitaciones.
3. Los jefes que toman decisiones deben adoptar mejores y eficientes estilos de liderazgo.	2	5	5	1	3. Resistencia de los jefes que toman decisiones a cambiar sus estilos de liderazgo.
4. Concienciar a los jefes de áreas para que reconozcan y valoren las habilidades y destrezas de sus colaboradores.	1	5	5	1	4. Mayor preocupación por el aspecto económico de la empresa más no por el bienestar de los colaboradores.
5. Proponer y fomentar un plan de motivación laboral en la empresa.	1	5	5	1	5. Escaso apoyo por parte de los directivos y trabajos poco estimulantes.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

1.03.01 Análisis de la Matriz T.

La matriz T consta de una situación actual que es el desfavorable clima laboral en la empresa "Ole Movilidad", debido al desinterés por parte de los altos mandos, al no hacer nada se tendrá una situación empeorada que es la disminución de la productividad e incumplimiento de objetivos, con el proyecto se pretende llegar a una situación mejorada que es el aumento de la productividad y el cumplimiento de objetivos.

Para esto se cuenta con fuerzas impulsadoras, la primera es la elaboración de un taller de relaciones interpersonales y liderazgo dirigido a los jefes de áreas, en la realidad se evidencia que no existen este tipo de talleres, es por eso que se da un parámetro de 1 y con el proyecto se pretende llegar a un parámetro de 5 que significa que aumenten estos talleres. La primera fuerza bloqueadora es el desinterés por parte de los jefes de áreas para asistir al taller, esta es muy alta por eso se da un parámetro de 5 y se pretende disminuir este desinterés llegando a un parámetro de 1.

La segunda fuerza impulsadora es procurar realizar capacitaciones de convivencia y comunicación asertiva dirigido a los colaboradores, en lo real no existen capacitaciones y por eso se da un parámetro de 1 y con el proyecto se pretende llegar a un parámetro de 5 que significa que existan capacitaciones. La segunda fuerza bloqueadora es la escasa disponibilidad de tiempo que tienen los colaboradores para asistir a las capacitaciones, esta es muy alta y por ende se da un parámetro de 5 y se intenta reducir esa escasa disponibilidad de tiempo llegando a un parámetro de 2.

La tercera fuerza impulsadora es que los jefes que toman decisiones deben adoptar mejores y eficientes estilos de liderazgo, en lo real hay jefes con malos estilos de liderazgo y por eso se da un parámetro de 2 y con el proyecto se pretende llegar a un parámetro de 5, que significa que los directivos mejoren sus estilos de liderazgo. La tercera fuerza bloqueadora es la resistencia de los jefes

que toman decisiones a cambiar sus estilos de liderazgo, esta es muy alta y por esta razón se da un parámetro de 5 y se pretende eliminar esta resistencia llegando a un parámetro de 1.

La cuarta fuerza impulsadora es concienciar a los jefes de áreas para que reconozcan y valoren el talento humano, en la realidad el factor humano no es valorado y por ende se da un parámetro de 1 y con el presente proyecto se quiere llegar a un parámetro de 5, que significa que los jefes de áreas valoren y vean como elemento fundamental al talento humano. La cuarta fuerza bloqueadora es la mayor preocupación por el aspecto económico más no por el bienestar de los colaboradores, esto es muy alto y por eso se da un parámetro de 5 y se espera cambiar esta ideología que tienen los directivos llegando a un parámetro de 1.

Finalmente la quinta y última fuerza impulsadora es proponer y fomentar un plan de motivación laboral en la empresa, en lo real hay escasa motivación laboral en la empresa y por eso se da un parámetro de 1 y con este proyecto se pretende llegar a un parámetro de 5, que quiere decir que exista más interés y motivación hacia el personal. La quinta fuerza bloqueadora es el escaso apoyo por parte de los directivos y los trabajos poco estimulantes, esto es muy elevado y por ende se da un parámetro de 5 y se quiere disminuir esta falta de apoyo llegando a un parámetro de 1.

CAPÍTULO II

INVOLUCRADOS.

2.01 Mapeo de involucrados.

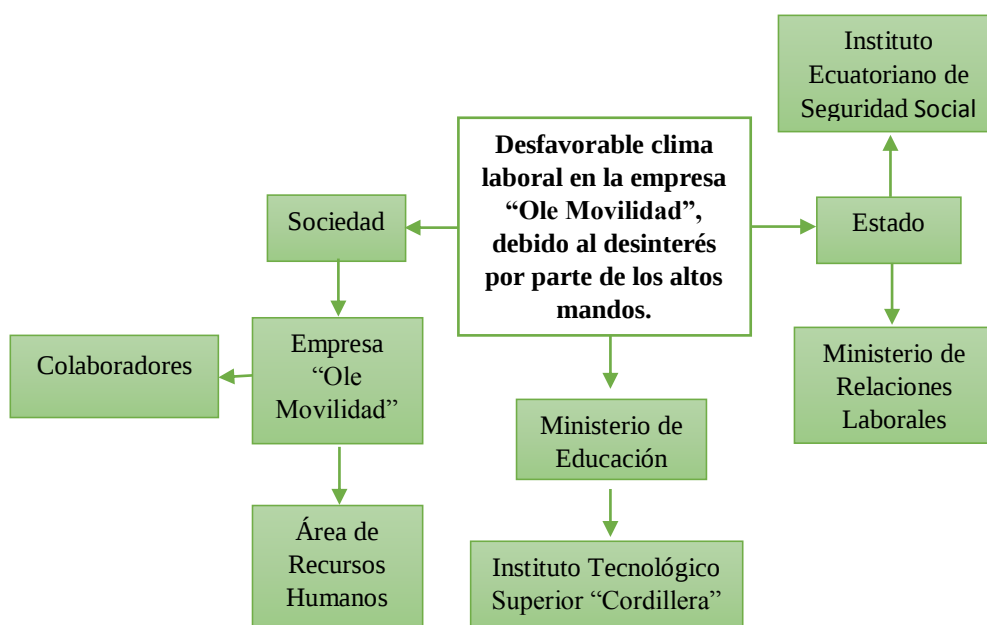


Figura 1.

Mapeo de involucrados.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

2.01.01 Análisis del mapeo de involucrados.

En el mapeo de involucrados se identifican diferentes intereses, capacidades y necesidades de los grupos involucrados por tal razón en primer lugar se escogió al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ya que esta entidad es de vital importancia porque es el responsable de aplicar el seguro universal obligatorio de todos los colaboradores e interviene de manera directa con el proyecto, en segundo lugar está el Ministerio de Relaciones Laborales que es el ente rector de las políticas laborales del Ecuador y garantiza el respeto de los derechos de los colaboradores, es así que es un involucrado esencial dentro del proyecto.

Como tercer involucrado está el Área de Recursos Humanos la cual proporcionara información necesaria y verídica para el cumplimiento del proyecto, el cuarto involucrado es la Empresa "Ole Movilidad", que es donde se va a desarrollar y socializar el proyecto con el fin de mejorar el clima laboral existente.

El último involucrado es el Instituto Tecnológico Superior Cordillera ya que es la institución que imparte y brinda conocimientos y herramientas necesarias para el buen desarrollo del proyecto.

2.02 Matriz de análisis de involucrados.

Tabla 2.

Matriz de análisis de involucrados.

ACTORES INVOLUCRADOS.	INTERÉS SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL.	PROBLEMAS PERCIBIDOS.	RECURSOS MANDATOS CAPACIDADES.	INTERÉS SOBRE EL PROYECTO.	CONFLICTOS POTENCIALES.
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	Capacitaciones sobre las causas que generan un mal clima laboral.	Desinterés de los empleadores.	Profesionales interdisciplinarios Art 33 de la Constitución de la República del Ecuador, Sección octava	Generar un clima adecuado y agradable en el trabajo.	Cambios de políticas y desvinculación de los entes reguladores.
Ministerio de Relaciones laborales	Talleres sobre el dialogo social y las relaciones interpersonales.	Falta de apoyo y comunicación interna.	Art 2 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP). Objetivo 9 del Plan Nacional del Buen Vivir, numeral 9.3	Mejorar las relaciones interpersonales entre colaborador y empleador.	Desinterés por parte de las autoridades del Ministerio de Relaciones laborales.
Área de Recursos Humanos	Diseñar un plan de motivación y comunicación asertiva.	Poco empoderamiento de los trabajadores en las actividades que realizan.	Art 4 del Reglamento Orgánico Funcional del IESS, resolución No.C.D 457 en el numeral 2.5.2 literal m y u.	Incentivar a los colaboradores y empleadores para que fortalezcan el apoyo y la comunicación interna.	Desacuerdo y falta de apoyo por el área de recursos humanos.
Empresa “Ole Movilidad”	Reconocimiento y valoración del talento humano.	Inestabilidad de los trabajadores en su puesto de trabajo.	Art 42 del Código de Trabajo numeral 13. Objetivo 9 del Plan Nacional del Buen Vivir, numeral 9.5	Priorizar y valorar las habilidades, destrezas y conocimientos de los colaboradores.	Escasos recursos económicos.

Instituto Tecnológico Superior “Cordillera”	Conocimientos y herramientas útiles impartidos por los docentes para un buen desarrollo del proyecto.	Desinterés y descuido de los estudiantes.	Art 182 de la Ley Orgánica de Educación Superior Art. 26 y 27 de la Constitución de la República del Ecuador	Contribuir para que la empresa acepte y desarrolle el proyecto para una mejora en sus estrategias empresariales.	Poca disponibilidad de tiempo y recursos necesarios.
--	---	---	---	--	--

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

2.02.01 Análisis de la Matriz de involucrados.

La presente matriz tiene los siguientes actores involucrados, el primero es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el interés sobre el problema central que tiene el IESS es realizar capacitaciones sobre las causas que generan un mal clima laboral, el problema que este percibe es el desinterés de los empleadores por asistir a estas capacitaciones, para esto se cuenta con recursos, mandatos y capacidades donde se encuentran los profesionales interdisciplinarios, y se acoge al Art 33 de la Constitución de la República del Ecuador, en la sección octava de trabajo y seguridad social que dice: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. El interés que se tiene sobre el proyecto desde la perspectiva del IESS es generar un clima adecuado y agradable en el trabajo, en donde los conflictos potenciales pueden ser los cambios de políticas y la desvinculación de los entes reguladores.

El segundo actor involucrado es el Ministerio de Relaciones Laborales, el interés sobre el problema central que tiene este ente regulador es promover talleres sobre el diálogo social y las relaciones interpersonales, el problema que este percibe es la falta de apoyo y comunicación interna para esto se cuenta con recursos, mandatos y capacidades los cuales se rigen en el Art 2 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), el cual dice: El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación. También en el Objetivo 9 del Plan Nacional del Buen Vivir, en el numeral 9.3 que dice profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y

garantizar el cumplimiento de los derechos laborales. El interés que se tiene sobre el proyecto desde la perspectiva del Ministerio de Relaciones Laborales es mejorar las relaciones interpersonales entre colaborador y empleador, en donde el conflicto potencial puede ser el desinterés por parte de las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales.

El tercer actor involucrado es el Área de Recursos Humanos, el interés sobre el problema central que tiene Recursos Humanos es diseñar un plan de motivación y comunicación asertiva, el problema que este percibe es el poco empoderamiento de los trabajadores en las actividades que realizan, para esto se cuenta con recursos, mandatos y capacidades los cuales se rigen en el Art 4 del Reglamento Orgánico Funcional del IESS que se refiere a las atribuciones, deberes, responsabilidades y funciones de los órganos y dependencias que conforman el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), resolución No.C.D 457, basándose en el numeral 2.5.2 que es la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano en los literales m que dice elaborar, proponer y ejecutar políticas de capacitación y desarrollo del talento humano, y supervisar su cumplimiento; y en el literal u que dice diagnosticar periódicamente el clima laboral y elaborar, proponer y ejecutar soluciones organizacionales para su mejora. El interés que se tiene sobre el proyecto desde la perspectiva del Área de Recursos Humanos es incentivar a los colaboradores y empleadores para que fortalezcan el apoyo y la comunicación interna, en donde el conflicto potencial puede ser el desacuerdo y falta de apoyo por el área.

El cuarto actor involucrado es la Empresa "Ole Movilidad", el interés sobre el problema central que tiene la empresa es el reconocimiento y la valoración del talento humano, el problema que esta percibe es la inestabilidad de los trabajadores en su puesto de trabajo para esto se cuenta con recursos, mandatos y capacidades los cuales se rigen en el Art 42 del Código de Trabajo en las obligaciones del empleador numeral 13 que dice: Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltrato de palabra o de obra. También en el Objetivo 9 del Plan Nacional del Buen Vivir, numeral 9.5 que dice fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a

las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral. El interés que se tiene sobre el proyecto desde la perspectiva de la empresa es priorizar y valorar las habilidades, destrezas y conocimientos de los colaboradores, en donde el conflicto potencial puede ser los escasos recursos económicos, ya que por esta razón la empresa deja de lado el bienestar y la satisfacción de los colaboradores por satisfacer los intereses de la empresa.

Finalmente el quinto actor involucrado es el Instituto Tecnológico Superior "Cordillera", el interés sobre el problema central que tiene el ITSCO son los conocimientos y herramientas útiles impartidos por los docentes para un buen desarrollo del proyecto, el problema que este percibe es el desinterés y el descuido de los estudiantes, para esto se cuenta con recursos, mandatos y capacidades los cuales se rigen en el Art 182 de la Ley Orgánica de Educación Superior de acuerdo a lo siguiente: De la Coordinación del Sistema de Educación Superior con la Función Ejecutiva. La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, es el órgano que tiene por objeto ejercer la rectoría de la política pública de educación superior y coordinar acciones entre la Función Ejecutiva y las instituciones del Sistema de Educación Superior. Estará dirigida por el Secretario Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación de Educación Superior, designado por el Presidente de la República. Esta Secretaría Nacional contará con el personal necesario para su funcionamiento. También se rige en el Art. 26 de la Constitución de la República del Ecuador que establece que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo; y en el Art. 27 de la Constitución de la República del Ecuador que establece que la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respecto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la

justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. El interés que se tiene sobre el proyecto desde la perspectiva del ITSCO es contribuir para que la empresa acepte y desarrolle el proyecto para una mejora en sus estrategias empresariales, en donde el conflicto potencial es la poca disponibilidad de tiempo y recursos necesarios.

CAPÍTULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS.

3.01 Árbol de Problemas.

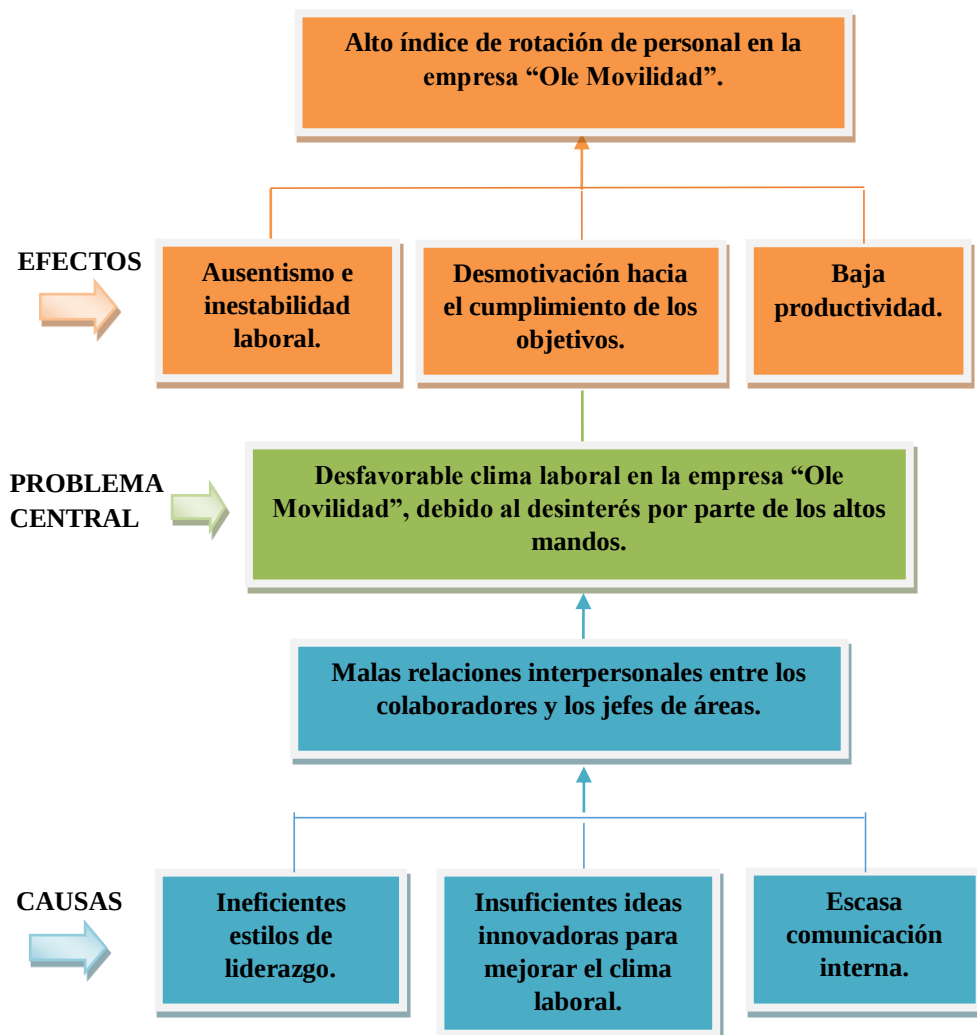


Figura 2.
Árbol de Problemas.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

3.01.01 Análisis del Árbol de Problemas.

Es importante realizar un análisis exhaustivo de todos los factores que influyen al momento de detectar el problema presente en la empresa "Ole Movilidad".

El árbol de problemas consta de un problema central, el cual es el desfavorable clima laboral en la empresa "Ole Movilidad", debido al desinterés por parte de los altos mandos, esto se da por los ineficientes estilos de liderazgo adoptados por los jefes ya que muestran mayor interés por los beneficios de la empresa, mas no por el bienestar de los colaboradores, provocando en ellos ausentismo e inestabilidad laboral.

Otra causa que influye en el problema es la falta de ideas innovadoras para mejorar el clima laboral, esto es muy negativo para los colaboradores como para la empresa ya que al no existir motivación ni valoración del talento humano, los colaboradores realizan sus actividades de manera monótona y sin dinamismo en un ambiente que les genera inseguridad y miedo, reduciendo la eficiencia y efectividad de los colaboradores, y provocando a su vez desmotivación hacia el cumplimiento de objetivos.

La escasa comunicación interna, esto se debe a que no existe una comunicación asertiva entre los colaboradores y los jefes de áreas, generando un bajo desempeño laboral por parte de los colaboradores ya que ellos no pueden desenvolverse en su lugar de trabajo, ni se sienten identificados con la empresa ni con el cumplimiento de los objetivos, y por ende la productividad no va a ser alta.

Todo esto es lo que lleva a que existan malas relaciones interpersonales entre los colaboradores y los jefes de áreas, y por ende a un desfavorable clima laboral dentro de la empresa, que puede provocar a largo plazo un alto índice de rotación

de personal, ya que los colaboradores no se sienten empoderados con la empresa, ni tienen un nivel de satisfacción razonable para seguir siendo parte de la misma.

3.02 Árbol de Objetivos.

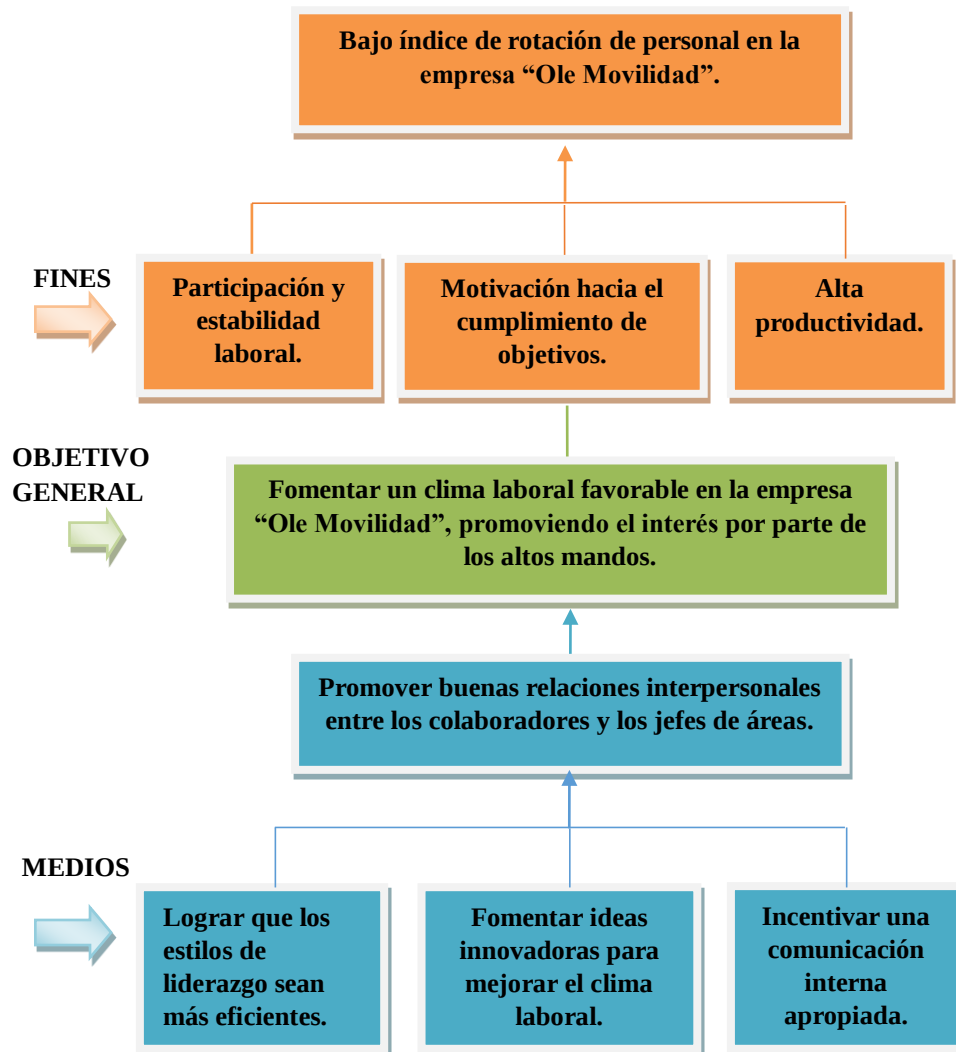


Figura 3.
Árbol de Objetivos.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

3.02.01 Análisis del Árbol de Objetivos.

Mediante el árbol de objetivos se analizarán los factores que ayudarán a resolver el problema central, determinando el objetivo general y los objetivos específicos.

El árbol de objetivos consta de un objetivo general el cual es fomentar un clima laboral favorable en la empresa "Ole Movilidad", promoviendo el interés por parte de los altos mandos, así los colaboradores se sentirán motivados y cumplirán sus actividades de una manera eficiente, ya que tendrán una gran participación y generarán un gran valor a la empresa.

Los medios con los que se cuentan para cumplir el objetivo general son lograr que los estilos de liderazgos sean más eficientes, ya que de esta manera los jefes reconocerán y valorarán al personal y lo motivarán para que crezcan tanto profesional como personalmente, garantizándoles participación y estabilidad laboral.

Fomentar ideas innovadoras para mejorar el clima laboral, esto ayudará a que existan buenas relaciones sociales entre los colaboradores y los jefes de áreas, de esta manera todos se sentirán motivados hacia el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Incentivar una comunicación interna apropiada hará que se fortalezca la comunicación asertiva entre equipos de trabajo así como entre colaboradores y jefes de áreas, de este modo la satisfacción y la productividad de los colaboradores va a ser muy alta, porque van a realizar sus actividades en un ambiente adecuado y propicio.

Todo esto es lo que a su vez lleva a que existan buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores y los jefes de áreas, por ende dentro de la empresa va a existir un favorable clima laboral, lo que provocará a largo plazo

un bajo índice de rotación de personal, y la permanencia de los colaboradores en sus puestos de trabajo.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.

4.01 Matriz de análisis de alternativas.

“El análisis de alternativas permite establecer el objetivo principal del proyecto, así como identificar los medios posibles para alcanzarlo y seleccionar aquellos que resulten más adecuados, desde los puntos de vista técnico y económico. El objetivo principal del proyecto representa un cambio social, cuyo logro es en sí mismo la solución al problema central que afecta a la población potencialmente beneficiaria. Debe ser mensurable en tiempo y esfuerzo razonables, y debe ser redactado usando verbos que denoten acción. El objetivo principal es la misión del proyecto. Un proyecto es lo que está establecido en su objetivo principal.

El análisis de alternativas consiste en identificar las posibles soluciones del problema social abordado por el proyecto. Permite a la entidad formuladora identificar los medios posibles para la solución del problema y seleccionar aquellos que resulten más adecuados para el logro del objetivo del proyecto.”
(Cempro, planes y proyectos, s.f.)

Tabla 3.

Matriz de análisis de alternativas.

OBJETIVOS.	IMPACTO SOBRE EL PROPÓSITO.	FACTIBILIDAD TÉCNICA.	FACTIBILIDAD FINANCIERA.	FACTIBILIDAD SOCIAL.	FACTIBILIDAD POLÍTICA.	TOTAL.	CATEGORÍA.
Lograr que los estilos de liderazgo sean más eficientes.	4	5	5	5	5	24	Alta
Fomentar ideas innovadoras para mejorar el clima laboral.	5	4	5	4	4	22	Ala
Incentivar una comunicación interna apropiada.	5	5	4	5	5	24	Alta
Promover buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores y los jefes de áreas.	5	4	5	5	4	23	Alta
Fomentar un clima laboral favorable en la empresa “Ole movilidad”, promoviendo el interés por parte de los altos mandos.	4	4	4	5	5	22	Alta

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

4.01.01 Análisis de la matriz de análisis de alternativa.

La matriz de análisis de alternativas tiene como primer componente lograr que los estilos de liderazgo sean más eficientes, esto tendrá un impacto sobre el propósito positivo por lo que se le dio un parámetro de 4, la técnica a utilizar es sumamente productiva es por eso que se da un parámetro de 5, se cuenta con el financiamiento económico para desarrollar el proyecto por ende se da un parámetro de 5, también se cuenta con apoyo tanto en el ámbito familiar, institucional y laboral por lo que se da un parámetro de 5, con lo referente a las políticas se cuenta con todas las exigencias de la institución como de la sociedad laboral dando de esta manera un parámetro de 5, todo esto da un total de 24 que significa una categoría alta, esto permite que a corto plazo el primer componente sea factible y se dé sin ningún problema.

El segundo componente es fomentar ideas innovadoras para mejorar el clima laboral, esto tendrá un impacto sobre el propósito efectivo por lo que se le dio un parámetro de 5, la técnica a utilizar es totalmente productiva es por eso que se da un parámetro de 4, se cuenta con el factor económico necesario para desarrollar el proyecto por ende se da un parámetro de 5, también se cuenta con apoyo tanto en el ámbito familiar, institucional y en la sociedad laboral por lo que se da un parámetro de 4, con lo referente a las políticas se cuenta con todas las exigencias de la institución como de la sociedad laboral dando de esta manera un parámetro de 4, todo esto da un total de 22 que representa una categoría alta, esto permite que a corto plazo el segundo componente sea cumplido sin inconvenientes.

El tercer componente es incentivar una comunicación interna apropiada, esto tendrá un impacto sobre el propósito favorable por lo que se le dio un parámetro de 5, la factibilidad técnica es completamente beneficiosa es por eso que se da un parámetro de 5, se cuenta con una buena factibilidad financiera para desarrollar el proyecto por ende se da un parámetro de 4, también se cuenta con apoyo tanto en el ámbito familiar, institucional y en la sociedad laboral por lo

que se da un parámetro de 5, con lo referente a las políticas se cuenta con todas los requerimientos de la institución como de la sociedad laboral dando de esta manera un parámetro de 5, todo esto da un total de 24 que representa una categoría alta, esto permite que a corto plazo el tercer componente sea posible de realizarlo.

El cuarto componente es promover buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores y los jefes de áreas, esto tendrá un impacto sobre el propósito efectivo por lo que se le dio un parámetro de 5, la técnica a utilizar es totalmente productiva es por eso que se da un parámetro de 4, se cuenta con el factor económico necesario para desarrollar el proyecto por ende se da un parámetro de 5, también se cuenta con apoyo tanto en el ámbito familiar, institucional y en la sociedad laboral por lo que se da un parámetro de 5, con lo referente a las políticas se cuenta con todas las exigencias de la institución como de la sociedad laboral dando de esta manera un parámetro de 4, todo esto da un total de 23 que representa una categoría alta, esto permite que a corto plazo el segundo componente sea cumplido sin inconvenientes.

Por último el propósito es fomentar un clima laboral favorable en la empresa "Ole movilidad", promoviendo el interés por parte de los altos mandos, esto tendrá un impacto sobre el propósito tangible por lo que se le dio un parámetro de 4, la técnica a utilizar es productiva es por eso que se da un parámetro de 4, se cuenta con factor económico para desarrollar el proyecto por ende se da un parámetro de 4, también se cuenta con apoyo tanto en el ámbito familiar, institucional y laboral por lo que se da un parámetro de 5, con lo referente a las políticas se cuenta con todas las exigencias de la institución como de la sociedad laboral dando de esta manera un parámetro de 5, todo esto da un total de 22 que significa una categoría alta, esto permite que a largo plazo el propósito sea factible y se dé sin ningún problema.

4.02 Matriz de análisis de impacto de objetivos.

Tabla 4.

Matriz de análisis de impacto de objetivos.

OBJETIVOS.	FACTIBILIDAD DE LOGRARSE.	IMPACTO GÉNERO.	IMPACTO AMBIENTAL.	RELEVANCIA.	SOSTENIBILIDAD.	TOTAL.	CATEGORÍAS.
Lograr que los estilos de liderazgo sean más eficientes.	Los principales beneficiarios son los jefes de áreas de la empresa. (4)	Reconocimiento y valoración del talento humano tanto de hombres como de mujeres. (4)	Mejoramiento del entorno físico, integral y laboral de la empresa.(4)	Inteligencia emocional por parte de los jefes. (4)	Jefes de áreas comprometidos y dispuestos a recibir capacitaciones. (4)	20	Medio alto
Fomentar ideas innovadoras para mejorar el clima laboral.	Jefes comprometidos en mejorar las relaciones sociales con los colaboradores.(4)	Colaboradores que desarrollan al máximo sus habilidades y sus destrezas. (4)	Los Colaboradores realizan sus actividades en un ambiente dinámico, grato y placentero. (4)	Delegar autoridad a empleados para que realicen actividades específicas siendo autónomos de su propio trabajo.(4)	Colaboradores identificados e integrados en la estructura de la empresa. (4)	20	Medio alto
Incentivar una comunicación interna apropiada.	Comunicación asertiva entre los colaboradores y los altos mandos.(4)	Interacción y empatía entre colaboradores y jefes. (4)	Desenvolvimiento y buen desempeño laboral.(4)	Prioridad a un ambiente de confianza y seguridad. (4)	Fortalece la gestión de equipos basados en un amplio nivel de comunicación interna. (4)	20	Medio alto

Promover buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores y los jefes de áreas.	Disminución de conflictos laborales internos y empoderamiento por parte de los colaboradores.(4)	Fortalecimiento del trabajo en equipo para evitar el aislamiento y la desintegración entre compañeros del trabajo. (4)	Crecimiento personal, mayor interés y colaboración por parte de los trabajadores. (4)	Colaboradores y jefes de áreas dispuestos a cumplir con los objetivos empresariales y personales. (4)	Calidad en las relaciones interpersonales, dependencia de los demás, y trabajo en equipo. (4)	20	Medio alto
Fomentar un clima laboral favorable en la empresa “Ole movilidad”, promoviendo el interés por parte de los altos mandos.	Baja rotación de personal. (4)	Jefes de toma de decisiones que respeten los derechos de los colaboradores. (4)	Colaboradores predispuestos y con mayor compromiso con su trabajo. (4)	Respeto de los artículos de los derechos y obligaciones del código del trabajo. (4)	Estabilidad y satisfacción laboral. (4)	20	Medio alto
TOTAL						100	Alto

Fuente: Investigación propia.
Elaborado por: Josselyn Molina.

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

La matriz de impacto de objetivos tiene como primer componente lograr que los estilos de liderazgo sean más eficientes, es factible de que se logre este componente ya que los principales beneficiarios son los jefes de áreas de la empresa, hay un impacto de género ya que se respetan los derechos de los trabajadores dando un reconocimiento y valoración del talento humano tanto de hombres como de mujeres, lo que se refiere al impacto ambiental hay un mejoramiento del entorno físico, integral y laboral de la empresa, esto tendría una relevancia si es que existiera inteligencia emocional por parte de los jefes, esto asumirá una sostenibilidad a largo plazo si los jefes de áreas están comprometidos y dispuestos a recibir periódicamente capacitaciones.

El segundo componente es fomentar ideas innovadoras para mejorar el clima laboral, es probable de que se logre este componente si los jefes se sienten comprometidos en mejorar las relaciones sociales con los colaboradores, hay un impacto de género ya que los colaboradores desarrollarán al máximo sus habilidades y sus destrezas, lo que se refiere al impacto ambiental se dará porque los colaboradores realizan sus actividades en un ambiente dinámico, grato y placentero, esto tendría una relevancia si es que se delegara autoridad a empleados para que realicen actividades específicas siendo autónomos de su propio trabajo, y así esto asumirá una sostenibilidad a largo plazo si los colaboradores se sienten identificados e integrados con la estructura de la empresa.

El tercer componente es incentivar una comunicación interna apropiada, es probable de que se logre este componente si se fomentara la comunicación asertiva entre los colaboradores y los altos mandos, hay un impacto de género al darse una interacción y empatía entre colaboradores y jefes, lo que se refiere al impacto ambiental hay un desenvolvimiento y buen desempeño laboral, esto tendría una relevancia si es que se diera prioridad a un ambiente de confianza y

seguridad, esto asumirá una sostenibilidad a largo plazo si se fortalece la gestión de equipos basados en un amplio nivel de comunicación interna.

El cuarto componente es promover buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores y los jefes de áreas, es viable de que se logre este componente disminuyendo los conflictos laborales internos y logrando empoderamiento por parte de los colaboradores, hay un impacto de género ya que se dará un fortalecimiento del trabajo en equipo para evitar el aislamiento y la desintegración entre compañeros del trabajo, lo que se refiere al impacto ambiental hay un crecimiento personal, mayor interés y colaboración por parte de los trabajadores, esto tendría una relevancia si los colaboradores y jefes de áreas estarían dispuestos a cumplir con los objetivos empresariales y personales, por medio de esto se obtendrá una sostenibilidad a largo plazo si existiera calidad en las relaciones interpersonales, dependencia de los demás, y trabajo en equipo.

Por último el propósito es fomentar un clima laboral favorable en la empresa "Ole Movilidad", promoviendo el interés por parte de los altos mandos, es factible de que se logre este propósito ya que se reducirá la alta rotación de personal existente en la empresa, hay un impacto de género ya que los jefes de toma de decisiones respetan los derechos de los colaboradores, con respecto al impacto ambiental hay colaboradores predispuestos y con mayor compromiso con su trabajo, esto tendría una relevancia si existiera respeto de los artículos de los derechos y obligaciones del código del trabajo, por medio de esto se obtendrá una sostenibilidad a largo plazo logrando estabilidad y satisfacción laboral.

4.03 Diagrama de estrategias.

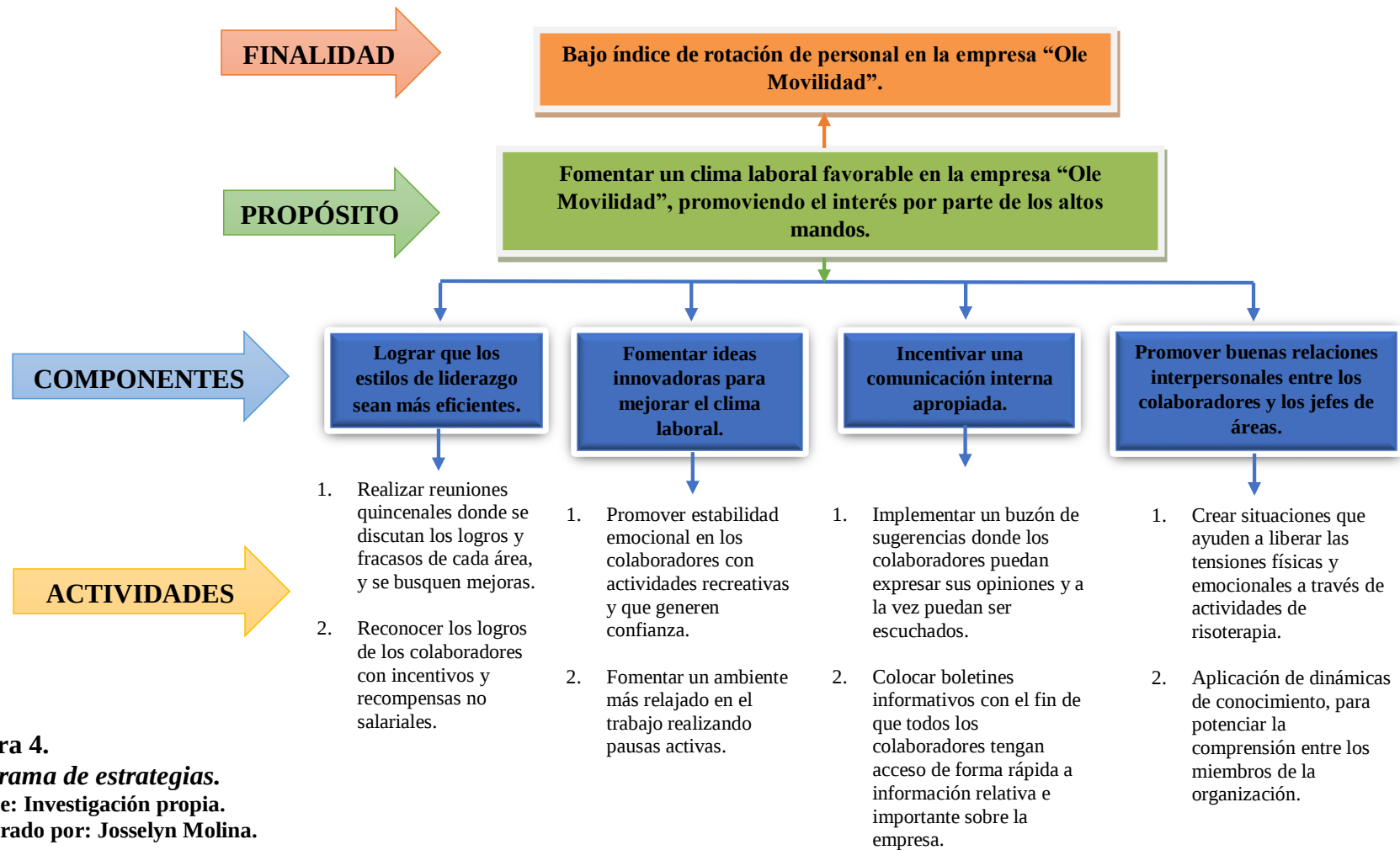


Figura 4.
Diagrama de estrategias.
 Fuente: Investigación propia.
 Elaborado por: Josselyn Molina.

4.03.01 Análisis del diagrama de estrategias.

Dentro del diagrama de estrategias como propósito se pretende fomentar un clima laboral favorable en la empresa “Ole Movilidad”, promoviendo el interés por parte de los altos mandos, la finalidad que se desea conseguir con el proyecto es un bajo índice de rotación de personal dentro de la empresa permitiendo así que los trabajadores tengan un trabajo digno, ya que al sentirse motivados y a gusto van a trabajar de forma eficiente y fructífera mejorando de esta manera el clima laboral y la productividad de la empresa.

El primer objetivo del diagrama de estrategias es lograr que los estilos de liderazgo sean más eficientes, para lograr este objetivo se cuenta con el alcance y cumplimiento de las siguientes actividades:

1. Realizar reuniones quincenales donde se discutan los logros y fracasos de cada área, y se busquen mejoras.
2. Reconocer los logros de los colaboradores con incentivos y recompensas no salariales.

El segundo objetivo es fomentar ideas innovadoras para mejorar el clima laboral, para cumplir este objetivo se realizará:

1. Promover estabilidad emocional en los colaboradores con actividades recreativas y que generen confianza.
2. Fomentar un ambiente más relajado en el trabajo realizando pausas activas.

El tercer objetivo es incentivar una comunicación interna apropiada, para cumplir este objetivo se realizará:

1. Implementar un buzón de sugerencias donde los colaboradores puedan expresar sus opiniones y a la vez puedan ser escuchados.
2. Colocar boletines informativos con el fin de que todos los colaboradores tengan acceso de forma rápida a información relativa e importante sobre la empresa.

El cuarto objetivo es promover buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores y los jefes de áreas, para lo cual se cuentan con las siguientes actividades:

1. Crear situaciones que ayuden a liberar las tensiones físicas y emocionales a través de actividades de risoterapia.
2. Aplicación de dinámicas de conocimiento, para potenciar la comprensión entre los miembros de la organización.

4.04 Matriz de Marco Lógico.

Tabla 5.

Matriz de Marco Lógico.

FINALIDAD.	INDICADORES.	MEDIOS DE VERIFICACIÓN.	SUPUESTOS.
Bajo índice de rotación de personal en la empresa “Ole Movilidad”.	Para el año 2018 se espera reducir la rotación de personal en un 80%, motivando e incentivando a los colaboradores y fortaleciendo la integración de todos los miembros de la empresa.	Encuestas realizadas al personal. Informes semestrales por el área de recursos humanos en cuanto a la rotación del personal.	La empresa implementara actividades para la integración del personal. Fomentar la productividad de los empleados brindándoles un ambiente y clima laboral favorable.
PROPÓSITO.	INDICADORES.	MEDIOS DE VERIFICACIÓN.	SUPUESTOS.
Fomentar un clima laboral favorable en la empresa “Ole movilidad”, promoviendo el interés por parte de los altos mandos.	Para el año 2018 se pretende en un 90% que el clima laboral sea adecuado y propicio donde los colaboradores puedan realizar su trabajo con mayor eficacia y efectividad, fomentando la integración y la convivencia entre colaboradores y jefes de áreas para que así se den buenas relaciones interpersonales.	Informes mensuales de las actividades realizadas por los colaboradores.	Los colaboradores sentirán un gran empoderamiento por la empresa y por el cumplimiento de los objetivos.
COMPONENTES.	INDICADORES.	MEDIOS DE VERIFICACIÓN.	SUPUESTOS.
Lograr que los estilos de liderazgo sean más eficientes.	Para el año 2018, se espera en un 80% que los jefes brinden confianza y seguridad al personal adoptando estilos de liderazgo adecuados.	Encuestas realizadas al personal. Realización de evaluaciones de desempeño y comportamiento a los colaboradores.	Permanencia de los colaboradores en el puesto de trabajo y por generar una productividad adecuada.

Fomentar ideas innovadoras para mejorar el clima laboral.	Para el año 2018 se pretende en un 90%, que los colaboradores aporten con ideas innovadoras, desarrollen sus habilidades y competencias en un ambiente que les genere confianza y estabilidad.	Informes mensuales sobre la satisfacción de los colaboradores en sus puestos de trabajo.	Satisfacción laboral por parte de los colaboradores al trabajar en un ambiente que genera seguridad y compañerismo.
Incentivar una comunicación interna apropiada.	Para el 2018 se espera en un 85%, que en la empresa exista una comunicación asertiva y adecuada que garantice el cumplimiento de los objetivos y el incremento de la productividad.	Encuesta de satisfacción al cliente interno.	Buena interacción laboral entre colaboradores y jefes de áreas.
Promover buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores y los jefes de áreas.	Para el año 2018 se pretende en un 95%, que los colaboradores trabajen en equipo, convivan con los demás y tengan buenas relaciones sociales en la empresa, logrando así tener un mejor desempeño, y una elevada satisfacción en su puesto de trabajo.	Seguimiento constante al bienestar de los empleados. Buzón de sugerencias para empleados.	Adecuada relación y empatía entre los colaboradores de los diferentes departamentos de la empresa.

ACTIVIDADES.	PRESUPUESTO.	MEDIOS DE VERIFICACIÓN.	SUPUESTOS.
1.1 Realizar reuniones quincenales donde se discutan los logros y fracasos de cada área, y se busquen mejoras. 1.2 Reconocer los logros de los colaboradores con incentivos y recompensas no salariales.	1 Resma de papel USD 4,00 c/u 19 Esferográficos USD 0,35 c/u 1 Agenda USD 1,50 c/u TOTAL USD 12,15	Facturas. Comprobantes de ventas. Recibos.	Desinterés por parte de los jefes de áreas para realizar las reuniones quincenales. Los colaboradores de la empresa se sienten motivados hacia el cumplimiento de sus metas.
2.1 Promover estabilidad emocional en los colaboradores con actividades recreativas y que generen confianza. 2.2 Fomentar un ambiente más relajado en el trabajo mediante la realización de pausas activas.	1 Balón USD 5,00 21 Medallas USD 1,00 c/u 3 Trofeos (3) USD 10,00 c/u TOTAL: USD 56,00	Recibos. Notas de ventas. Informes por parte de la gerencia y empleados.	Los miembros de la empresa laboran en un clima favorable donde existen buenas relaciones interpersonales. Se reducirá el estrés producido por la rutina del trabajo, y de esta manera los colaboradores estarán predispuestos a cumplir sus actividades a cabalidad.

3.1 Implementar un buzón de sugerencias donde los colaboradores puedan expresar sus opiniones y a la vez puedan ser escuchados.
3.2 Colocar boletines informativos con el fin de que todos los colaboradores tengan acceso de forma rápida a información relativa e importante sobre la empresa.

21 Cartones medianas USD 0,40 c/u
21 Forros individuales de colores USD 0,20 c/u
4 Resmas de papel USD 4,00 c/u
21 Esferos de color azul USD 0,30 c/u

TOTAL: USD 34,90

Facturas.
Comprobantes de ventas.
Informes por parte de la gerencia y empleados.

Negación de los colaboradores a compartir con los demás sus puntos de vista y sus opiniones.

Buena comunicación interna entre los departamentos me la empresa.

4.1 Crear situaciones que ayuden a liberar las tensiones físicas y emocionales a través de actividades de risoterapia.
4.2 Aplicación de dinámicas grupales, para potenciar la comprensión entre los miembros de la organización.

90 Globos USD 0,10 c/u
10 Marcadores USD 0,50 c/u
2 Ovillos de lana: USD 1,50
15 Fundas de sorbetes: USD 1,50 c/u
15 Cintas adhesivas: USD 0,50 c/u

TOTAL: USD 47,00

Comprobantes de ventas.
Recibos.
Notas de ventas.

Desinterés de los jefes para realizar y socializar los talleres.

Los colaboradores se sienten satisfechos y estables en su área de trabajo.

Se fortalece el compañerismo y el trabajo en equipo dentro de la empresa.

Fuente: Investigación propia.
Elaborado por: Josselyn Molina.

4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico.

Al establecer la matriz de marco lógico se toma en cuenta la finalidad, el propósito, los componentes y las actividades de cada componente, para lo cual se realiza un análisis y se establece indicadores, medios de verificación, supuestos ya sean positivos o negativos.

La finalidad del proyecto consiste en el bajo índice de rotación de personal en la empresa "Ole Movilidad", uno de los indicadores es que se reducirá la rotación de personal con la motivación laboral y la integración de todos los miembros de la organización, los medios de verificación con los que se cuenta para el seguimiento del proyecto son las encuestas realizadas al personal y los informes semestrales por el área de recursos humanos en cuanto a la rotación del personal, se determinaron dos supuestos positivos los cuales son: la empresa implementará actividades para la integración del personal y fomentar la productividad de los empleados brindándoles un ambiente y clima laboral favorable.

El propósito del proyecto es fomentar un clima laboral favorable en la empresa "Ole Movilidad", promoviendo el interés por parte de los altos mandos, cuyo indicador demostró que laborar en un clima adecuado y propicio les motivará a los colaboradores a realizar su trabajo con mayor eficacia y efectividad, los medios de verificación con los que se cuenta son con los informes mensuales de las actividades realizadas por los colaboradores, tomando en cuenta los supuestos, los colaboradores sentirán un gran empoderamiento por la empresa y por el cumplimiento de los objetivos.

El primer componente es lograr que los estilos de liderazgo sean más eficientes, cuyo indicador demostró que la estabilidad laboral depende del trato, la confianza y el estilo de liderazgo adoptado por los jefes de áreas, los medios de verificación son las encuestas realizadas al personal, y la realización de evaluaciones de desempeño y comportamiento a los colaboradores,

considerando los supuestos esta la permanencia de los colaboradores en el puesto de trabajo por generar una productividad adecuada.

El segundo componente es fomentar ideas innovadoras para mejorar el clima laboral, los indicadores muestran que las ideas innovadoras ayudarán a que los colaboradores desarrollen sus habilidades y competencias en un ambiente que les genere confianza y estabilidad, los medios de verificación provenientes serán los informes mensuales sobre la satisfacción de los colaboradores en sus puestos de trabajo, tomando en cuenta los supuestos se tiene la satisfacción laboral por parte de los colaboradores al trabajar en un ambiente que genera seguridad y compañerismo.

El tercer componente es incentivar una comunicación interna apropiada, los indicadores muestran que la existencia de una comunicación asertiva y adecuada dentro de la empresa garantiza el cumplimiento de los objetivos y el incremento de la productividad, los medios de verificación provenientes serán las encuestas de satisfacción al cliente interno, tomando en cuenta los supuestos, se tiene la buena interacción laboral entre colaboradores y jefes de áreas.

El cuarto componente es promover buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores y los jefes de áreas, cuyo indicador es que el comportamiento organizacional está alineado con los resultados esperados por cada uno de los colaboradores en la empresa, que irán mejorando a medida que los empleados se sientan satisfechos con el lugar de trabajo, es por ello que al existir buenas relaciones sociales entre todos los miembros de la empresa el desempeño y la satisfacción de los colaboradores serán elevados, los medios de verificación con los que se cuenta son el seguimiento constante al bienestar de los empleados y un buzón de sugerencias para empleados, como supuesto se asume la adecuada relación y empatía entre los colaboradores de los diferentes departamentos de la empresa.

Para cumplir con la finalidad del proyecto se realizaron en base al primer objetivo las siguientes actividades: realizar reuniones quincenales donde se

discutan los logros y fracasos de cada área, y se busquen mejoras, la otra actividad es reconocer los logros de los colaboradores con incentivos y recompensas no salariales, se estableció un presupuesto que consta de: 1 resma de papel USD 4,00 c/u; 19 esferográficos USD 0,35 c/u; 1 agenda USD 1,50 c/u; teniendo un total de USD 12,15; los medios de verificación son las facturas, comprobantes de ventas, recibos, se toman en cuenta dos supuestos los cuales son: desinterés por parte de los jefes de áreas para realizar las reuniones quincenales y los colaboradores de la empresa se sienten motivados hacia el cumplimiento de sus metas.

En base al segundo objetivo se tiene las siguientes actividades: promover estabilidad emocional en los colaboradores con actividades recreativas y que generen confianza así como fomentar un ambiente más relajado en el trabajo mediante la realización de pausas activas, se estableció un presupuesto que consta de: 1 balón USD 5,00; 21 medallas USD 1,00 c/u; 3 trofeos (3) USD 10,00 c/u; teniendo un total de USD 56,00; los medios de verificación son los recibos, notas de ventas y los informes por parte de la gerencia y empleados, se toman en cuenta dos supuestos: los miembros de la empresa laboran en un clima favorable donde existen buenas relaciones interpersonales, y se reducirá el estrés producido por la rutina del trabajo, y de esta manera los colaboradores estarán predispuestos a cumplir sus actividades a cabalidad.

En base al tercer objetivo se tiene las siguientes actividades: implementar un buzón de sugerencias donde los colaboradores puedan expresar sus opiniones y a la vez puedan ser escuchados así como colocar boletines informativos con el fin de que todos los colaboradores tengan acceso de forma rápida a información relativa e importante sobre la empresa, se estableció un presupuesto que consta de: 21 cartones medianas USD 0,40 c/u; 21 forros individuales de colores USD 0,20 c/u; 4 resmas de papel USD 4,00 c/u ; 21 esferos de color azul USD 0,30 c/u; teniendo un total de USD 34,90; los medios de verificación son las facturas, comprobantes de ventas, los informes por parte de la gerencia y empleados, se toman en cuenta dos supuestos: negación de los colaboradores a compartir con

los demás sus puntos de vista y sus opiniones y buena comunicación interna entre los departamentos de la empresa.

En base al cuarto objetivo se tiene las siguientes actividades: crear situaciones que ayuden a liberar las tensiones físicas y emocionales a través de actividades de risoterapia y aplicación de dinámicas grupales para potenciar la comprensión entre los miembros de la organización, se estableció un presupuesto que consta de: 90 globos USD 0,10 c/u; 10 marcadores USD 0,50 c/u; 2 ovillos de lana: USD 1,50; 15 fundas de sorbetes: USD 1,50 c/u; 15 cintas adhesivas: USD 0,50 c/u; teniendo un total de USD 47,00; los medios de verificación son los comprobantes de ventas, recibos, notas de ventas, se toman en cuenta tres supuestos: desinterés de los jefes para realizar y socializar los talleres, los colaboradores se sienten satisfechos y estables en su área de trabajo y por último se fortalece el compañerismo y el trabajo en equipo dentro de la empresa.

CAPÍTULO V

PROPUESTA.

5.01 Antecedentes.

En la empresa “Ole Movilidad” se evidencia un desfavorable clima laboral, por lo cual se crea la necesidad de elaborar y socializar un taller de relaciones interpersonales y liderazgo dirigido tanto a los colaboradores como a los jefes de áreas, para así promover el interés de los directivos por el bienestar de los colaboradores y reducir el alto índice de rotación de personal existente en la empresa. Con esta propuesta se busca mejorar las relaciones interpersonales existentes, incentivar la comunicación asertiva entre jefes de áreas y colaboradores, así como que los estilos adoptados por los directivos sean más eficientes, de esta manera se originará una adecuada convivencia en el trabajo y por ende el rendimiento laboral y la productividad incrementarán de una manera notable.

5.02 Justificación.

Con la aplicación de la propuesta se pretende mejorar el clima laboral de la empresa “Ole Movilidad”, con el fin de lograr que exista una adecuada comunicación interna entre colaboradores y jefes de áreas y el fortalecimiento de relaciones interpersonales, de esta manera los colaboradores se sentirán motivados y cumplirán los objetivos planteados, su productividad incrementará y tendrán una estabilidad laboral.

Por los motivos mencionados se pretende elaborar y socializar un taller de relaciones interpersonales y liderazgo en la empresa para que de esta manera existan buenos estilos de liderazgo, integración entre colaboradores, motivación al personal, reconocimiento y valoración del talento humano, un ambiente laboral de confianza y seguridad donde se incentive a los colaboradores.

La propuesta que se realiza es un aporte significativo para contribuir a la gestión del Talento Humano de la empresa ya que el bienestar de los colaboradores es un beneficio para la empresa, creando un ambiente laboral estable y generando mayor productividad con una satisfacción en cada uno de los puestos de trabajo de cada empleado.

5.03 Objetivo General.

El objetivo general es fomentar un clima laboral favorable en la empresa "Ole Movilidad", promoviendo el interés por parte de los altos mandos, este objetivo planteado se lo ha realizado en base al problema observado, por tal motivo ese es una de las principales metas que se quiere alcanzar con el taller de relaciones interpersonales y liderazgo con el fin de fortalecer relaciones, mejorar el trabajo en equipo y sobre todo mejorar el clima laboral dentro de la empresa.

5.04 Objetivos específicos.

- Lograr que los estilos de liderazgo sean más eficientes.
- Fomentar ideas innovadoras para mejorar el clima laboral.
- Incentivar una comunicación interna apropiada.
- Promover buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores y los jefes de áreas.

5.05 Orientación para el estudio.

5.05.01 Definición de relaciones interpersonales.

“Denominadas también como relaciones humanas, interrelaciones personales o relaciones interpersonales, son aquellas relaciones que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad, característica del ser humano, en donde en el desarrollo integral de las personas las relaciones interpersonales tienen un papel fundamental, dado que en todo acto en el que intervengan dos o más personas se considera una relación humana.

Las relaciones interpersonales ocupan un lugar especial en la sociedad, debido a que se convive cotidianamente con diversas personas, mismas que conservan puntos de vista, ideas, metas, percepciones o formación diferentes, debido a ello se requiere de una convivencia sana para hablar de calidad de vida”.(Padilla, Visión Industrial, 2016)

Las relaciones interpersonales son de vital importancia dentro de la empresa, ya que en todo momento las personas están comunicándose e interactuando unas con otras, es por ello que en el ámbito laboral los colaboradores y los jefes de áreas deben fomentar relaciones sanas, convivencia e integración generando confianza, seguridad y aceptación, donde cada persona respete las ideas, las opiniones, y los puntos de vista de los demás, estableciendo una buena comunicación que permita a todos los miembros de la organización transmitir sentimientos, expresarse y escuchar a los demás para conocerlos mejor y entender lo que necesitan.

Es fundamental que en la empresa exista un ambiente de compañerismo y de comunicación, donde los colaboradores trabajen conjuntamente para cumplir de manera eficiente y eficaz las metas propuestas, el relacionarse con facilidad y con empatía garantizará mejores resultados y el incremento de la productividad dentro de la empresa, ya que las personas se sentirán a gusto realizando las

actividades y cumpliendo los objetivos empresariales de manera oportuna y efectiva.

5.05.02 Importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

“Las relaciones interpersonales, también llamadas habilidades sociales, están presentes en todos los ámbitos de la vida. Son conductas concretas, de complejidad variable, que denotan la autoestima al sentirse que se es competente en diferentes situaciones y escenarios así como obtener una gratificación social. Hacer nuevos amigos y mantener amistades a largo plazo, expresar a otros las necesidades, compartir las experiencias y empatizar con las vivencias de los demás, defender los intereses, entre otros, son sólo ejemplos de la importancia de las relaciones interpersonales. Por el contrario, un sentimiento de incompetencia, socialmente puede conducir a una situación de aislamiento social y sufrimiento psicológico difícil de manejar.

Los supervisores, gerentes, directivos en general necesitan comprender qué es lo que representa una relación interpersonal correcta con los colaboradores. A los nuevos supervisores, sobre todo a aquellos que han arribado a sus puestos desde abajo, a menudo se les aconseja mantener cierta distancia social con los trabajadores. Sin embargo, un supervisor debe ser abordable y amistoso sin dejar de ser justo y firme. Un supervisor eficaz necesita mostrar interés en los colaboradores, sin ser imprudente.

Las relaciones humanas en el lugar de trabajo son una parte importante de lo que hace que un negocio funcione. Los empleados a menudo tienen que trabajar juntos en proyectos, comunicar ideas y proporcionar la motivación para hacer las cosas”.(Padilla, Visión Industrial.com, 2016)

“Lo ideal es que la gerencia propicie y facilite la evolución de los grupos de trabajo para que se conviertan en equipos de trabajo. Un grupo se convierte en equipo cuando los miembros del grupo están centrados en ayudarse entre sí para alcanzar una (s) meta(s) de la empresa.

Se debe buscar que los equipos sean eficaces, es decir, que logren ideas innovadoras, alcancen sus metas y se adapten al cambio; sus miembros deben estar altamente comprometidos tanto con el equipo como con las metas de la organización. Por lo tanto, son altamente estimados por la gerencia y se reconocen y recompensan sus resultados. Si los empleados de la empresa conforman equipos de trabajo sus relaciones interpersonales se mejorarán notablemente puesto que se hará satisfactorio el trabajo, se desarrollará la confianza mutua entre los miembros del equipo, y entre el equipo y la gerencia; se mejorará la comunicación entre los miembros del equipo y con otros grupos por cuanto se concientizarán que trabajan, no para una empresa cualquiera, sino para una empresa en particular; surge así un sentimiento de identidad y de compromiso hacia ella. Por lo tanto, los temores se minimizan y el personal entiende más a sus directivos y estos a su vez comprenden más a sus empleados".(Erika Liliana Adame Puentes, 2011)

Las relaciones interpersonales son imprescindibles en el desarrollo integral de las personas, ya que a través de ellas se valora a los demás, se acepta que hay diferencias entre una y otra persona y se trata de comprender a otros. Cuando las personas se relacionan con los demás, esperan reciprocidad, esto quiere decir que desean dar, pero también recibir; escuchar y ser escuchados, comprender y ser comprendidos.

En el ámbito laboral la existencia de relaciones interpersonales sanas es primordial para que los colaboradores se sientan motivados y seguros, ya que les permite tener una armonía en su lugar de trabajo, una comunicación propicia, buena convivencia, comprender mejor la conducta de los demás, experimentar mayor respeto y empatía, aumentar la productividad disminuyendo el desgaste físico y mental, y sobre todo laborar en un ambiente favorable y adecuado.

Cuando no existen buenas relaciones interpersonales con los colaboradores, con los supervisores, con los jefes de áreas, con los directivos, etc., se crea un desfavorable clima laboral, el estrés es evidente en los colaboradores ya que no

se sienten satisfechos en su lugar de trabajo, la comunicación entre compañeros y departamentos se deteriora originando por ende conflictos laborales y la disminución de la productividad, se crean temores y desconfianza y por ende disminuye el compromiso de los colaboradores con la empresa y con el cumplimiento de objetivos.

5.05.03 Comunicación Asertiva.

La comunicación asertiva como habilidad social de relación es una forma de expresión consciente, mediante la cual se manifiestan las ideas, deseos, opiniones, sentimientos o derechos de forma congruente, clara, directa, equilibrada, honesta y respetuosa, sin la intención de herir o perjudicar, y actuando desde una perspectiva de autoconfianza.(Pérez, 2013)

Dentro de la empresa existe una comunicación asertiva cuando todos los miembros expresan lo que sienten, lo que piensan y lo que creen de una manera oportuna y honesta, donde sus puntos de vista y opiniones son valorados y respetados por los demás, de esta manera cada persona asume sus propias responsabilidades sin tener la necesidad de hacer quedar mal a los demás.

Cuando los colaboradores se comunican asertivamente expresan su mensaje de manera sincera y esto les permite comprender y entender la información brindada, así se crean buenas relaciones interpersonales, generando un ambiente laboral sano y positivo, donde cada miembro aporte con sus ideas innovadoras para que trabajando en equipo se pueda cumplir con las actividades deseadas, de esta manera se evitan los conflictos laborales, los reproches y los ataques personales que pueden surgir por la comunicación inapropiada entre los diferentes departamentos, entre los jefes de áreas con los colaboradores, así como entre los mismos colaboradores.

La comunicación interna apropiada en la empresa es un factor importantísimo que influye en el clima laboral, ya que si todos los miembros de la empresa mantienen un buen dialogo y por ende potencian la empatía entre todos los

colaboradores, van a sentirse a gusto en sus puestos de trabajo, ya que laborarán en un ambiente agradable, comunicativo, y placentero, donde la comunicación es el ente principal para cumplir con eficiencia y efectividad sus funciones.

5.05.04 Definición de liderazgo.

“La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente”. (Gardey, Definición.DE, 2012, pág. 1)

“El principio primordial del liderazgo es que las personas tienden a seguir a quienes pueden ayudarlos a lograr sus metas (Koontz & O’Donell, 2001). En este sentido el rol del líder es lograr que la organización genere relaciones que permita obtener los resultados esperados, ya que los líderes afanan su labor en la creación de nuevas oportunidades que permitan compartir y aprender lo aprendido, llegando a transformar el contexto (Fullan, 2002).

La efectividad del líder está dada por su habilidad para lograr que las organizaciones alcancen las metas planteadas, considerando su habilidad para influir sobre el proceder de los demás (Robbins & Judge, 2009). Por eso el liderazgo se desarrolla con una visión integrada por el líder, el talento humano y la organización, encauzada a la búsqueda de la calidad y excelencia organizacional (Cruz & Salanova, 2011).” (Jonathan Serrano Orellana, 2014)

El liderazgo ejercido por los jefes de áreas es de suma importancia para que los colaboradores se sientan motivados y guiados a cumplir los objetivos empresariales, el saber que hay alguien que te apoya, te guía, te ayuda, y sobre todo que influye en ti de manera positiva para el cumplimiento de una meta es incentivador para crecer tanto personal como profesionalmente.

Un líder no es quien se encarga de dar solo órdenes y de esperar cumplimiento, sino que es quien influye, conduce e impulsa a los colaboradores a tener una actitud positiva, perseverante e innovadora ante todas las actividades que realice motivándolos a trabajar por un mismo objetivo.

Cuando existen dentro de la empresa líderes en vez de jefes, es notable el cambio en los colaboradores y en su productividad, ya que un líder inspira confianza a todo su equipo de trabajo, les motiva a seguir adelante en todo proyecto que estén realizando, logra tener una comunicación asertiva con todos los miembros, valora y reconoce las fortalezas y los esfuerzos de cada uno de los colaboradores, es decir crece y hace crecer a su equipo, es por todo esto que si los jefes de áreas de las empresas adoptan mejores estilos de liderazgo, los colaboradores se van a sentir mejor en su puesto de trabajo ya que en vez de recibir órdenes van a tener a alguien que les encamine a cumplir a cabalidad los objetivos empresariales, y por ende mejorará el desempeño de los colaboradores y su empoderamiento por la empresa crecerá.

5.05.05 Características de un líder.

1. **Ser un modelo a imitar:** La gente presta más atención a lo que alguien hace, que a lo que ese alguien le dice que haga. Los directivos tienen que practicar en su comportamiento diario lo que predicán. Ser un modelo implica que la manera de hacer de uno, tiene una enorme influencia en la manera de hacer de los demás. Por tanto esta característica abarca todas las cualidades que debe poseer un líder.

2. **Conocerse a sí mismo:** Ha de reconocer sus debilidades para intentar paliarlas y potenciar sus puntos fuertes. No puede dirigir eficazmente a los demás si no ha aprendido a dirigirse y controlarse a sí mismo.
3. **Ser aprendiz:** Estar abiertos siempre a aprender y desarrollarse. Muchos líderes creen que deben fingir que lo saben todo para no perder prestigio. Precisamente ésta es una parte esencial del modelo que predicán, la apertura a nuevos sistemas, la innovación y la creatividad son la base para el desarrollo de cualquier organización actual y los líderes son los primeros que deberán apuntarse a “aprender” continuamente.
4. **Disposición a los cambios:** El líder eficaz trabaja inmerso en el cambio en vez de resistirse a él. Quizás el cambio será la única constante en el futuro y el líder debe aceptar como un reto el trabajar en continuo avance y aprendizaje.
5. **Tener visión:** El buen líder tiene una visión clara de lo que puede y quiere conseguir la organización y la transmite. No se trata de mejoras incrementales sino de saltos hacia adelante en la práctica, los procesos y las posibilidades. Necesita para ello emplear la lógica, la imaginación y la inspiración. Los buenos líderes tienen ideales para el futuro; estos ideales ayudan a desarrollar una dinámica de progreso y mejora hacia el objetivo.
6. **Ser consciente de la realidad presente:** Para dirigirse hacia el ideal se ha de tener muy claro dónde se está situado en el presente. Reconocer los puntos débiles de un proceso, las dificultades y los medios de que se dispone, han de servir para producir un desarrollo activo. La tensión que se genera y que redefiniremos como la energía que nos impulsa fuera de la “zona de confort” hacia una zona desconocida para lograr hacer realidad la visión, se llama “Tensión Creativa”, definida así por Peter Senge. En ningún caso es provechoso considerar esta tensión como un

motivo para rebajar los objetivos, pues esto llevaría a una regresión en lugar de un progreso.

7. **Tener una escala de valores:** Rasgos como la “integridad” y la “ética” son valores que el grupo percibe como muy importantes a la hora de considerar a un líder.
8. **Utilizar el pensamiento sistémico:** El pensamiento sistémico implica ser consciente de cómo funcionan los procesos y separar las causas de los síntomas. Deming decía que los problemas laborales eran debidos a los sistemas, no a la gente. Según Senge: La característica que define a un sistema es que no puede ser entendida como una función de sus componentes aislados. El comportamiento del sistema no depende de lo que cada parte está haciendo, sino de la manera en que cada parte se relaciona con el resto. Con este enfoque se logra estudiar el sistema de organización en sí mismo, aparte de las personas que lo constituyen y permite obtener una perspectiva a más largo plazo.
9. **Ser buen comunicador:** Ser capaz de transmitir clara y congruentemente un mensaje. Expresarse de forma nítida y sencilla, de forma que los demás puedan comprender qué se les dice y qué se espera de ellos.
10. **Pensar positivamente:** Ver las posibilidades, afrontar los problemas como retos, tener una visión positiva de las cosas y buen sentido del humor, ayudan a mantenerse centrado en los objetivos, a pesar de las dificultades.
11. **Ser entusiasta:** Es una cualidad contagiosa que atrae a los demás y ayuda a soportar situaciones complicadas y a seguir confiando en lograr el éxito en lo propuesto.

12. Ser inteligente: En realidad las anteriores cualidades pueden ser trabajadas y desarrolladas, son habilidades que todo líder debe intentar implementar para ser eficaz, pero ésta última se refiere a ser jefe de personas. Ahí es donde juega su papel la Inteligencia Emocional; la capacidad de comprender a los demás; saber qué los motiva, cómo operan, cómo relacionarse adecuadamente con el grupo, reconocer y reaccionar ante el humor, el temperamento y las emociones de los otros, es el catalizador que propicia sacar lo mejor de cada miembro del equipo e impulsarle a la acción. (Cougil, 2012, pág. 1)

5.05.06 Tipos de liderazgos.

1. Liderazgo empresarial.

El liderazgo empresarial consiste en la capacidad de dirigir e influir en los comportamientos de los componentes de la empresa, integrándolos dentro de ella, para conseguir unos objetivos comunes que son los objetivos de la empresa o negocio. Para ello, es bueno elegir el tipo de liderazgo más adecuado para la empresa y obtener un buen equilibrio entre las necesidades individuales y empresariales.

Los diferentes tipos de trabajadores en una empresa pueden responder a necesidades diferentes de liderazgo. El empresarial es el que es capaz de adaptar los requerimientos a nivel corporativo con los objetivos a nivel personal de los trabajadores.

2. Liderazgo autocrático.

Es el tipo de líder que ordena y espera que se hagan caso a sus órdenes. Es positivo y dogmático, dirige mediante la capacidad de ofrecer recompensas o castigos, son los principales métodos en que se basa para esperar obediencia.

Este líder asume la responsabilidad en la toma de decisiones, dirige, controla y motiva, todo se centra en el líder. De hecho, considera que es la única persona capacitada para tomar decisiones importantes y que los trabajadores no son capaces de guiarse por sí mismos sino que necesitan que alguien lo haga por ellos. Tiene el control y tiene la fuerza.

3. Liderazgo democrático.

El líder democrático toma decisiones consultando con los subordinados, de manera que las decisiones y acciones son consultadas fomentando la participación de los trabajadores.

El líder fomenta la comunicación y la participación conjunta en las decisiones, anima y agradece las sugerencias de los trabajadores. Cuando hay que tomar una decisión el líder ofrece soluciones que los trabajadores pueden apoyar o no, o entre las que pueden elegir, haciendo que la decisión se convierta en algo compartido.

4. Liderazgo laissez faire.

Este es un líder liberal que hace y deja hacer, tiene un papel totalmente pasivo, ya que los trabajadores o el grupo son los que tienen el poder. Los trabajadores tienen independencia operativa y de toma de decisiones, ya que los líderes dependen de los trabajadores para establecer objetivos o tomar las decisiones importantes. No juzga ni valora las aportaciones de sus trabajadores ya que cuentan con libertad total, solo cuentan con el apoyo del líder si lo piden.

5. Liderazgo paternalista.

El líder paternalista tiene confianza en sus trabajadores dando recompensas y castigos. Su labor es que los trabajadores ofrezcan mejores resultados, que trabajen mejor y más, por lo que los motiva, incentiva y les ofrece recompensas por lograr objetivos.

En este caso, el líder ofrece consejos a los trabajadores para que consigan resultados e insinuando lo malo que no es cumplir con el deber, como su nombre “paternalista” indica. Su papel de líder hace que ofrezca recompensas a los que cumplan satisfactoriamente con su deber. Al igual que los líderes autocráticos, estos piensan que tienen la razón y que los trabajadores no tienen criterio propio, simplemente tienen que obedecer.

El principal riesgo de esta clase de liderazgo es que la falta de capacidad del jefe le haga perder credibilidad frente a los trabajadores. El “haz lo que te digo, no lo que hago” puede ser una ofensa si las recompensas al buen trabajo no están a la altura de lo esperado, o por encima.

6. Liderazgo carismático.

El líder carismático es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que da entusiasmo a las otras personas, destaca por su capacidad de seducción y admiración.

Este líder puede dar muy buenos cambios y resultados en la empresa ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí. Son visionarios e inspiradores, tienden a hacer buen uso de la comunicación no verbal y estimular a los trabajadores. El grupo se reúne en torno al líder por su gran capacidad de comunicación y su carisma.(Soto, 2012)

5.05.07 Clima laboral.

El clima laboral es el medio ambiente humano y físico, es el conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto. Está relacionado con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con el liderazgo del directivo, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.(Actualidad empresa.com, 2013)

Los colaboradores deben necesariamente laborar en un ambiente confortable para lograr desarrollar su potencial al máximo, ya que muchos colaboradores pueden tener todas las habilidades, competencias y actitudes necesarias para cumplir con sus actividades pero si no se encuentran en un ambiente favorable no van a poder desempeñarse de la mejor manera, es por esta razón que la existencia de un buen clima laboral es fundamental para la empresa, ya que influye en el grado de identificación y satisfacción del colaborar con su puesto de trabajo.

Para alcanzar el éxito empresarial es primordial tener un excelente clima laboral, ya que los colaboradores se van a sentir identificados y comprometidos con la empresa, realizando sus actividades de una manera óptima, relacionándose e integrándose con todos los miembros, trabajando en equipo para alcanzar objetivos en común, teniendo una buena comunicación y empatía, rompiendo la rutina, realizando dinámicas y actividades de relajación y motivación.

Cuando existe un desfavorable clima en la empresa, los colaboradores no se pueden desenvolver ni cumplir sus funciones a cabalidad y por ende su productividad disminuye, se empiezan a crear conflictos internos por la falta de motivación y de equidad entre colaboradores, esto es una gran desventaja para la empresa ya que los colaboradores al no sentirse empoderados con su trabajo deciden renunciar y buscar un lugar donde se sientan estables y a gusto, generando de esta manera un alto índice de rotación de personal, lo que implica altos costos para la empresa y fracaso empresarial.

5.05.08 Beneficios de un buen clima en la organización.

Un buen clima dentro de la empresa puede suponer muchos beneficios:

- Mayor rendimiento laboral.
- Mayores beneficios para la empresa.
- Se favorece el trabajo en equipo.

- Los talentos permanecen en la empresa.
- Mayor satisfacción en el trabajo.
- Mayor integración por parte de los trabajadores.
- Los trabajadores colaboran más y dan buenas ideas.
- Mejora la imagen de la empresa.
- La empresa se adapta mejor a entornos competitivos y se enfrenta mejor a los cambios.
- Se consiguen los resultados propuestos.

5.05.09 Peligros de un clima organizacional negativo en una empresa.

En el otro lado de la moneda tenemos:

- Falta de motivación.
- Baja productividad.
- Mayor absentismo laboral.
- Falta de implicación por la empresa y los compañeros.
- Mala imagen. (Soto, 2011, pág. 1)

5.05.10 Rotación de personal.

Rotación es el acto y el resultado de rotar. Este verbo refiere a girar en torno a un eje o a seguir un cierto turno. Personal, por su parte, es un término con varios usos: puede tratarse de aquello vinculado a una persona o del grupo de individuos que trabajan juntos en un mismo lugar.

El concepto de rotación de personal se emplea para nombrar al cambio de empleados en una empresa. Se dice que el personal rota cuando trabajadores se van de la compañía (ya sea porque son despedidos o renuncian) y son reemplazados por otros que cubren sus puestos y asumen sus funciones.(Merino, 2014)

La rotación de personal se produce por la insatisfacción e inestabilidad de los colaboradores en su puesto de trabajo, y afecta directamente a la empresa ya que implica costos laborales porque el personal que sale deja una vacante y se la tiene que cubrir de inmediato, es por esta razón que el reclutamiento, la selección, la contratación y el entrenamiento de los nuevos colaboradores implican gastos elevados y pérdida de tiempo y recursos, y a su vez repercusiones sobre la imagen que la empresa proyecta en la sociedad.

La alta rotación de personal influye significativamente en el clima laboral, los colaboradores al ver que sus compañeros de trabajo no duran mucho tiempo y que constantemente se va e ingresa nuevo personal se sienten confundidos y desmotivados, ya que se hacen a la idea de que en la empresa no tiene una buena estabilidad y que en cualquier momento ellos también podrían dejar de formar parte de la empresa, y eso influye en gran medida en su rendimiento y en su productividad ya que las personas siempre buscan un lugar agradable donde desarrollar su potencial.

5.06 Descripción de la herramienta metodológica.

5.06.01 Enfoque de la investigación.

El enfoque de la investigación para dar solución al problema que presenta la empresa "Ole Movilidad" (Desfavorable clima laboral en la empresa debido al desinterés de los altos mandos), está enfocada en la técnica de investigación I+D+I (Investigación, Desarrollo, Innovación), con métodos cualitativos y cuantitativos documentados en una investigación de campo.

La propuesta del proyecto la cual es Elaborar y Socializar un Taller de Relaciones Interpersonales y Liderazgo en la empresa "Ole Movilidad", ubicada en el Sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito, 2017 está encaminada en fomentar un clima laboral favorable basándose en los resultados obtenidos en la investigación de campo.

5.06.02 Recolección de la información.

La recopilación de la información es realizada a los empleados de la empresa para determinar la situación actual, también nos apoyaremos de estudios investigados, lo cual nos permitirá saber cuáles son las causas más comunes para que exista un clima adecuado dentro de la organización.

5.06.03 Método utilizado.

El método que se utilizó fue el método inductivo para la conceptualización del árbol de problemas, árbol de objetivos y diagrama de estrategias para poder determinar un análisis y establecer la conceptualización de los mismos.

5.06.04 Técnica utilizada.

La técnica utilizada fue la recolección de datos mediante la realización de encuestas, para determinar la situación actual y poder establecer procedimientos que ayuden a mejorar el clima laboral dentro de la empresa.

5.06.05 Tipo de Investigación.

Se desarrollara en el presente proyecto tres tipos de investigaciones las cuales son: De campo, Descriptiva y Documental.

Por medio de la investigación de campo se lograra identificar cuáles son las falencias existentes en la empresa y de esta manera presentar la propuesta, la cual es elaborar y socializar el taller de relaciones interpersonales y liderazgo.

La investigación descriptiva permitirá analizar los datos estadísticos y los resultados obtenidos, así como las dificultades y los problemas existentes en la empresa.

La investigación documental aportará con los documentos internos como son los registros de la empresa a través de la recolección de información para elaborar el proyecto.

Al aplicar las tres investigaciones en el proyecto se podrá direccionar y orientar a una solución óptima del problema así como para tomar correctas decisiones.

5.06.06 Estructura de la encuesta.

La encuesta es una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden

conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de las personas.
(Thompson, 2010, pág. 1)

La encuesta realizada es un cuestionario previamente diseñado que consta de 10 preguntas cerradas con las opciones de SI y NO.

5.06.07 Población y muestra.

La población está constituida por 97 personas miembros de la empresa "Ole Movilidad" ya que están directamente involucrados en las actividades funcionales de la empresa.

Tabla 6 Población y muestra.

ADMINISTRATIVO	MUJERES	1
	HOMBRES	3
OPERATIVO	MUJERES	25
	HOMBRES	67
	TOTAL	96

ENCUESTA.

Buenos días/tardes, la presente encuesta es con el fin de adquirir información relevante de los colaboradores y los jefes de áreas de la empresa "Ole Movilidad", sobre la factibilidad de realizar un taller de relaciones interpersonales y liderazgo.

INSTRUCCIONES

- Lea detenidamente cada pregunta.
- Conteste una sola opción
- Use esferográfico de color azul.
- No se permite tachones.

1.- ¿Ha recibido usted alguna vez un taller de relaciones interpersonales y liderazgo?

SI ☐ NO ☐

2.- ¿Sabe usted qué son las relaciones interpersonales?

SI ☐ NO ☐

3.- ¿Tiene usted buena comunicación interna con los colaboradores de la empresa?

SI ☐ NO ☐

4.- ¿Conoce usted los beneficios de un buen clima laboral dentro de la empresa?

SI ☐ NO ☐

5.- ¿Considera usted que en la empresa se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?

SI ☐ NO ☐

6.- ¿Tiene usted conocimiento sobre lo que es la alta rotación de personal?

SI ☐ NO ☐

7.- ¿Cree usted que en la empresa existe un elevado nivel de motivación al personal?

SI ☐ NO ☐

8.- ¿Considera usted que los estilos de liderazgos adoptados por los jefes de áreas son eficientes?

SI ☐ NO ☐

9.- ¿Conoce usted los tipos de liderazgos que existen?

SI ☐ NO ☐

10.- ¿Considera usted que se debe brindar motivación al personal con el fin de tener buenas relaciones interpersonales y un buen clima laboral en la empresa?

SI ☐

NO ☐

5.06.08 Tabulación de las preguntas antes de socializar el proyecto.

Pregunta 1.

¿Ha recibido usted alguna vez un taller de relaciones interpersonales y liderazgo?

Tabla 7.

Pregunta 1.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	12	12%
NO	84	88%
TOTAL	96	100%

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Figura 5.

Pregunta 1.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Según los datos arrojados por las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", se evidenció que el 88% de las personas encuestadas no han recibido un taller de relaciones interpersonales y liderazgo, mientras que el 12% de la muestra si lo han recibido, por ende la socialización del taller será factible ya que los colaboradores podrán adquirir conocimientos sobre temas relacionados con el clima laboral y las relaciones interpersonales, e interactuar y trabajar en equipo con todos sus compañeros de trabajo.

Pregunta 2.

¿Sabe usted que son las relaciones interpersonales?

Tabla 8.

Pregunta 2.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	31	32%
NO	65	68%
TOTAL	96	100 %

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Figura 6.

Pregunta 2.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Después de realizar la encuesta a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", se determinó que el 68% de los encuestados no saben lo que son las relaciones interpersonales, mientras que el 32% si tienen conocimientos sobre el tema, es por ello que mediante el taller los colaboradores conocerán lo que son las relaciones interpersonales y los beneficios de generarlas dentro de su lugar de trabajo.

Pregunta 3.

¿Tiene usted buena comunicación interna con los colaboradores de la empresa?

Tabla 9.

Pregunta 3.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	29	30%
NO	67	70%
TOTAL	96	100%

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Figura 7.

Pregunta 3.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Según los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", se evidenció que el 70% de las personas encuestadas no tienen buena comunicación interna con los colaboradores de la empresa, mientras que el 30% de la muestra si la tienen, lo cual demuestra que en la empresa los colaboradores no se comunican con asertividad, es por ello que con la socialización del taller conocerán la importancia y los beneficios de la comunicación asertiva en el trabajo, y entre todos los colaboradores.

Pregunta 4.

¿Conoce usted los beneficios de un buen clima laboral dentro de la empresa?

Tabla 10.

Pregunta 4.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	28	29%
NO	68	71%
TOTAL	96	100 %

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

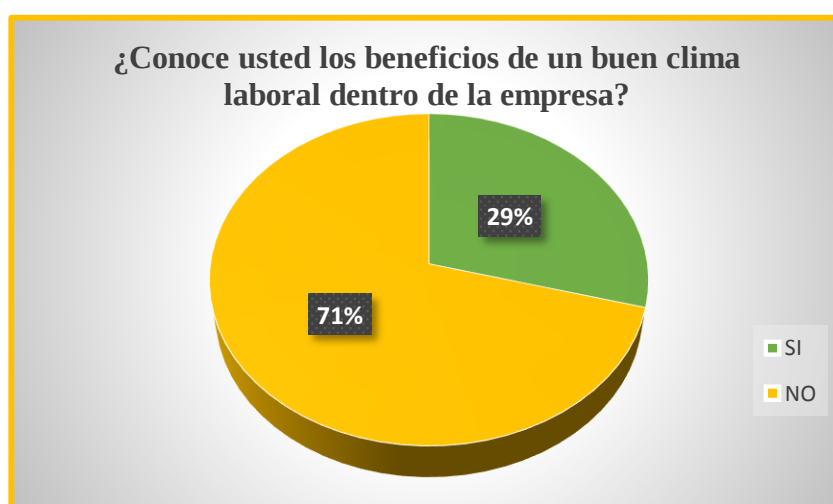


Figura 8.

Pregunta 4.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Después de los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", se determinó que el 71% de las personas encuestadas no conocen los beneficios de un buen clima laboral dentro de la empresa, mientras que el 29% de la muestra si los conocen, es por ello que se dará a conocer los beneficios con el fin de que los colaboradores fomenten en su área de trabajo un ambiente lleno de compañerismo, confianza y respeto, permitiéndoles de esta manera desempeñarse mejor y cumplir los objetivos planteados.

Pregunta 5.

¿Considera usted que en la empresa se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo?

Tabla 11.

Pregunta 5.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	17	18%
NO	79	82%
TOTAL	96	100%

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

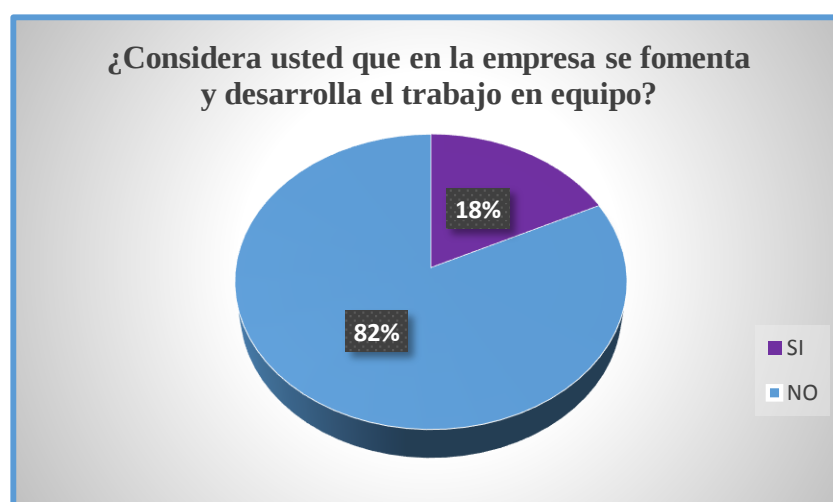


Figura 9.

Pregunta 5.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Según los datos arrojados por la encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", se evidenció que el 82% de las personas encuestadas consideran que en la empresa no se fomenta ni se desarrolla el trabajo en equipo, mientras que el 18% de la muestra considera que si se fomenta y se desarrolla el trabajo en equipo, al ser el porcentaje más del 50%, se determina que en la empresa no hay una buena integración ni unión entre los colaboradores, y con la realización del taller se espera que los colaboradores fortalezcan y pongan en práctica el trabajo en conjunto para que de esta manera las tareas sean cumplidas con mayor eficiencia y eficacia.

Pregunta 6.

¿Tiene usted conocimiento sobre lo que es la alta rotación de personal?

Tabla 12.

Pregunta 6.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	21	22%
NO	75	78%
TOTAL	96	100%

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Figura 10.

Pregunta 6.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Después de la realización de las encuestas a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", se determinó que el 78% de las personas encuestadas no tienen conocimiento sobre lo que es la alta rotación de personal, mientras que el 22% de la muestra si tiene conocimiento del tema, es por ello que mediante el taller se dará a conocer que es la rotación de personal, con el fin de que los colaboradores conozcan del tema y la influencia que tiene sobre las personas que laboran en la empresa y sobre el cumplimiento de las metas empresariales.

Pregunta 7.

¿Cree usted que en la empresa existe un elevado nivel de motivación al personal?

Tabla 13.

Pregunta 7.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	8	8%
NO	88	92%
TOTAL	96	100%

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Figura 11.

Pregunta 7.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Según los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", se evidenció que el 92% de las personas encuestadas creen que en la empresa no existen un elevado nivel de motivación al personal, mientras que el 8% de la muestra consideran que si, es decir un porcentaje muy elevado de los colaboradores no siente motivación al realizar sus actividades, y mediante el taller se pretende dar a conocer formas para motivar e incentivar a los colaboradores para que se sientan a gusto y satisfechos en su puesto de trabajo.

Pregunta 8.

¿Considera usted que los estilos de liderazgos adoptados por los jefes de áreas son eficientes?

Tabla 14.

Pregunta 8.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	18	19%
NO	78	81%
TOTAL	96	100%

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

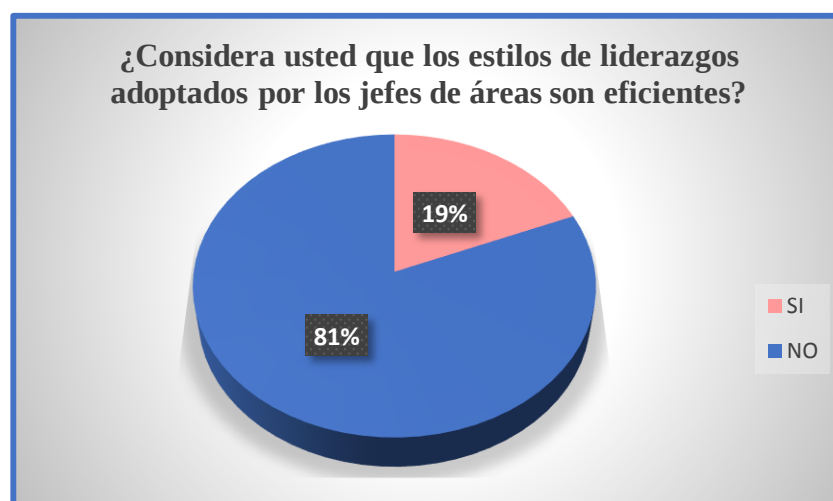


Figura 12.

Pregunta 8.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Después de los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", se evidencio que el 81% de las personas encuestadas consideran que los estilos de liderazgo adoptados por los jefes de áreas no son eficientes, mientras que el 19% de la muestra consideran que son eficientes, esto es muy negativo para la empresa ya que los colaboradores no perciben a esas personas que les guían y motivan hacia el cumplimiento de los objetivos, es por ello que con la socialización del taller se pretende que el personal de la empresa conozca lo que es el liderazgo.

Pregunta 9.

¿Conoce usted los tipos de liderazgo que existen?

Tabla 15.

Pregunta 9.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	23	24%
NO	73	76%
TOTAL	96	100%

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Figura 13.

Pregunta 9.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Según los datos arrojados por las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", se evidenció que 76% de las personas encuestadas no conocen los tipos de liderazgos que existen, mientras que el 24% si los conocen, por tal razón mediante el taller se pretende dar a conocer los tipos de liderazgos que existen y que se aplican dentro de una empresa, de esta manera van a tener conocimiento sobre el estilo más apropiado para guiar a un equipo de trabajo a que se sienta motivado y realice sus actividades de manera oportuna y eficiente.

Pregunta 10.

¿Considera usted que se debe brindar motivación al personal con el fin de tener buenas relaciones interpersonales y un buen clima laboral en la empresa?

Tabla 16.

Pregunta 10.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	75	78%
NO	21	22%
TOTAL	96	100%

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

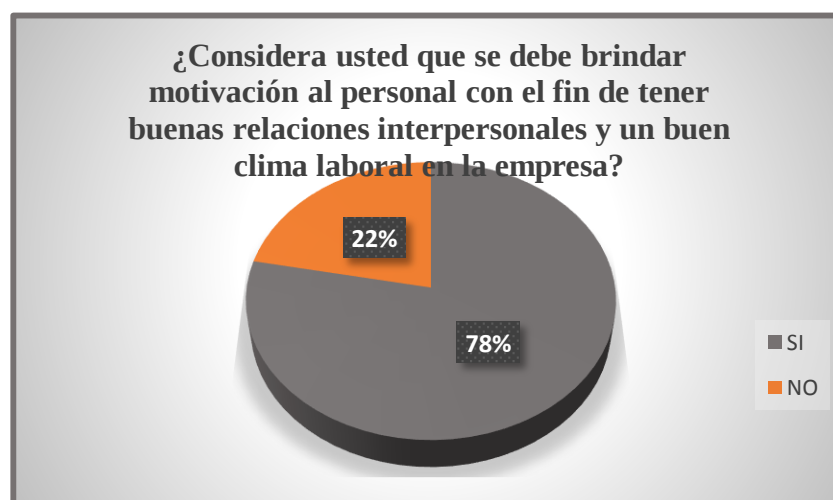


Figura 14.

Pregunta 10.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Según los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", se determinó que el 78% de las personas encuestadas considera que se debe brindar motivación al personal con el fin de tener buenas relaciones interpersonales y un buen clima laboral en la empresa, mientras que el 22% considera que no es necesario, es por ello que los temas que se darán a conocer en el taller serán muy útiles y beneficios para todos los colaboradores, ya que adquirirán conocimientos nuevos y los pondrán en práctica logrando de esta manera mejorar las relaciones dentro de la empresa y creando un ambiente laboral positivo y favorable.



TALLER DE RELACIONES INTERPERSONALES Y LIDERAZGO



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

FOMENTAR UN CLIMA LABORAL FAVORABLE MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE RELACIONES INTERPERSONALES Y LIDERAZGO EN LA EMPRESA "OLE MOVILIDAD" UBICADA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2017.

5.07 Taller de relaciones interpersonales y liderazgo.

5.07.01 Objetivo del taller.

- ✓ Dar a conocer a los participantes información sobre los factores que influyen para que haya un buen clima laboral en la empresa, con el fin de que los colaboradores se sientan motivados y su productividad y rendimiento mejoren.

5.07.02 Participantes.

Las personas que participaran en el taller serán todos los miembros que conforman la Empresa "Ole Movilidad".

5.07.03 Facilitador.

La persona que va a socializar el taller es Josselyn Molina.

5.07.04 Materiales utilizados.

Para la socialización del taller se necesitara:

- Sillas.
- Mesas.
- Computadora.
- Proyector.
- Plotter.
- Esferográficos.
- Periódicos.
- Resmas de papel.
- Balón.
- Medallas.

- Trofeos.
- Agenda.
- Cartones medianos.
- Foros individuales de colores.
- Globos.
- Ovillos de lana.
- Fundas de sorbetes.
- Marcadores.
- Cintas adhesivas.

5.07.05 Duración del taller.

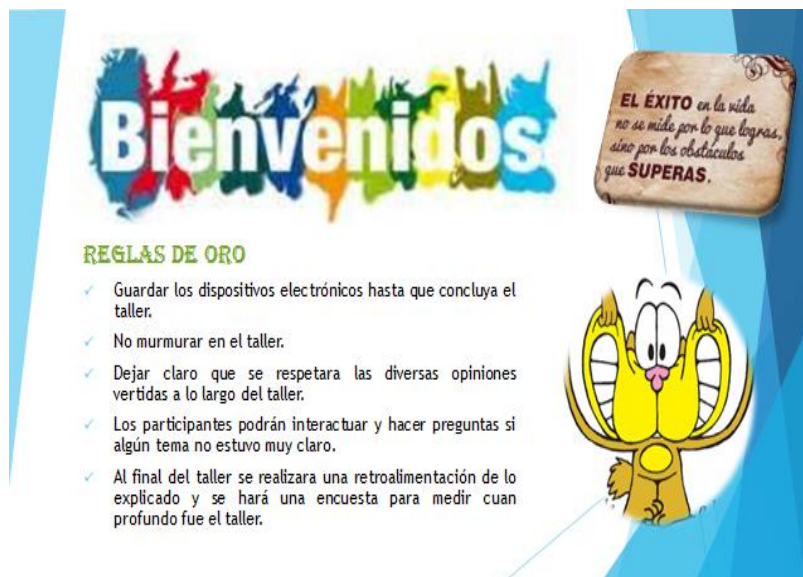
El taller tendrá una duración de 2 horas, con un break de 20 minutos.

5.07.06 Lugar de la realización del taller.

El taller se socializará en las oficinas de la empresa "Ole Movilidad", en la sala de entrevistas.

5.07.07 Reglas de Oro.

- ✓ Guardar los dispositivos electrónicos hasta que concluya el taller.
- ✓ No murmurar en el taller.
- ✓ Dejar claro que se respetarán las diversas opiniones vertidas a lo largo del taller.
- ✓ Los participantes podrán interactuar y hacer preguntas si algún tema no estuvo muy claro.
- ✓ Al final del taller se realizará una retroalimentación de lo explicado y se hará una encuesta para medir cuan profundo fue el taller.



Tiempo de duración: 5 minutos.

5.07.08 Video de bienvenida.

El video que se presentara en el taller irá enfocado en motivar y relajar a los participantes para que así se sientan más cómodos y puedan interactuar en la conferencia.

El video será de motivación personal.

<https://www.youtube.com/watch?v=aAx-BYuwF3w>



Tiempo de duración: 5 minutos.

El video hace referencia a que nunca hay que darse por vencido a la primera, porque por más que la situación sea muy dificultosa, siempre va a ver el camino correcto para triunfar en la vida, se tiene que tener mucha fe en lo que se hace por más difícil que parezca, siendo siempre perseverantes y constantes.

5.07.09 Tema 1: Liderazgo.

Concepto de liderazgo.

Tipos de Liderazgo.

Características principales de un líder.



Tiempo de duración: 7 minutos.

Por medio de la explicación de esta diapositiva los colaboradores van a tener conocimiento de lo que es el liderazgo y lo fundamental que es dentro de una empresa, también van a identificar los diferentes estilos de liderazgos que existen, para que comprendan que el tipo de liderazgo adoptado por los jefes es indispensable para el crecimiento y el desarrollo de los colaboradores y de la empresa.



Tiempo de duración: 5 minutos.

Con la explicación de esta diapositiva los colaboradores conocerán las principales cualidades que debe tener un líder para poder guiar e influir en ellos en el cumplimiento de los objetivos y las metas empresariales, de esta manera reconocerán si en la empresa los jefes de áreas están siendo buenos líderes, y también sabrán las características que deberían tener si en alguno momento de su vida les toca adoptar un liderazgo.

Actividad N° 1

REUNIONES QUINCENALES.

Objetivo.

Lograr que los colaboradores se sientan motivados hacia el cumplimiento de objetivos y hacia las metas planteadas por la empresa, con la realización de reuniones quincenales donde se discutan los logros y fracasos de cada área y se busquen mejoras.

Alcance.

Colaboradores más empoderados con la empresa y satisfechos por realizar sus actividades de una manera óptima y oportuna, ya que conocerán en que están fallando y las medidas necesarias que se deben adoptar para mejorar, por otro lado también se reconocerá y valorará su esfuerzo y sus logros, consiguiendo así que los colaboradores se sientan seguros y laboren en un ambiente de armonía y lleno de confianza.

¿Cómo realizar la reunión?

La reunión será de 10:00 am a 13:00 pm, se realizan 5 grupos de 19 o 18 colaboradores los cuales asisten a la oficina de entrevistas de la empresa, aquí cada colaborador es evaluado por los jefes inmediatos, se discuten y se dan a conocer los logros y falencias de cada uno y se opta por tomar medidas correctivas tomando en cuenta las opiniones de todos.

Tiempo de duración.

De 2 a 3 horas.

Materiales.

1 Resma de papel boom.
19 Esferográficos.

Responsables.

Jefe de Operaciones y el Analista de Recursos Humanos.

Presupuesto.

Resma de papel USD 4,00 c/u.
Esferográficos USD 0,35 c/u.

TOTAL: USD 10,65

Actividad N° 2

INCENTIVOS Y RECOMPENSAS NO SALARIALES.

Objetivo.

Motivar y reconocer los logros del personal de la empresa con beneficios que no implican un costo elevado, con el fin de garantizar un mejor rendimiento y desempeño por parte de cada colaborador en su puesto de trabajo.

Alcance.

Personal altamente comprometido con la empresa ya que se valora y se evalúa su trabajo, brindándoles seguridad y confianza en sí mismos, de esta manera los colaboradores van a cooperar dando ideas innovadoras, trabajando con eficiencia y eficacia y cumpliendo los objetivos empresariales a cabalidad.

Incentivos y Recompensas no salariales.

- ✓ Felicitar a los empleados cuando su trabajo esté bien hecho, ya que para ellos es satisfactorio sentir que sus esfuerzos son valorados.
- ✓ Dejar que el trabajador decida sus días libres y sus vacaciones.
- ✓ Reconocer públicamente los logros que ha conseguido un colaborador y cómo han ayudado en el cumplimiento de los objetivos de la empresa.
- ✓ Saludar personalmente o enviarles una tarjeta a los colaboradores en los cumpleaños o fechas importantes.
- ✓ Capacitar al personal ya que de esta manera se le motiva al colaborador y se enriquecen los recursos humanos de la empresa.
- ✓ Elegir al "empleado del mes" ya que de esta manera se les da a conocer a los colaboradores qué modelo de trabajador se espera.
- ✓ Generar horarios flexibles.
- ✓ Promover un clima de colaboración y confianza en el trabajo, fomentando la relajación y siendo amable con todos.

Materiales.

1 Agenda.

Responsables.

Gerente general y el Analista de Recursos Humanos.

Presupuesto.

1 Agenda USD 1,50 c/u.

TOTAL USD 1,50

5.07.10 Tema 2: Clima Laboral.

Concepto de clima laboral.

Tips para mejorar el clima laboral.

Peligros de un clima organizacional negativo en una empresa.



Tiempo de duración: 5 minutos.

En este tema los colaboradores van a tener claro lo que es el clima laboral dentro de una empresa, y van a entender que es necesario promover un favorable ambiente de trabajo para que se sientan motivados al cumplir sus tareas, logrando

de esta manera que su rendimiento y desempeño se incrementen y su estadía en la empresa sea armoniosa y tranquila.



Tiempo de duración: 7 minutos.

En este tema los colaboradores van a conocer todos los tips para mejorar el clima laboral en la empresa, y eso les impulsará tanto a los colaboradores como a los jefes de áreas a trabajar en un ambiente sano donde se acepten las opiniones y las ideas de los demás, donde todos los miembros de la empresa se relacionen y trabajen en equipo, teniendo así una buena estabilidad en su puesto de trabajo.



Tiempo de duración: 5 minutos.

Con esta diapositiva se explicará a los colaboradores los peligros que puede traer un desfavorable clima laboral a la empresa, haciéndoles hincapié en que esto influye en su desempeño y satisfacción laboral, se les dará a conocer que

estos peligros afectan tanto a los intereses de la empresa como a los intereses personales de cada uno de ellos, ya que su repercusión puede ser letal para el éxito de la empresa.

Actividad N° 1

ACTIVIDADES RECREATIVAS QUE GENEREN CONFIANZA.

Objetivo.

Fortalecer la integración entre colaboradores y potenciar la creatividad con actividades extracurriculares y que generen confianza, para que de esta manera sea más fácil sobrellevar el trabajo en la oficina, consiguiendo que las personas se conozcan mejor y tengan un eficiente rendimiento.

Alcance.

Colaboradores entusiasmados y motivados en su puesto de trabajo, ya que el tener un momento de recreación y diversión les permitirá sentirse tranquilos y relajados, donde podrán compartir momentos agradables y crear vínculos de amistad, potenciando el trabajo en equipo y una convivencia entre todos en un clima de paz, armonía y respeto.

Ejemplo de una actividad recreativa.

Organizar torneos deportivos para los colaboradores.

La actividad consiste en elegir la disciplina que se considere más adecuada o proponer varias disciplinas y dejar que los trabajadores tomen la decisión, puede ser Fútbol, Básquet, Voleibol, etc., una vez decidida la disciplina, se prosigue a crear equipos de 6 o 7 personas, y alquilar la cancha donde se va a realizar la actividad.

Materiales.

- 1 Balón.
- 21 Medallas.
- 3 Trofeos.

Tiempo de duración.

2 horas.

Responsables.

Gerente General, Jefe de Operaciones y el Analista de Recursos Humanos.

Presupuesto.

Balón USD 5,00.

Medallas USD 1,00 c/u.

Trofeos (3) USD 10,00 c/u.

TOTAL: USD 56,00

Actividad N° 2

PAUSAS ACTIVAS.

Objetivos.

- ✓ Fomentar un ambiente más relajado en el trabajo a través de la realización de pausas activas, con el fin de disminuir el estrés y la sensación de fatiga provocada por las arduas horas de trabajo y las malas posturas adoptadas por los colaboradores.
- ✓ Estimular la práctica de actividad física moderada para mantener estándares óptimos de salud integral, para procurar evitar los efectos negativos del sedentarismo.

- ✓ Mejorar las condiciones mentales, disminuyendo la depresión, optimizando el estado de ánimo y la emotividad.
- ✓ Disminuir la carga de tensión muscular producida por la monotonía de actividades.

Alcance

- ✓ Los colaboradores podrán divertirse y desestresarse en períodos cortos de tiempo durante la jornada laboral, activando la respiración, la circulación sanguínea y la energía corporal y de esta manera prevenir desórdenes causados por la fatiga física y mental, logrando así potencializar e incrementar su productividad y rendimiento.
- ✓ Rompe la monotonía laboral, disminuye los niveles de estrés ocupacional, y propicia la integración grupal entre los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad".

Ejercicios de Pausas Activas.

ETAPA I.

PARA CABEZA Y CUELLO.

Ejercicio N° 1

Descripción.-Entrelace los dedos y lleve las manos detrás de la cabeza, presiónela hacia el frente de manera tal que lleve el mentón hacia el pecho.

Posición.- De pie o sentado.

Variantes.-Las manos se ubican sobre el mentón y se hace presión hacia atrás como si se intentara tocando la espalda con la nuca.

Frecuencia.- Realice tres repeticiones para cada variante, en un tiempo de 15 segundos cada repetición y 20 segundos de descanso.



Ejercicio N° 2

Descripción.-Con la ayuda de la mano haga presión y lleve la cabeza hacia un lado como si tocara el hombro con la oreja hasta sentir una leve tensión, regrese la cabeza al centro y realice el mismo ejercicio al otro lado.

Posición.- De pie o sentado.

Variantes.-Cuando la cabeza esté inclinada al costado intente tocar el hombro con el mentón.

Frecuencia.- Realice tres repeticiones para cada variante, en un tiempo de 15 segundos cada repetición y 20 segundos de descanso.



Ejercicio N° 3

Descripción.- Realice movimientos suaves con la cabeza como si hiciera círculos con la nariz primero de un lado y luego del otro.

Posición.- De pie o sentado.

Variantes.- Se puede realizar movimientos pendulares.

Frecuencia.- Realice tres repeticiones para cada variante, en un tiempo de 15 segundos cada repetición y 20 segundos de descanso.



ETAPA II.

PARA HOMBROS Y ESPALDA.

Ejercicio N° 1

Descripción.- Suba los hombros intentando tocar las orejas, contraiga los músculos y luego suéltelos rápidamente.

Posición.- De pie.

Variantes.- Se puede dirigir los hombros hacia adelante y luego hacia atrás.

Frecuencia.- Realice tres repeticiones para cada variante, en un tiempo de 15 segundos cada repetición y 20 segundos de descanso.



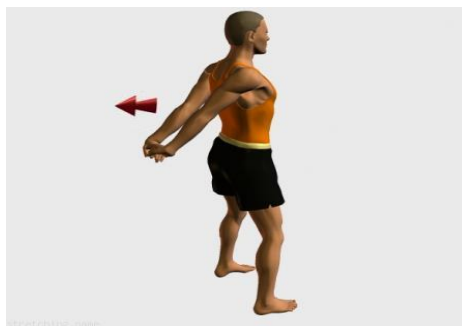
Ejercicio N° 2

Descripción.- Lleve los brazos hacia atrás, entrelace los dedos e intente subir los brazos sin flexionarlos ni soltar los dedos.

Posición.- De pie.

Variantes.- Cambie la dirección de las palmas de las manos primero realice el ejercicio con ellas hacia adentro y luego hacia afuera.

Frecuencia.- Realice tres repeticiones para cada variante, en un tiempo de 15 segundos cada repetición y 20 segundos de descanso.



Ejercicio N° 3

Descripción.- Entrelaza los dedos y extiende los brazos hacia adelante con las palmas dirigidas hacia el frente, empuja suavemente para estirar los músculos de

la espalda y los brazos. Encorva ligeramente la espalda y lleva la cabeza por entre los brazos.

Posición.- De pie.

Variantes.- Sujetando las pantorrillas con las piernas estiradas y un tanto separadas, intenta llevar la cabeza por entre las rodillas.

Frecuencia.- Realice tres repeticiones para cada variante, en un tiempo de 15 segundos cada repetición y 20 segundos de descanso.



ETAPA III.

EJERCICIOS PARA BRAZOS Y MANOS.

Ejercicio N° 1

Descripción.- Con las piernas separadas, coloque su mano derecha por encima del hombro y la mano izquierda por debajo y detrás de su espalda. Intente coger los dedos de ambas manos y mantenga la posición, luego intercambie la ubicación de los brazos.

Posición.- De pie.

Variantes.-Se puede realizar el ejercicio posicionando los dos brazos sobre los hombros o por debajo de ellos.

Frecuencia.- Realice tres repeticiones para cada variante, en un tiempo de 15 segundos cada repetición y 10 segundos de descanso.



Ejercicio N° 2

Descripción.-Con los brazos extendidos hacia el frente, sujételos dedos de la mano izquierda con la mano derecha superponiéndola, luego haga una ligera presión en dirección de su pecho, luego intercambie de posición las manos.

Posición.- De pie o sentado.

Variantes.-Se puede entrelazar los dedos de las manos y extender los brazos al frente con las palmas hacia afuera.

Frecuencia.- Realice tres repeticiones para cada variante, en un tiempo de 15 segundos cada repetición y 20 segundos de descanso.



Ejercicio N° 3

Descripción.-Una las palmas de sus manos con los brazos relajados y los dedos apuntando hacia el piso, flexione sus codos hasta formar con ellos un ángulo de 90°, ejerza una leve presión en sus manos y sostenga la posición.

Posición.- De pie.

Variantes.-Se puede realizar el ejercicio extendiendo los brazos hacia el frente y flexionando los codos de tal manera que las manos se aproximen al pecho.

Frecuencia.- Realice tres repeticiones para cada variante, en un tiempo de 15 segundos cada repetición y 10 segundos de descanso.



Tiempo de duración.

Entre 5 y 7 minutos y se deben realizar por lo menos dos veces al día, ya que es muy importante saber que a las dos horas de realizar una actividad repetitiva, el sistema osteomusculares se fatiga.

Responsables.

Jefe de Operaciones y el Analista de Recursos Humanos.

Presupuesto.

TOTAL: USD 0,00

5.07.11 Tema 3: Comunicación asertiva.

Concepto de comunicación asertiva.

Beneficios de una buena comunicación.

Importancia de la comunicación asertiva en el trabajo.



Tiempo de duración: 3 minutos.

Con la explicación de esta diapositiva los colaboradores conocerán lo que es la comunicación asertiva, teniendo de esta manera una idea más clara de lo que implica la comunicación en su ambiente de trabajo, impulsándolos a construir canales de información entre todos los miembros de la empresa.



Tiempo de duración: 5 minutos.

Al explicar esta diapositiva los colaboradores conocerán los beneficios de la existencia de una comunicación asertiva dentro de la empresa ya sea entre áreas, como entre todos los compañeros, dándoles a conocer que es fundamental que expresen sus ideas, opiniones y puntos de vista sin ningún tipo de miedos ni prejuicios, ya que así se crean buenas relaciones interpersonales y se fomenta un clima laboral íntegro y positivo.



Tiempo de duración: 5 minutos.

Con la explicación de la presente diapositiva se pretende que los colaboradores comprendan que la comunicación asertiva es un ente principal dentro de la empresa, ya que ayuda a que todos participen y aporten con sus ideas innovadoras, sintiéndose satisfechos en sus puestos de trabajo.

Actividad N° 1

BUZÓN DE SUGERENCIAS.

Objetivo.

Promover una comunicación interna efectiva a través de la implementación de un buzón de sugerencias donde los colaboradores puedan expresar sus opiniones y a la vez puedan ser escuchados.

Alcance.

Todos los miembros de la organización van a poder expresar sus ideas, puntos de vista, opiniones e intereses, sin ningún temor, teniendo la libertad y la confianza de hacerlo, sintiéndose parte fundamental de la empresa ya que sus sugerencias serán valoradas tanto para beneficio personal como para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Definición.

Un buzón de sugerencias puede ser una caja o una ánfora, en el cual los colaboradores van a poder ingresar una hoja donde van a dar a conocer y a explicar sus ideas, opiniones y sugerencias, e incluso podrán usar los usuarios de los estacionamientos con el fin de dar a conocer sus inconvenientes y las mejoras que deseen en el servicio brindado.

Ubicación.

Se colocará un buzón de sugerencias en cada uno de los parqueaderos.

Materiales.

- 21 Cartones medianos.
- 21 Forros individuales de colores.
- 2 Resmas de papel.
- 21 Esferos de color azul.

Responsables.

Analista de Recursos Humanos y Supervisores.

Presupuesto.

- Cartones medianos USD 0,40 c/u.
- Forros individuales de colores USD 0,20 c/u.

Resmas de papel USD 4,00 c/u.

Esferos de color azul USD 0,30 c/u.

TOTAL: USD 26,90



Actividad N° 2

BOLETINES INFORMATIVOS.

Objetivo.

Informar a los colaboradores todas las cuestiones relacionadas con la empresa, ya sea novedades en la contratación, adquisición de nuevos productos, éxitos alcanzados, reconocimientos, reuniones, etc., a través de boletines informativos con el fin de que todos los colaboradores tengan acceso de forma rápida a información relativa e importante sobre la empresa.

Alcance.

Mejor comunicación entre los colaboradores y los jefes de áreas, ya que darán a conocer a todo el personal las novedades que surgen día a día en la empresa, así como información oportuna para la realización de alguna actividad, logrando de esta manera que los colaboradores se sientan conformes y satisfechos en su puesto de trabajo y laboren en un ambiente de confianza y seguridad.

Ubicación.

Colocar un boletín informativo en cada parqueadero de la empresa.

Materiales.

2 Remas de papel.

Responsables.

Analista de Recursos Humanos.

Presupuesto.

Resmas de papel USD 4,00 c/u.

TOTAL: USD 8,00



FOMENTAR UN CLIMA LABORAL FAVORABLE MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE RELACIONES INTERPERSONALES Y LIDERAZGO EN LA EMPRESA "OLE MOVILIDAD" UBICADA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2017.

5.07.12 Tema 4: Relaciones interpersonales.

Concepto de relaciones interpersonales.

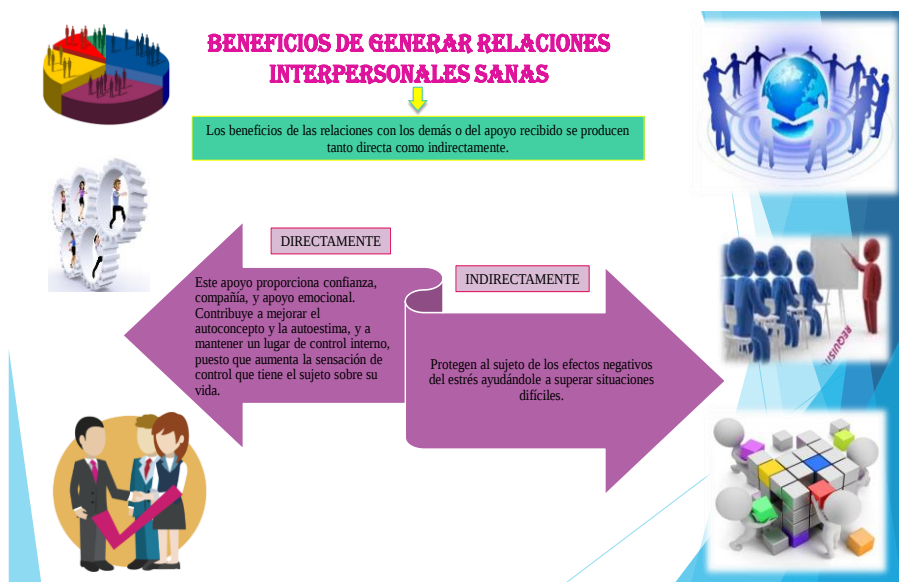
Beneficios de generar relaciones interpersonales sanas.

Importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.



Tiempo de duración: 5 minutos.

Al explicar esta diapositiva se procura que los colaboradores conozcan lo que son las relaciones interpersonales, explicándoles que son de vital importancia dentro de la empresa para que los objetivos se cumplan a cabalidad, ya que el trabajar en equipo potencia las habilidades, competencias y destrezas de cada uno de los miembros de la empresa, y les motiva a llegar juntos a la meta.



Tiempo de duración: 3 minutos.

FOMENTAR UN CLIMA LABORAL FAVORABLE MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE RELACIONES INTERPERSONALES Y LIDERAZGO EN LA EMPRESA "OLE MOVILIDAD" UBICADA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2017.

Con la explicación de la presente diapositiva se pretende dar a conocer los beneficios de generar relaciones interpersonales sanas en el trabajo, de esta manera los colaboradores comprenderán que relacionándose con los demás y tener empatía es fundamental para que se genere un clima de confianza dentro del puesto de trabajo, donde cada colaborador exprese sus sentimientos, emociones e ideas y cuente con el apoyo de todos, para que trabajando conjuntamente se obtengan los resultados previstos por la empresa.



Tiempo de duración: 5 minutos

Por medio de esta diapositiva se pretende que los colaboradores conozcan la importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, de esta forma se darán cuenta que interactuando con los demás, valorando y respetando las distintas maneras de pensar, y conviviendo de forma sana lograrán sentirse motivados y seguros, evitando de esta manera los conflictos laborales y la disminución de la productividad.

Actividad N° 1

ACTIVIDADES DE RISOTERAPIA.

Objetivo: Crear situaciones que ayuden a liberar las tensiones físicas y emocionales a través de actividades de risoterapia con el fin de reducir el estrés y el cansancio provocado por las largas jornadas de trabajo.

Alcance.

Los colaboradores van a laborar en ambientes más familiares y amigables, ya que estas actividades aportan al desarrollo de una comunicación más fluida y efectiva al interior de las organizaciones, es por ello que los colaboradores van a tener una mayor disposición para realizar sus tareas lo cual repercutirá en la obtención de resultados de calidad y eficaces, además incrementara la productividad y el trabajo en equipo.

Ejercicio N° 1

RUEDA DE MUECAS Y RISAS.

Desarrollo.

Cada uno pintará con un marcador una cara diferente en su globo, mientras más original sea la cara dibujada mejor, puesto que luego los lanzarán al aire y cada uno cogerá un globo diferente al suyo para representar esa cara que le tocó.

Materiales.

90 Globos.

10 Marcadores.

Tiempo de duración.

De 1 a 2 horas.

Responsables.

Analista de Recursos Humanos.

Presupuesto

Globos USD 0,10 c/u.

Marcadores USD 0,50 c/u.

TOTAL: USD 14,00



Ejercicio N° 2

PASAR LA MUECA.

Desarrollo.

El animador elegirá una mueca, la que quiera pasándosela a su compañero de la derecha, este tendrá que pasársela a su compañero hasta que todos la repitan. En la siguiente ronda podemos decirles que además de elegir una mueca deben añadirle un sonido, y en la siguiente ronda, mueca sonido y movimiento, de manera que todos elijan su mueca con sonido y movimiento, y todos la repitan.

Tiempo de duración.

De 45 minutos a 1 hora.

Responsables.

Analista de Recursos Humanos.

Presupuesto.

TOTAL: USD 0,00



Actividad N° 2

DINÁMICAS GRUPALES.

Objetivo.

Potenciar la comprensión entre los miembros de la organización mediante la aplicación de dinámicas grupales con el fin de mejorar las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la convivencia y el compañerismo, alcanzando así mejoras en el desempeño y en la productividad.

Alcance.

Personal de la empresa laborando en un ambiente lleno de confianza, en el cual se realizan actividades donde cada uno de los colaboradores conocen a los demás, intercambian formas de sentir y de ver la vida, comparten necesidades, intereses y afectos, aportan con ideas innovadoras y creativas, tienen empatía hacia otros, y sobre todo cooperan por el cumplimiento de la meta, fortaleciendo así la interacción y la integración dentro de la empresa.

Dinámica N° 1

TELARAÑA.

Definición.

Consiste en presentarse y decir sus pasatiempos, lo que le motiva y lo que le disgusta, utilizando una bola de estambre u ovillo de lana que se va lanzando entre las/os participantes del grupo.

Objetivo.

Conocerse mejor y reflexionar sobre la unidad y la integración.

Tiempo de duración.

De 30 a 45 minutos.

Participantes.

Todos los colaboradores

Desarrollo.

Todas las personas formaran un círculo, luego se seleccionara alguna persona al azar y ella tomará el principio del estambre u ovillo de lana y lanzará el resto de estambre a algún participante que él elija pero antes de lanzarlo deberá decir su nombre, pasatiempos, lo que le motiva y lo que le disgusta, al lanzarlo el otro participante debe repetir la presentación de su compañero y la propia y lanzar el estambre, quedándose también con una parte de él hasta llegar al último participante y lograr formar una telaraña, después se tomará la decisión de deshacerla siguiendo el mismo desarrollo pero ahora mencionarán los participantes otro dato como algo positivo sobre la persona a la que le regresará

el extremo del estambre y así se continua hasta llegar a la primera persona que tiene el inicio del estambre.

Materiales.

Bolas de estambre u ovillo de lana para lanzar.

Responsables.

Jefe de Operaciones y Analista de Recursos Humanos.

Presupuesto.

2 Ovillos de lana: USD 1,50.

TOTAL: USD 3,00



Dinámica N° 2

LA TORRE MÀS ALTA.

Definición.

Ingenio que tendrá cada grupo para construir la estructura o la torre más alta, en tan sólo 25 minutos, tan solo con una funda de sorbetes y una cinta adhesiva.

Objetivo.

Poner en práctica el trabajo en equipo, liderazgo y rendimiento de cada uno de los participantes.

Tiempo de duración.

De 35 a 50 minutos.

Participantes.

Todos los colaboradores.

Desarrollo.

Primero se crean grupos con el mismo número de personas, idealmente de cuatro o cinco personas , y se les facilita una funda de sorbetes y una cinta adhesiva, con lo que tendrán que construir una estructura que se sostenga por sí sola encima de la mesa y que puede aguantar algún objeto pesado. Los participantes disponen de 25 minutos para lograrlo. Cuando se acaba el tiempo, se mide cada una de las estructuras o torres para ver cuál es la más alta y que se mantienen en pie por sí solas. Se anotan las alturas y se anuncia el ganador o los tres primeros clasificados, dependiendo del número de grupos.

Los participantes pueden usar los sorbetes y la cinta como quieran. Pueden romper, pegar, anudar.

Es importante que se vaya diciendo en voz alta el tiempo que queda en momentos determinados, por ejemplo cuando queden 12, 9, 6 y 3 minutos. En la parte final, avisa en el último minuto, en los últimos treinta segundos y haz la cuenta atrás de los últimos diez segundos.

Hacer especial hincapié en que cuando se acabe el tiempo, absolutamente nadie puede tocar la estructura, en caso contrario los grupos que incumplan esta norma quedarán automáticamente descalificados.

Después de nombrar a los ganadores, es hora de hacer las reflexiones que te interesen. Dependiendo del caso, puedes empezar haciendo preguntas a los participantes sobre el aspecto que se quiera tratar, por ejemplo qué tal les pareció la actividad, que aprendieron de dicha actividad, cómo se sintieron realizando la actividad, cómo trabajó cada grupo y qué influyó para que hayan logrado realizar la actividad, etc.

Materiales.

15 Fundas de sorbetes.

15 Cintas adhesivas.

Responsables.

Jefe de operaciones y Analista de Recursos Humanos.

Presupuesto.

Fundas de sorbetes: USD 1,50 c/u.

Cintas adhesivas: USD 0,50 c/u.

TOTAL: USD 30,00



5.07.13 Tema 5: Rotación de personal.

Concepto de rotación de personal.

Importancia de la rotación de personal.

Cómo reducir la rotación de personal en la empresa.



Tiempo de duración: 5 minutos.

Mediante la explicación de esta diapositiva se pretende que los colaboradores conozcan lo que es la rotación de personal y su importancia en el ámbito laboral, para que así aporten con la empresa a reducir este problema que ocasiona inestabilidad para el personal y un desfavorable clima laboral.



Tiempo de duración: 5 minutos.

La frase hace referencia a que si una persona quiere triunfar y tener éxito en su vida tiene que lograr cosas increíbles que le hagan única y diferente al resto de personas, es por ello que las personas tienen que arriesgarse a todo sin tener miedo de perder, ya que si nunca lo hacen se van a quedar con la incertidumbre de lo que hubiese pasado, y si se equivocan van a aprender de ese error para no volverlo a cometer.

5.07.14 Retroalimentación.

En este punto se hará una especie de evaluación de lo transmitido en materia de conocimientos a las personas capacitadas, habrá comunicación bilateral con los participantes para generar confianza y puedan realizar cualquier pregunta acerca de los contenidos explicados, para fortalecer de esta manera los conocimientos impartidos en el taller.

Se realizará una dinámica de integración, la cual será formando grupos de trabajo, intercalando a todos los participantes.

Dinámica grupal.

Objetivo.

Conseguir que los colaboradores se integren y se conozcan, mediante la dinámica del papel periódico, con el fin de que cada participante pueda compartir acerca de su vida.

Alcance.

Mejores relaciones entre los colaboradores de la empresa, ya que van a perder la timidez y van a crear conexiones y relaciones más abiertas.

Desarrollo.

La dinámica se desarrolla de la siguiente manera, cada persona debe tomar papel higiénico, no pueden tomar menos de 3 trozos y no más de 5 trozos. Si un joven, por ejemplo, tomo tres trozos, la idea es que entonces comparta tres aspectos de su vida que lo describan.

La dinámica es para que los colaboradores puedan compartir abiertamente sobre su vida, permitir que sea conocido, no solo por una o dos personas, sino por todo un grupo.

Una dinámica, a la que hay que ponerle risas y muy buena onda, crear un ambiente donde haya libertad para comunicar y que sea divertido al mismo tiempo.

Tiempo de duración.

40 minutos.

Materiales.

4 papeles higiénicos.

Responsable.

Jefe de Operaciones y Analista de Recursos Humanos.

Presupuesto.

Papeles higiénicos USD 1,00 c/u.

TOTAL: USD 2,00

5.07.15 Presupuesto de las actividades.

Tabla 17.

Presupuesto de las actividades.

ACTIVIDADES			
ACTIVIDADES	MATERIALES	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Reuniones quincenales	1 Resma de papel boom	\$ 4,00	\$ 4,00
	19 Esferográficos	\$ 0,35	\$ 6,65
Incentivos y recompensas no salariales	1 Agenda	\$ 1,50	\$ 1,50
Actividades recreativas que generen confianza	1 Balón	\$ 5,00	\$5,00
	21 Medallas	\$ 1,00	\$ 21,00
	3 Trofeos	\$ 10,00	\$ 30,00
Buzón de sugerencias	21 Cartones medianas	\$ 0,40	\$ 8,40
	21 Forros individuales de colores	\$ 0,20	\$ 4,20
	2 Resmas de papel	\$ 4,00	\$ 8,00
	21 Esferográficos de color azul	\$ 0,30	\$ 6,30
	2 Remas de papel	\$ 4,00	\$ 8,00
Boletines informativos	2 Remas de papel	\$ 4,00	\$ 8,00
Dinámica Rueda de muecas y risas	90 Globos	\$ 0,10	\$ 9,00
	10 Marcadores	\$ 0,50	\$ 5,00
Dinámica Telaraña	2 Ovillos de lana	\$ 1,50	\$ 3,00
Dinámica la Torre más alta	15 Fundas de sorbetes	\$ 1,50	\$ 22,50
	15 Cintas adhesivas	\$ 0,50	\$ 7,50
TOTAL DE TODAS LAS ACTIVIDADES: \$ 150,05			

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

5.07.16 Resumen de tiempos de las actividades.

Tabla 18.

Resumen de tiempos de las actividades.

TIEMPOS DE LAS ACTIVIDADES	
ACTIVIDADES	TIEMPOS
Actividad 1	180 minutos
Actividad 2	60 minutos
Actividad 3	120 minutos
Actividad 4	7 minutos
Actividad 5	30 minutos
Actividad 6	45 minutos
Actividad 7	120 minutos
Actividad 8	45 minutos
TOTAL	607 minutos

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

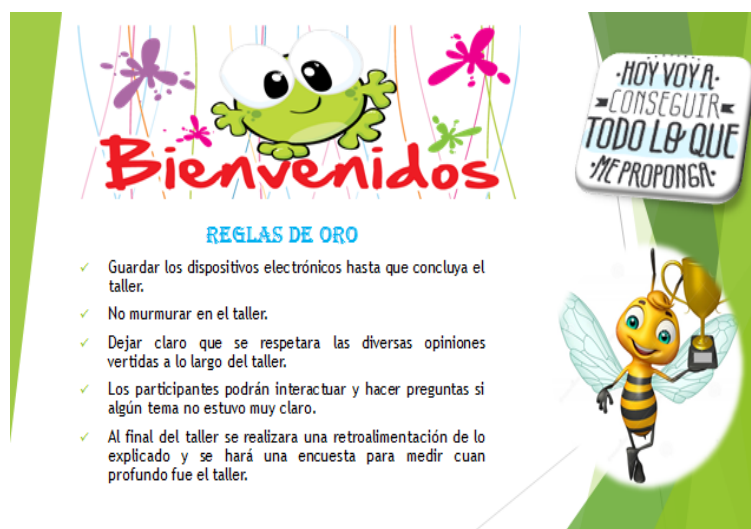
5.08 Taller para la socialización.

5.08.01 Reglas de Oro.

Para poder desarrollar con éxito el taller se dejara claro lo siguiente:

- ✓ Guardar los dispositivos electrónicos hasta que concluya el taller.
- ✓ No murmurar en el taller.
- ✓ Dejar claro que se respetará las diversas opiniones vertidas a lo largo del taller.
- ✓ Los participantes podrán interactuar y hacer preguntas si algún tema no estuvo muy claro.
- ✓ Al final del taller se realizará una retroalimentación de lo explicado y se hará una encuesta para medir cuan profundo fue el taller.

Tiempo de duración: 3 minutos.



5.08.02 Video de bienvenida.

El video que se presentara en el taller irá enfocado en motivar y relajar a los participantes para que así se sientan más cómodos y puedan interactuar en la conferencia.

El video será de motivación personal.

<https://www.youtube.com/watch?v=XwVIftTTW14>

Tiempo de duración: 5 Minutos.



El video hace referencia a nunca rendirse, ya que una persona siempre tiene que ser constante, perseverante y no dejarse vencer por los obstáculos que se presenten, a pesar de que las circunstancias sean difíciles y parezcan imposibles de lograrlas hay que luchar hasta el último y nunca darse por vencido, teniendo siempre optimismo y las ganas de salir adelante.

5.08.03 Tema 1: Liderazgo.

- Concepto de liderazgo.
- Importancia del liderazgo.
- Características principales de un líder.

Tiempo de duración: 8 minutos.



FOMENTAR UN CLIMA LABORAL FAVORABLE MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE RELACIONES INTERPERSONALES Y LIDERAZGO EN LA EMPRESA "OLE MOVILIDAD" UBICADA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2017.

Con la explicación de la presente diapositiva se pretende que todos los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", conozcan y entiendan la importancia del liderazgo en su crecimiento tanto personal como profesional, y su influencia significativa en la motivación del personal y su crecimiento empresarial.

5.08.04 Tema 2: Relaciones interpersonales.

- Concepto de relaciones interpersonales.
- Importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.
- Trabajo en equipo e integración.

Tiempo de duración: 8 minutos.



Por medio de la siguiente diapositiva se espera que los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", comprendan lo fundamental que es crear buenas relaciones interpersonales en el trabajo, y lo indispensable que es trabajar en equipo e integrarse entre todos para alcanzar los objetivos planteados de manera eficiente y eficaz.

5.08.05 Tema 3: Comunicación asertiva.

- Concepto de comunicación asertiva.
- Importancia de la comunicación asertiva en el trabajo.
- Pasos para una comunicación asertiva.

Tiempo de duración: 5 minutos.



Mediante la explicación de esta diapositiva se aspira que los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", reconozcan y fomenten una comunicación asertiva en su trabajo, ya que de esta manera se creará un mejor clima laboral y habrá una mejor interacción entre todos, propiciando de esta manera la confianza, el respeto y el compañerismo con todos los miembros de la empresa.

Tiempo de duración: 3 minutos.



Con la explicación de la presente diapositiva se pretende que los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", conozcan y practiquen los pasos a seguir para tener una buena comunicación dentro de la empresa, ya que así podrán expresar sus ideas, opiniones y sugerencias con toda la seguridad posible, fomentando de esta manera un clima positivo y lleno de confianza entre todos sus miembros.

5.08.06 Tema 4: Clima laboral.

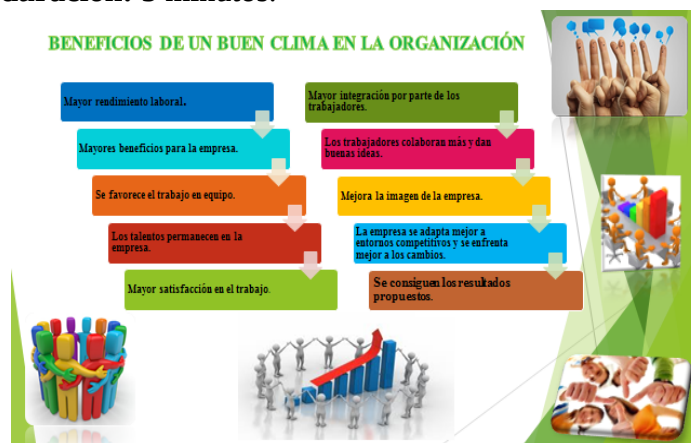
- Concepto del clima laboral.
- Importancia del clima laboral.
- Beneficios de un buen clima en la organización.

Tiempo de duración: 3 minutos.



Mediante la explicación de la presente diapositiva se espera que los colaboradores de la empresa “Ole Movilidad”, entiendan lo que es un buen clima laboral y sus beneficios dentro de la empresa, así como su importancia en el bienestar y el desarrollo de cada uno de los colaboradores, ya que al fomentar un favorable clima laboral la productividad y el desempeño se elevarán cumpliendo las metas a cabalidad.

Tiempo de duración: 3 minutos.



Por medio de la explicación de la presente diapositiva se pretende que los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", conozcan los beneficios de la existencia de un buen clima laboral dentro de la empresa, comprenderán que si laboran en un ambiente lleno de armonía, paz y tranquilidad y donde todos los colaboradores intercambien ideas y den a conocer sus puntos de vista, se desempeñaran con efectividad y cumplirán los objetivos empresariales.

5.08.07 Tema 5: Rotación de personal.

- Concepto de la rotación de personal.
- Efectos de la alta rotación.
- Razones de la rotación de personal.

Tiempo de duración: 8 minutos.



Con la explicación de la siguiente diapositiva se espera que los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", comprendan lo que es la rotación de personal, y sus efectos negativos dentro de la empresa, de esta manera entenderán lo perjudicial que es para el desarrollo de la organización.

Tiempo de duración: 3 minutos.



Esta frase quiere decir que si una persona quiere salir adelante y sentirse bien y orgulloso de sí mismo, tiene que tener una actitud positiva y perseverante en todo momento, no dejarse vencer por los obstáculos que se le presentan sino saberlos sobrellevar y aprender de sus errores, así como nunca tirar la toalla ni darse por vencido a la primera sino luchar hasta el último, hasta cumplir la meta.

5.08.08 Retroalimentación.

En este punto se hará una especie de evaluación de lo transmitido en materia de conocimientos a las personas capacitadas, habrá comunicación bilateral con los participantes para generar confianza y puedan realizar cualquier pregunta acerca de los contenidos explicados, para fortalecer de esta manera los conocimientos impartidos en el taller.

Se realizará una dinámica de integración, la cual será formando grupos de trabajo, intercalando a todos los participantes.

Dinámica grupal.

Objetivo.

Trabajar en equipo aportando ideas creativas.

Alcance.

Los colaboradores después del taller realizarán una dinámica donde se divertirán y se integraran con todos sus compañeros, pasando un momento agradable y poniendo en práctica todo lo aprendido.

Desarrollo.

En primer lugar se crean grupos de 5 o 6 personas, a las cuales se les entrega una hoja de papel periódico, ellas deben trabajar en equipo para que de esta manera puedan entrar todos en la hoja, una vez que ingresan todos se procede a doblar la hoja en la mitad y los participantes deben caber sin salirse del papel, de esta manera se le va doblando al papel periódico cada vez más, hasta que queda un cuadro muy pequeño los participantes que logren estar dentro de él, sin salirse serán los ganadores.

Tiempo de duración.

20 minutos.

Materiales.

2 periódicos completos.

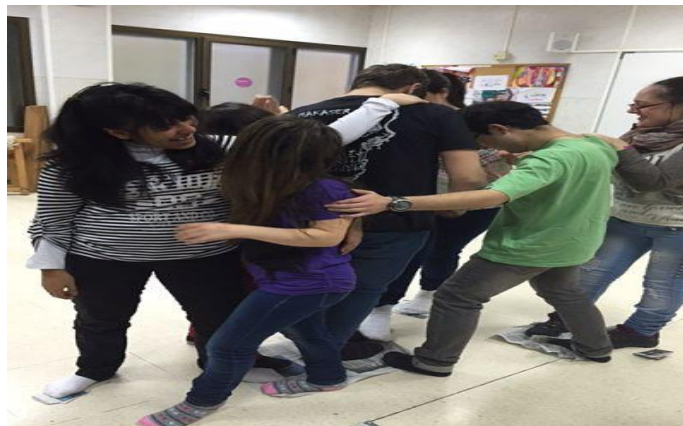
Responsable.

Josselyn Molina.

Presupuesto.

Periódicos completos USD 1,00 c/u.

TOTAL: USD 2,00



5.08.09 Resumen del presupuesto de los temas a socializar.

Tabla 19.

Resumen del presupuesto de los temas a socializar.

PRESUPUESTO DE LOS TEMAS A SOCIALIZAR	
TEMAS	COSTO
Tema 1	\$ 5,00
Tema 2	\$ 5,00
Tema 3	\$ 8,00
Tema 4	\$ 5,00
Tema 5	\$ 10,00
TOTAL	\$ 33,00

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

5.08.10 Resumen de los tiempos para la socialización.

Tabla 20.

Resumen de los tiempos para la socialización.

TIEMPOS DE LOS TEMAS PARA SOCIALIZAR	
TEMAS	TIEMPOS
Tema 1	8 minutos
Tema 2	8 minutos
Tema 3	8 minutos
Tema 4	6 minutos
Tema 5	10 minutos
TOTAL	40 minutos

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

5.09 Plan de la socialización del taller de relaciones interpersonales y liderazgo.

El presente taller de socialización de un taller de relaciones interpersonales y liderazgo define los siguientes lineamientos:

5.09.01 Objetivos del taller.

- ✓ Socializar a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", temas fundamentales que influyen significativamente en el clima laboral, con el fin de que conozcan la importancia y los beneficios del mismo.
- ✓ Proporcionar un espacio donde los participantes puedan expresar sus puntos de vista, sus opiniones y donde se puedan dar sugerencias sobre el tema tratado.

5.09.02 Metodología.

El taller de relaciones interpersonales y liderazgo se desarrollará a través de un método de enseñanza – aprendizaje es decir una exposición con métodos didácticos, trabajo en equipo y la realización de diversas dinámicas.

5.09.03 Contenido del taller.

El taller de socialización presenta el siguiente contenido:

- Bienvenida.
- Objetivos del taller.
- Reglas de Oro.
- Video motivacional.
- Temas relevantes que contiene el taller.
 - ✓ Liderazgo.
 - ✓ Relaciones interpersonales.
 - ✓ Comunicación asertiva.

- ✓ Clima laboral.
- ✓ Rotación de personal.

5.09.04 Responsable.

Jefe de Operaciones.

5.09.05 Materiales utilizados.

Para la socialización del taller se necesitará:

- Sillas.
- Mesas.
- Computadora.
- Flash Memory.
- Proyector.
- Esferográficos.
- Periódicos.
- Funda de caramelos.

5.09.06 Participantes.

Las personas que participarán en el taller serán todos los miembros que conforman la Empresa "Ole Movilidad".

5.09.07 Facilitador.

La persona que va a socializar el taller es Josselyn Molina.

5.09.08 Día que se realizará el taller de socialización.

El taller de socialización se realizará los días 8 y 9 de agosto del presente año

5.09.09 Duración del taller.

El taller tendrá una duración de 45 minutos.

5.09.10 Lugar de la realización del taller.

El taller se socializará en las oficinas de la empresa “Ole Movilidad”, ubicada en la Av. de los Shyris e Isla Floreana, en el edificio AXIOS, piso 9, oficina 904, en la sala de entrevistas.

5.09.11 Cronograma de ejecución del taller de socialización.

Tabla 21.

Cronograma del taller.

MES	JULIO				AGOSTO	
SEMANAS	1	2	3	4	1	2
ACTIVIDADES						
Elaboración de los temas a socializar.						
Recopilación de información.						
Tema 1: Liderazgo.						
Tema 2: Relaciones interpersonales.						
Tema 3: Comunicación Asertiva.						
Tema 4: Clima laboral.						
Tema 5: Rotación de personal.						
Socialización del taller.						

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

5.09.12 Modelo de la encuesta después de socializar.

ENCUESTA.

Buenos días/tardes, la presente encuesta es con el fin de adquirir información relevante de los colaboradores y los jefes de áreas de la empresa "Ole Movilidad", después de haber realizado y socializado el taller de relaciones interpersonales y liderazgo.

INSTRUCCIONES

- Lea detenidamente cada pregunta.
- Conteste una sola opción
- Use esferográfico de color azul.
- No se permite tachones.

1.- ¿La socialización del taller de relaciones interpersonales y liderazgo cumplió con sus expectativas?

SI ☐ NO ☐

2.- ¿Conoce usted la importancia de crear relaciones interpersonales sanas en el trabajo?

SI ☐ NO ☐

3.- ¿Tiene usted conocimiento sobre lo que es la comunicación asertiva?

SI ☐ NO ☐

4.- ¿Conoce usted los pasos a seguir para tener una comunicación asertiva?

SI ☐ NO ☐

5.- ¿Considera usted que el trabajo en equipo es indispensable para mejorar la productividad?

SI ☐ NO ☐

6.- ¿Tiene usted conocimiento sobre lo que es el liderazgo?

SI ☐ NO ☐

7.- ¿Conoce usted las características de un buen líder?

SI ☐ NO ☐

8.- ¿Considera usted que la motivación de personal es importante para el cumplimiento de los objetivos empresariales?

SI ☐ NO ☐

9.- ¿Conoce usted la importancia de un buen clima laboral dentro de la empresa?

SI ☐ NO ☐

10.- ¿Considera usted que el compañerismo y la integración ayudan a mejorar las relaciones interpersonales dentro de la empresa?

SI ☐ NO ☐

5.10 Encuesta.

5.10.01 Tabulación de las preguntas después de socializar el proyecto.

Pregunta 1.

¿La socialización del taller de relaciones interpersonales y liderazgo cumplió con sus expectativas?

Tabla 22.

Pregunta 1.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	94	98%
NO	2	2%
TOTAL	96	100 %

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Figura 15.

Pregunta 1.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Según los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", después de la socialización del taller de relaciones interpersonales y liderazgo se evidenció que el 98% de los colaboradores se sintieron conformes y a gusto con el taller, mientras que del 2% de los colaboradores no se cumplió la expectativa que tenían, lo cual determina que los temas expuestos fueron de gran importancia y acogida por las personas, ya que

adquirieron conocimientos sobre los factores que influyen para que dentro de la empresa exista un clima laboral favorable.

Pregunta 2.

¿Conoce usted la importancia de crear relaciones interpersonales sanas en el trabajo?

Tabla 23.

Pregunta 2.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	96	100%
NO	0	0%
TOTAL	96	100 %

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Figura 16.

Pregunta 2.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Después de la socialización del taller, los resultados de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa “Ole Movilidad”, evidenciaron que el 100% de los colaboradores conocen la importancia de crear relaciones interpersonales sanas en el trabajo, y lo fundamental que es hacer amigos nuevos y amistades a largo plazo para lograr de esta manera expresar y compartir con los demás sus

necesidades, experiencias y vivencias, fortaleciendo la confianza y seguridad en su puesto de trabajo.

Pregunta 3.

¿Tiene usted conocimiento sobre lo que es la comunicación asertiva?

Tabla 24.

Pregunta 3.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	96	100%
NO	0	0%
TOTAL	96	100%

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

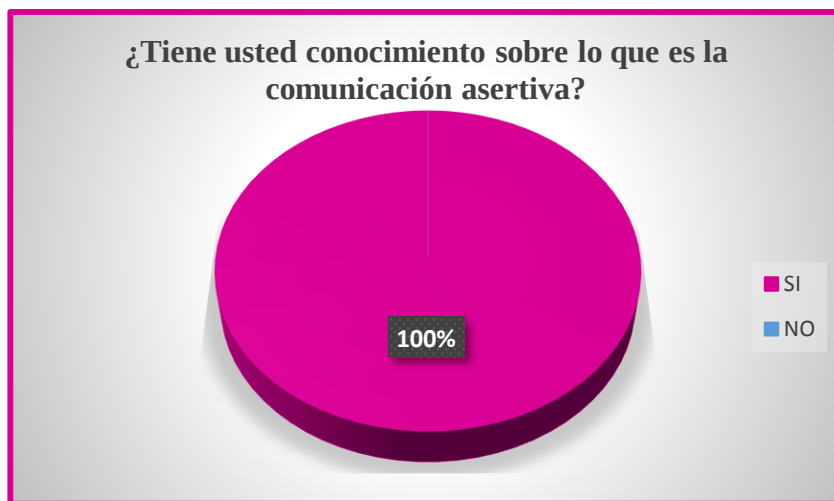


Figura 17.

Pregunta 3.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Una vez realizado el taller en la empresa "Ole Movilidad", se determinó por medio de la realización de encuestas a los colaboradores, que el 100% del personal ya tiene conocimiento sobre lo que es la comunicación asertiva, y su importancia dentro del ámbito laboral, logrando de esta manera que pongan en

práctica lo aprendido y den a conocer lo que piensan, lo que sienten y lo que creen sin ningún tipo de temor y siempre respetando las opiniones de los demás.

Pregunta 4.

¿Conoce usted los pasos a seguir para tener una comunicación asertiva?

Tabla 25.

Pregunta 4.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	96	100%
NO	0	0%
TOTAL	96	100%

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Figura 18.

Pregunta 4.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Según los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", después de la socialización del taller de relaciones interpersonales y liderazgo se evidenció que el 100% de las personas encuestadas conocen los pasos a seguir para tener una comunicación asertiva en su lugar de trabajo, y cómo deben actuar ante cualquier situación, evitando de esta manera

la creación de conflictos laborales y reproches o ataques personales entre colaboradores y directivos.

Pregunta 5.

¿Considera usted que el trabajo en equipo es indispensable para mejorar la productividad?

Tabla 26.

Pregunta 5.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	90	94%
NO	6	6%
TOTAL	96	100 %

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

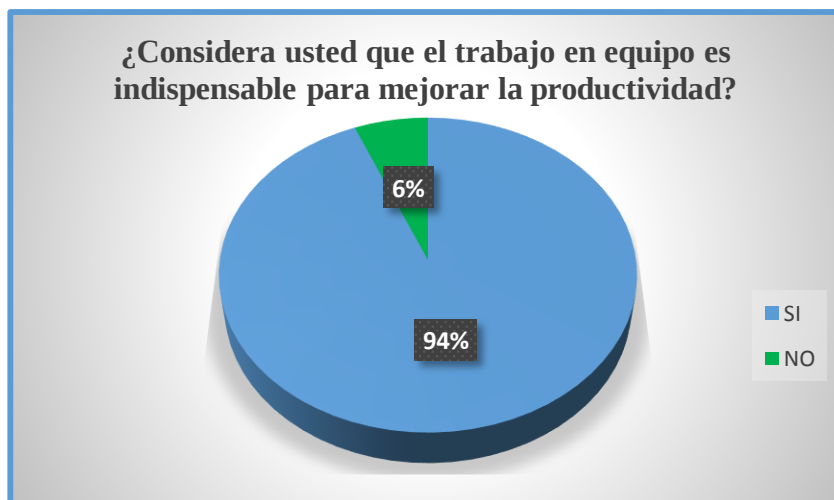


Figura 19.

Pregunta 5.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Después de la socialización del taller, los resultados de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", evidenciaron que el 94% de los colaboradores consideran que el trabajo en equipo es indispensable para mejorar la productividad, mientras que solo el 6% de los colaboradores

consideran que no, es así que gracias al taller comprendieron que si trabajan en conjunto y se ayudan mutuamente se cumplen las metas empresariales de manera eficiente y eficaz.

Pregunta 6.

¿Tiene usted conocimiento sobre lo que es el liderazgo?

Tabla 27.

Pregunta 6.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	96	100%
NO	0	0%
TOTAL	96	100%

Fuente: Investigación propia.
Elaborado por: Josselyn Molina.



Figura 20.

Pregunta 6.

Fuente: Investigación propia.
Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Según los datos obtenidos de las encuestas que se les realizó a los colaboradores de la empresa después de la socialización del taller, se determinó que el 100% de las personas ya saben lo que es el liderazgo y lo importante que son los estilos

de liderazgos adoptados por los jefes de áreas, de esta manera comprendieron que su rendimiento y productividad depende mucho de la motivación, el apoyo y la inspiración que reciben de sus jefes inmediatos.

Pregunta 7.

¿Conoce usted las características de un buen líder?

Tabla 28.

Pregunta 7.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	96	100%
NO	0	0%
TOTAL	96	100%

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Figura 21.

Pregunta 7.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Después de la socialización del taller de relaciones interpersonales y liderazgo, los resultados de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", evidenciaron que el 100% de las personas encuestadas ya tienen

conocimiento sobre todas las características que debe poseer un buen líder para ejercer su posición de manera eficiente, y comprendieron también la gran diferencia que existe entre un líder y un jefe,

Pregunta 8.

¿Considera usted que la motivación de personal es importante para el cumplimiento de los objetivos empresariales?

Tabla 29.

Pregunta 8.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	96	100%
NO	0	0%
TOTAL	96	100%

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

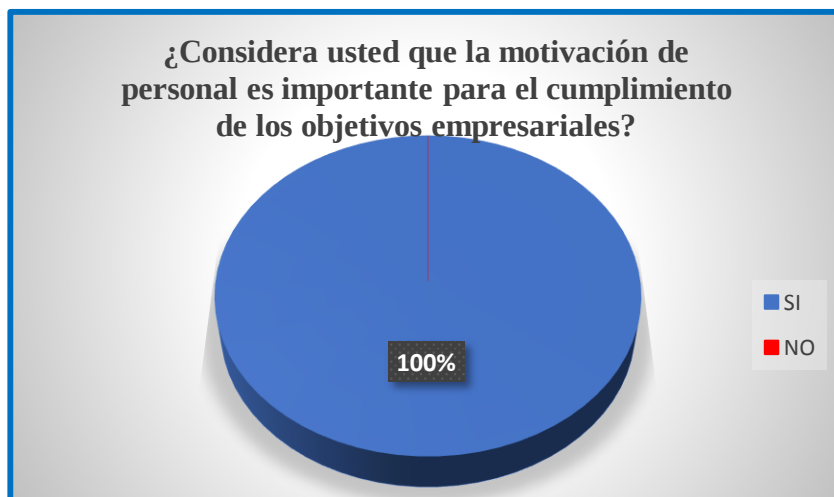


Figura 22.

Pregunta 8.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Una vez realizado el taller en la empresa "Ole Movilidad", se determinó por medio de la realización de encuestas a los colaboradores, que el 100% del personal considera que la motivación es importante para el cumplimiento de

los objetivos empresariales, ya que si los jefes de áreas no muestran interés por motivar e incentivar a su personal, el talento humano se va desmotivando y su desempeño y rendimiento disminuye.

Pregunta 9.

¿Conoce usted la importancia de un buen clima laboral dentro de la empresa?

Tabla 30.

Pregunta 9.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	93	97%
NO	3	3%
TOTAL	96	100%

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

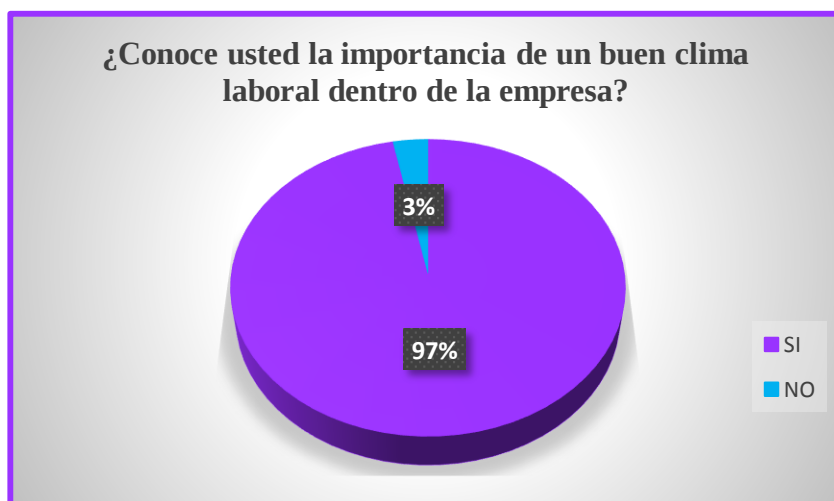


Figura 23.

Pregunta 9.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Según los datos obtenidos de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", después de la socialización del taller de relaciones interpersonales y liderazgo se evidenció que el 97% de los colaboradores conocen la importancia de un buen clima laboral dentro de la empresa, mientras que solo el 3% de los colaboradores no lo conocen, estos resultados demuestran

que el personal de la empresa comprendió que la existencia de un clima laboral positivo, sano y tranquilo es la base principal para que en la empresa existan buenas relaciones interpersonales, confianza, seguridad, comunicación asertiva y sobre todo para que los colaboradores cumplan sus tareas asignadas de manera eficiente y a tiempo.

Pregunta 10.

¿Considera usted que el compañerismo y la integración ayuda a mejorar las relaciones interpersonales dentro de la empresa?

Tabla 31.

Pregunta 10.

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	95	99%
NO	1	1%
TOTAL	96	100%

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Figura 24.

Pregunta 10.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Análisis.

Después de la socialización del taller, los resultados de las encuestas realizadas a los colaboradores de la empresa "Ole Movilidad", evidenciaron que el 99% de

las personas encuestadas consideran que el compañerismo y la integración ayudan a mejorar las relaciones interpersonales dentro de la empresa, mientras que solo el 1% de las personas encuestadas consideran que no, lo cual demuestra que los colaboradores comprendieron que la interacción y el trabajo en equipo ayudan a que cada miembro de la empresa aporte con ideas innovadoras, trabaje conjuntamente y se ayuden mutuamente para cumplir los objetivos empresariales de manera óptima y con efectividad.

CAPÍTULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.

6.01 Recursos.

Para la elaboración del proyecto de investigación se necesitaron los siguientes recursos que se detallan a continuación:

6.01.01 Recursos Humanos.

- Población: 96 (colaboradores).
- Encargado: 1 persona.
- Asesores: 2 personas (Jefe de Operaciones y Analista de Recursos Humanos).
- Tutora: 1 persona.

6.01.02 Recursos Audiovisuales.

- Proyector.
- Computador portátil.
- Memory flash.
- Cámara de video.
- Plotter.

6.01.03 Infraestructura.

- Sala de reuniones de la empresa.
- Sillas (96)
- Mesas (1)

6.01.04 Material de apoyo.

- Esferográficos (5)
- Periódicos (2)
- Funda de caramelos (4)
- Cinta adhesiva (1)
- Marcadores (5)
- Mantel blanco (1)

6.02 Presupuesto.

6.02.01 Presupuesto del proyecto.

Tabla 32.

Presupuesto del proyecto.

MAQUINARIAS Y EQUIPOS.			
Cantidad	Descripción	Valor unitario	Valor total
1 Computadora portátil	HP	\$ 400,00	\$ 400,00
1 Memory flash	Kingston	\$ 12,00	\$ 12,00
1 Cámara de video	Sony	\$ 250,00	\$ 250,00
1 Plotter		\$ 15,00	\$ 15,00
SUMINISTROS Y MATERIALES.			
5 Resmas de papel bond	75 gramos	\$ 4,00	\$ 20,00
1 Esferográfico	Bic	\$ 0,40	\$ 0,40
1 Grapadora	Swingline	\$ 2,50	\$ 2,50
1 Carpeta	Carioca	\$ 0,75	\$ 0,75
1 Caja de grapas	Eagle 1005 ^a	\$ 0,75	\$ 0,75
1 Cuaderno	Norma universitario	\$ 3,00	\$ 3,00

1 Anillado	Papelería	\$ 1,25	\$ 1,25
500 Impresiones	Papelería	\$ 0,03	\$ 15,00
Internet	CNT	\$ 28,00	\$140,00

RECURSOS HUMANOS Y LOGÍSTICA.

Total parcial: 860,65

10% de imprevistos: 86,07

Mano de obra: 200

Total general: 1146,72

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

6.02.02 Presupuesto del taller de relaciones interpersonales y liderazgo.

Tabla 33.

Presupuesto del taller de relaciones interpersonales y liderazgo.

MAQUINARIAS Y EQUIPOS.			
Cantidad	Descripción	Valor unitario	Valor total
1 Computadora portátil	HP	\$ 400,00	\$ 400,00
1 Memory flash	Kingston	\$ 12,00	\$ 12,00
1 Cámara de video	Sony	\$ 250,00	\$ 250,00
1 Proyector	5 horas	\$ 5,00	\$ 25 ,00

SUMINISTROS Y MATERIALES.

5 Esferográficos	Bic	\$ 0,40	\$ 2,00
2 Periódicos	El Comercio	\$ 1,00	\$ 2,00
4 Funda de caramelos	Surtidos	\$ 2,50	\$ 10,00
1 Mantel	Blanco	\$ 3,00	\$ 3,00
5 Marcadores	Pelikan	\$ 0,50	\$ 2,50
1 Cinta adhesiva	Rinath	\$ 1,00	\$ 1,00
96 sillas	Pica	\$ 0,25	\$ 24,00
1 mesa	Pica	\$ 0,35	\$ 0,35

RECURSOS HUMANOS Y LOGÍSTICA.

Total parcial: 731,85

10% de imprevistos: 73,19

Total general: 805,04

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

6.03 Cronograma.

Tabla 34.

Cronograma.

MES	ABRIL				MAYO				JUNIO					JULIO				AGOSTO			
SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDADES																					
Selección del tema																					
Aprobación del tema del proyecto																					
CAPÍTULO I																					
Antecedentes																					
Contexto																					
Macro																					
Meso																					
Micro																					
Justificación																					
Definición del problema central (Matriz T)																					
Análisis de la Matriz T																					
CAPÍTULO II																					
Involucrados																					
Mapeo de involucrados																					
Análisis del mapeo de involucrados																					
Matriz de análisis de involucrados																					
Análisis de la matriz de involucrados																					

FOMENTAR UN CLIMA LABORAL FAVORABLE MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE RELACIONES INTERPERSONALES Y LIDERAZGO EN LA EMPRESA "OLE MOVILIDAD" UBICADA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2017.

Fuente: Investigación propia.
Elaborado por: Josselyn Molina.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

7.01 Conclusiones.

- Con la elaboración y socialización del taller de relaciones interpersonales y liderazgo, los colaboradores de la empresa “Ole Movilidad”, adquirieron conocimientos de los factores que influyen en el clima laboral, los cuales podrán poner en práctica en su lugar de trabajo con el fin de mejorar su rendimiento y desempeño laboral.
- Los colaboradores de la empresa se sintieron a gusto y muy interesados por la elaboración y socialización del taller, ya que tuvieron un espacio donde pudieron interactuar, intercambiar ideas y compartir con sus compañeros de trabajo un momento agradable y ameno.
- Se concluye que las actividades enfocadas a enriquecer las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva entre los jefes de áreas y los colaboradores propiciarán la unión, la confianza y el compañerismo con los demás, consiguiendo de esta manera el cumplimiento de los objetivos empresariales de manera eficiente y eficaz.
- Se llegó a la conclusión que en la empresa “Ole Movilidad”, los estilos de liderazgo adoptados por los jefes de áreas no son eficientes, por ende

existe un alto índice de personas desmotivadas que no se sienten comprometidas con el cumplimiento de los objetivos, con la socialización del taller se logró que los colaboradores y los jefes comprendieran mejor la importancia y el valor que tiene cada uno dentro de la empresa y que su bienestar es fundamental para lograr la permanencia y el empoderamiento de los colaboradores con la cultura organizacional.

- Finalmente si se llegara a ejecutar este proyecto y en beneficio de la empresa "Ole movilidad", se podrá alcanzar el objetivo, que es fomentar un clima laboral favorable, principalmente porque se concientizó a los jefes de áreas para que realicen actividades que motiven e incentiven a los colaboradores, impulsando el trabajo en equipo, la interacción e integración, y sobre todo garantizando estabilidad y satisfacción laboral a los colaboradores de la empresa.

7.02 Recomendaciones.

- Se recomienda que se realicen más talleres sobre relaciones interpersonales y liderazgo para que así en la empresa exista un adecuado clima laboral, donde sus miembros se sientan satisfechos y motivados por realizar sus actividades diarias, reconocidos y valorados por sus capacidades, habilidades y destrezas, y comprometidos con el cumplimiento de sus tareas.
- Los jefes de áreas deben fortalecer la interacción y la unión entre todos los miembros de la empresa, realizando actividades de integración, recreativas y dinámicas grupales para mejorar el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales entre los colaboradores, logrando que de esta manera se sientan más seguros y en confianza en su lugar de trabajo.
- Se recomienda que los jefes de áreas adopten mejores estilos de liderazgo, muestren mayor interés por el bienestar de los colaboradores y valoren el talento humano de la empresa, ya que de esta manera lograrán crear un mayor empoderamiento del personal y retener personas con grandes talentos y potenciales que aporten significativamente al crecimiento y desarrollo de la empresa.
- Para que los colaboradores se sientan parte de la empresa e involucrados en la toma de decisiones se recomienda que se escuchen las sugerencias, ideas y puntos de vista de todo el personal, para que de esta manera sientan que su opinión también cuenta y que es de gran valor para la empresa.
- Se recomienda a los directivos que motiven paulatinamente al personal con recompensas e incentivos no salariales, de esta manera los colaboradores sentirán que su aporte es de vital importancia dentro de la empresa, y por ende se desempeñaran de manera eficiente y tendrán una mayor productividad.

BIBLIOGRAFÍA.

- Actualidad empresa.com.* (1 de Noviembre de 2013). Recuperado el 20 de Junio de 2017, de El clima laboral y organizacional:
<http://actualidadempresa.com/el-clima-laboral-y-organizacional/>
- Alvarez, L. L. (2012). *Universidad Central del Ecuador*. Recuperado el 15 de Mayo de 2017, de “Análisis del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción que existe en los trabajadores de la Corporación Ecuatoriana de Aluminio S.A CEDAL“:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2373/1/T-UCE-0007-59.pdf>
- Blinder, F. (25 de Marzo de 2013). *Maestro financiero*. Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de La importancia del liderazgo:
<http://maestrofinanciero.com/la-importancia-del-liderazgo/>
- Cempro, planes y proyectos.* (s.f.). Recuperado el 29 de Mayo de 2017, de Guía de diseño de proyectos sociales:
<https://sites.google.com/site/disenodeproyectossociales/capitulo-vi>
- ClubEnsayos.* (21 de Septiembre de 2013). Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Ventajas y desventajas de la rotación de personal :
<https://www.clubensayos.com/Negocios/Ventajas-Y-Desventajas-De-La-Rotaci%c3%b3n-De-Personal/1057285.html>
- ClubPlaneta.com.* (s.f.). Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de ¿Qué es el liderazgo?: http://www.trabajo.com.mx/que_es_el_liderazgo.htm
- Colombia, U. (04 de Febrero de 2013). *Universia.net*. Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Los beneficios de la risoterapia en el trabajo:
<http://noticias.universia.net.co/en-portada/noticia/2013/02/04/1003120/beneficios-risoterapia-trabajo.html>
- Cougil, J. C. (28 de Mayo de 2012). *Liderazgo*. Recuperado el 20 de Junio de 2017, de 12 Cualidades de un buen líder:
<http://liredazgo.blogspot.com/2012/05/12-cualidades-de-un-buen-lider.html>
- Cruz, H. G. (10 de Agosto de 2011). *In.SlideShare*. Recuperado el 24 de Agosto de 2017, de Comunicación asertiva:
<https://es.slideshare.net/horacioguevara/comunicacin-asertiva-8814757>
- Definición ABC.* (2007). Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Definición de comunicación asertiva :
<https://www.definicionabc.com/comunicación/comunicación-asertiva.php>

- Definición.MX.* (s.f.). Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Definición de comunicación asertiva: <https://definición.mx/comunicación-asertiva/>
- DefiniciónABC.* (s.f.). Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Definición de Comunicación Asertiva:
<https://www.definiciónabc.com/comunicación/comunicación-asertiva.php>
- DestinoNegocio.com* | *La guía de las empresas conectadas.* (21 de Agosto de 2015). Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de 4 consejos para reducir la rotación del personal en las empresas:
<http://destinonegocio.com/ec/gestión-ec/cuatro-consejos-para-reducir-la-rotacion-del-personal-en-las-empresas/>
- Dinámicas y juegos.* (27 de Octubre de 2009). Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Telaraña:
<http://dinamicasojuegos.blogspot.com/2009/10/telarana.html>
- Elizabeth, G. S. (2015). *Repositorio digital académico.* Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Las pausas activas y el desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa del gobierno autónomo descentralizado del cantón Pujilí:
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/12810/1/FCHE-PSIC-114.pdf>
- Emprendepyme.net.* (s.f.). Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de ¿Qué es el clima laboral?: <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>
- Equilibrio laboral Consultores Ltda.* . (19 de Noviembre de 2012). Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Motivación: 10 incentivos no monetarios :
<http://www.equilibriolaboral.cl/index.php/liderazgo/174-motivación-10-incentivos-no-monetarios>
- Erika Liliana Adame Puentes, D. P. (28 de Abril de 2011). *Eridiza175.* Recuperado el 19 de Junio de 2017, de Importancia de las relaciones interpersonales en la empresa :
<https://eridiza175.blogia.com/2011/042801-importancia-de-las-relaciones-interpersonales-en-la-empresa.php>
- Esparza, P. G. (14 de Enero de 2016). *Pswglobalsolutions.com.* Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de ¿Quieres sorprender a tu personal y mejorar tu clima laboral?: <http://www.pswglobal.com/quieres-sorprender-a-tu-personal-y-mejorar-tu-clima-laboral/>
- Esteban, M. B. (08 de Junio de 2015). *Repositorio digital académico.* Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Taller de risoterapia: ¿Cómo utilizar el humor para hacer grupo?:
http://www.mapama.gob.es/es/ceneam/programas-de-educación-ambiental/hogares-verdes/tallerrisoterapia2015_tcm7-387629.pdf

- F&M Consulting . (04 de Mayo de 2017). Obtenido de <http://fymconsulting.com.pe/principal/index.php/servicios/capacitación/87-slideshow-publicidad/171-tsk01>
- Finanzas, E. (21 de Julio de 2015). *Evaluación del desempeño y Sistemas de compensación*. Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Incentivos no monetarios: <https://evaluacióndeldesempeoy sistemasdecompensaciónunivia.wordpress.com/2015/07/21/incentivos-no-monetarios/>
- Gardey, J. P. (2008). *Definición.DE*. Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Definición de Relaciones Interpersonales: <https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>
- Gardey, J. P. (2012). *Definición.DE*. Recuperado el 20 de Junio de 2017, de Definición de Liderazgo: <http://definición.de/liderazgo/>
- Gardey, J. P. (2012). *Definición.DE*. Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Definición de liderazgo: <https://definición.de/liderazgo/>
- Hamel, G., & Epel, P. (s.f.). *La Voz de Houston*. Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Los efectos de una alta rotación de personal en las compañías: <http://pyme.lavoztx.com/los-efectos-de-una-alta-rotacin-de-personal-en-las-compaas-9194.html>
- Hernández, E. (24 de Mayo de 2014). *El Siglo* . Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de La importancia del clima laboral en una empresa: <http://laestrella.com.pa/economía/importancia-clima-laboral-empresa/23773652>
- Jiménez, M. (01 de Mayo de 2013). *EF El Financiero*. Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Recorra a incentivos creativos para motivar a sus colaboradores: http://www.elfinancierocr.com/pymes/Recorra-incentivos-creativos-motivar-trabajadores_0_207579928.html
- Jonathan Serrano Orellana, C. A. (30 de Octubre de 2014). *Elsevier*. Recuperado el 20 de Junio de 2017, de Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional: <http://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-artículo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266>
- López, J. (11 de Marzo de 2011). *Revistavinculando.com*. Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Propuesta para reducir la rotación de personal: http://vinculando.org/empresas/propuesta_para_reducir_el_índice_de_rotación_de_personal.html
- LosRecursosHumanos.com*. (15 de Febrero de 2016). Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Rotación del persona. Ventajas y desventajas: <http://www.losrecursoshumanos.com/rotación-del-personal-ventajas-y-desventajas/>
- Merino, J. P. (2014). *Definición.DE*. Recuperado el 20 de Junio de 2017, de Rotación de Personal: <http://definición.de/rotación-de-personal/>

- Muñiz, R. (s.f.). *CEF.-Marketing XXI*. Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de La comunicación interna: <http://www.marketing-xxi.com/1ed-la-comunicacion-interna-119.htm>
- Navarro, E. R. (s.f.). *Su Dinero, El mundo, Seminario de economía familiar, consumo y empleo*. Recuperado el 20 de Junio de 2017, de Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral: <http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>
- Orellana, J. S. (30 de Junio de 2016). *Eumed.net*. Recuperado el 20 de Junio de 2017, de INFLUENCIA DEL LIDERAZGO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS EXPORTADORAS DE BANANO DEL ECUADOR: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/banano.html>
- Orellana, J. S. (Junio de 2016). *Eumed.net*. Recuperado el 24 de Agosto de 2017, de Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las exportaciones de babano del Ecuador: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/banano.html>
- Orti, C. (02 de Junio de 2015). *Infocif*. Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Cinco incentivos no económicos para motivar a los empleados: <https://noticias.infocif.es/noticia/cinco-incentivos-no-economicos-para-motivar-empleados>
- Padilla, F. G. (06 de Marzo de 2016). *Visión Industrial*. Recuperado el 19 de Junio de 2017, de Relaciones interpersonales en el trabajo: <http://www.visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- Padilla, F. G. (06 de Marzo de 2016). *Visión Industrial*. Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Relaciones Interpersonales en el Trabajo: <http://www.visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- Padilla, F. G. (06 de Marzo de 2016). *Visión Industrial.com*. Recuperado el 19 de Junio de 2017, de Relaciones interpersonales en el trabajo: <http://www.visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- Pérez, L. F. (14 de Abril de 2013). *Círculo de Economía de la Provincia de Alicante*. Recuperado el 20 de Junio de 2017, de La Comunicación Asertiva. Una habilidad personal y profesional.: <http://www.circuloeconomiaalicante.com/blog/la-comunicacion-asertiva-una-habilidad-personal-y-profesional/>
- Pérez, O. (05 de Abril de 2016). *Peoplenext*. Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Principales razones de rotación de personal en tu empresa: <http://blog.peoplenext.com.mx/principales-razones-de-rotacion-de-personal-en-tu-empresa>

- Puentes, E. L., & Sarmiento, D. P. (28 de Abril de 2011). *Eridiza175*. Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Importancia de las relaciones interpersonales en la empresa: <https://eridiza175.blogia.com/2011/042801-importancia-de-las-relaciones-interpersonales-en-la-empresa.php>
- QueSignificado.com*. (s.f.). Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Relaciones interpersonales: <http://quesignificado.com/relaciones-interpersonales/>
- Romero, M. (20 de Abril de 2016). *Felicidad en el trabajo*. Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de ¡10 actividades recreativas para empresas Top!: <http://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/actividades-recreativas-para-empresas-top/>
- Ruiz, G. E. (2012). *Repositorio digital académico.com*. Recuperado el 11 de Febrero de 2017, de Importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral: <http://urci.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2012/09/Conferencia-lunes-10-SEP-12.pdf>
- Ruiz, G. E. (s.f.). *Repositorio Digital Acadèmico*. Recuperado el 24 de Agosto de 2017, de Importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral: <http://urci.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2012/09/Conferencia-lunes-10-SEP-12.pdf>
- Soto, B. (11 de Junio de 2011). *Gestion.org*. Recuperado el 11 de Febrero de 2017, de ¿Que es el clima organizacional?: <http://www.gestion.org/recursos-humanos/clima-laboral/4004/que-es-el-clima-organizacional/>
- Soto, B. (2012). *Gestión.org*. Recuperado el 20 de Junio de 2017, de Tipos de Liderazgo: <https://www.gestion.org/marketing/marketing-directo/5847/marketing-con-ebay/>
- Thompson, I. (Septiembre de 2010). *Promonegocios.net*. Recuperado el 11 de Febrero de 2017, de Definición de encuesta: <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>
- Universidad Cooperativa de Colombia*. (30 de Junio de 2015). Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Conferencia: Importancia de la comunicación asertiva en el mundo laboral: <http://www.ucc.edu.co/pereira/prensa/2015/Paginas/conferencia-importancia-de-la-comunicacion-asertiva-en-el-mundo-laboral.aspx>
- Valls, C. C. (s.f.). *Presentástico*. Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de Dinámicas participativas (I): La torre de espaguetis: <http://presentastico.com/2012/03/06/dinamicas-participativas-para-tus-presentaciones-y-sesiones-de-formacion-la-torre-de-espaguetis/>
- Velastegui, L. M. (2011). *Universidad Técnica de Ambato*. Recuperado el 15 de Mayo de 2017, de “El Clima Organizacional en el Desempeño

Laboral en la empresa "Serviposible S.A" de la ciudad de Baños.:
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1063/1/440%20Ing.pdf>

www.trabajo.com.mx. (s.f.). Recuperado el 24 de Agosto de 2017, de
Características de un líder:
http://www.trabajo.com.mx/caracteristicas_de_un_lider.htm

Zabala, Á. M., Múnera, S. G., Upegui, M. J., Montoya, N. R., Herrera, C. T., & Arboleda, B. R. (2005). *Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín*.
Obtenido de Medición de Clima Organizacional :
http://www.upb.edu.co/pls/portal/docs/PAGE/GPV2_UPB_MEDELLIN/PGV2_M065_PLANEACION/PGV2_M065080_CLIMA/CLIMA%20ORGANIZACIONAL05.PDF

Zapata, L. (12 de Marzo de 2012). *Talentos Reunidos*. Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de El Buzón de Sugerencias:
<https://talentosreunidos.com/2012/03/12/el-buzon-de-sugerencias/>

ANEXOS.

Socialización Día 1.



Anexo 1: Exposición del tema liderazgo.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Anexo 2: Exposición del tema clima laboral.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Anexo 3: Exposición del tema rotación de personal.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Anexo 4: Realización de la dinámica ocupa tu lugar.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Anexo 5: Realización de la dinámica pasa la mueca.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Anexo 6: Entrega de las encuestas.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Socialización Día 2.



Anexo 7: Bienvenida.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Anexo 8: Exposición del tema relaciones interpersonales.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

FOMENTAR UN CLIMA LABORAL FAVORABLE MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE RELACIONES INTERPERSONALES Y LIDERAZGO EN LA EMPRESA "OLE MOVILIDAD" UBICADA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2017.



Anexo 9: Realización de la dinámica ocupa tu lugar.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Anexo 10: Realización de la dinámica.

Fuente: Investigación propia.

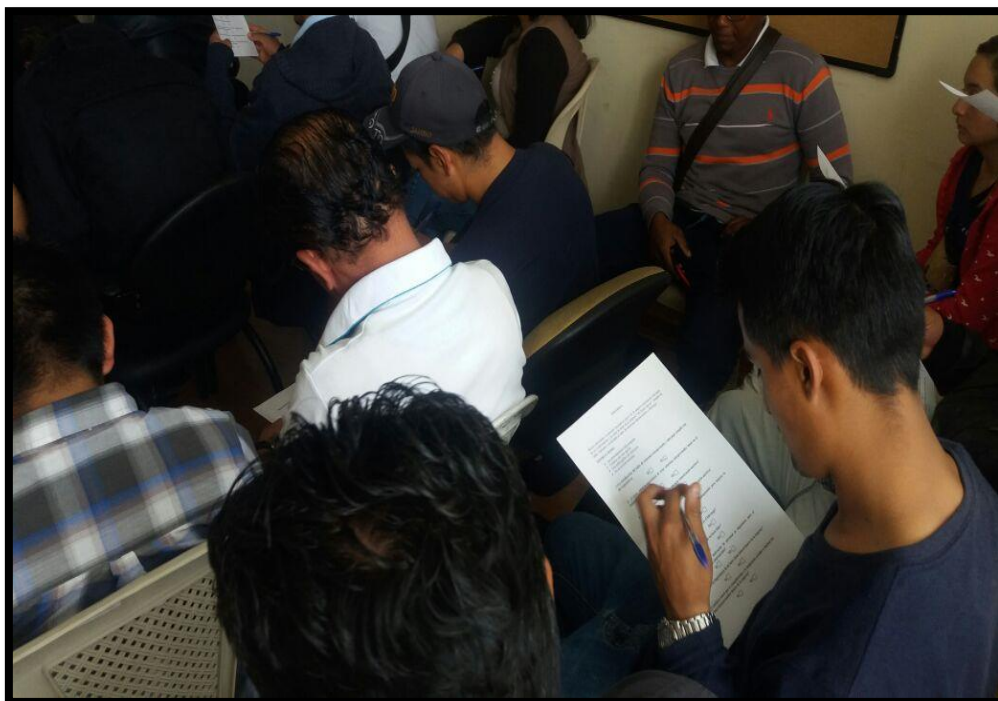
Elaborado por: Josselyn Molina.



Anexo 11: Entrega de las encuestas.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.



Anexo 12: Realización de las encuestas.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Josselyn Molina.

Quito, 25 de septiembre del 2017

Señores

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
Presente

De mi consideración

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega e implementación de un taller de relaciones interpersonales y liderazgo desarrollado en la empresa Ole Movilidad, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución.

El trabajo sobre Fomentar un clima laboral favorable mediante la elaboración y socialización de un taller de relaciones interpersonales y liderazgo, se encuentra terminado e implementado satisfactoriamente en la empresa Ole Movilidad.

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

Atentamente



Parkingole Ecuador S.A.

RUC: 1792413001001

Alejandro Ruberto

Jefe de Operaciones

PARKINGOLE ECUADOR S.A

1792413001001



info@oless.ec

www.oless.ec

(+593-2) 600 6181

Av. de los Shyris a Isla Floreana, Edif. Axios, piso 9, ofic. 904, Quito - Ecuador

Urkund Analysis Result

Analysed Document: JOSSELYN MOLINA .pdf (D30300497)
Submitted: 8/31/2017 2:55:00 AM
Submitted By: josse-m@outlook.com
Significance: 5 %

Sources included in the report:

Raza Tejada Nikolay_2229872_assignsubmission_file_liderazgo Nikolay Raza.docx (D14171534)
<http://www.visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
<http://dinamicasojuegos.blogspot.com/2009/10/telarana.html>
<http://www.pswglobal.com/quieres-sorprender-a-tu-personal-y->
<http://definicion.de/liderazgo/>
<http://www.losrecursoshumanos.com/rotacion-del-personal-ventajas-y->
<http://definicion.de/rotacion-de-personal/>
<http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html>
<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/banano.html>
<http://www.circuloeconomiaalicante.com/blog/la-comunicacion-assertiva-una->
<http://quesignificado.com/relaciones-interpersonales/>
<http://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/actividades->
<http://presentastico.com/2012/03/06/dinamicas-participativas-para-tus->

Instances where selected sources appear: