



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS – PERSONAL

**ELABORACIÓN DE UN TALLER MOTIVACIONAL CON EL
PROPÓSITO DE MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN EL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIA RURAL DE CALDERÓN,
DMQ. 2017-2018**

**Trabajo de Titulación previo la obtención del título de Tecnólogo en
Administración Recursos Humanos-Personal**

AUTORA: ROSA MARÍA MORALES FARINANGO

DIRECTOR: Tania Belén Alomoto Ushiña

Quito, 2018

ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 14 de Mayo de 2018

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) MORALES FARINANGO ROSA MARIA de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: ELABORACIÓN DE UN TALLER MOTIVACIONAL CON EL PROPÓSITO DE MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIA RURAL DE CALDERON, DMQ. 2017-2018 una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.



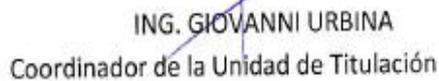
ING. ALOMOTO TANIA
Tutor del Proyecto



ING. MENDEZ DIANA
Lector del Proyecto



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA
DIRECCIÓN DE CARRERA
ING. FRANKLIN CEVALLOS
Director de Escuela



ING. GIOVANNI URBINA
Coordinador de la Unidad de Titulación

CAMPUS 1 - MATRIZ

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

CAMPUS 2 - LOGROÑO

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

CAMPUS 3 - BRACAMOROS

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

CAMPUS 4 - BRASIL

Av. Brasil N46-45 y
Zamora
Telf: 2246036

CAMPUS 5 - YACUAMBI

Yacuambi
De2-36 y
Bracamoros.
Telf: 2249994

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

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



Rosa María Morales Farinango

C.C: 172459010-2

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, **Rosa María Morales Farinango** portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. **172459010-2** de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado **Elaboración de un Taller Motivacional con el propósito de mejorar el clima laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural de Calderón, DMQ. 2017-2018** con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



Rosa María Morales Farinango

C.C: 172459010-2

AGRADECIMIENTO

Primero quiero dar gracias a Dios, por siempre estar junto a mí en cada paso que he dado, por bendecirme cada día en realizar mis sueños la cual es culminar con mi carrera.

Al INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA por haberme brindado la oportunidad de estudiar y desarrollarme de manera profesionalmente.

A mi tutora Taña Alomoto quien con su esfuerzo, dedicación, experiencia, paciencia me ha ayudado a potenciar mis conocimientos para lograr terminar con éxito mi proyecto de grado.

A la empresa Gad Parroquial Rural de Calderón y a todo el personal que conforma la institución, quienes me permitieron y apoyaron para desarrollar mi proyecto, brindándome cada día información necesaria para el desarrollo del mismo.

También agradezco a mis profesores que durante estos 3 años en mi carrera profesional porque todos han sido una influencia en mi formación, que con sus consejos, alientos me han enseñado cada día a no rendirme ante ninguna situación.

DEDICATORIA

El presente trabajo se la dedico primeramente a Dios quien supo ser mi guía en cada paso que he dado, por permitirme cumplir con los objetivos que me he propuesto día a día, ser la luz quien me ha impulsado a seguir hacia adelante y nunca rendir.

Para mis padres que gracias a su apoyo y ayuda incondicional me han dado la oportunidad de crecer profesionalmente que sus consejos, palabras de aliento han impulsado a alcanzar mis metas, siempre han estado ahí cuando más los he necesitado dándome su amor, comprensión, y ayudándome a ser perseverante para conseguir todo lo que me he propuesto.

A mi esposo por estar junto a mí en todo momento, brindándome su apoyo para seguir estudiando y realizar mis sueños, sobre todo quiero dedicar mi proyecto a mi hijo quien se ha convertido en mi gran motivación, y mi completa felicidad me ha inspirado para culminar mi carrera.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE ANEXOS	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I	1
1.01.- Contexto	1
1.01.01.- Macro	1
1.01.02.- Meso	2
1.01.03.- Micro	3
1.02.- Justificación.....	3
1.03.- Definición del problema central (matriz t).....	5
1.03.01.- Análisis de la Matriz T.....	6
CAPÍTULO II.....	8
INVOLUCRADOS.....	8
2.01.- Mapeo de involucrados.	8
2.02.- Matriz de análisis de involucrados	9
2.02.01.- Análisis de la Matriz de Involucrados.....	10

CAPÍTULO III	12
PROBLEMAS Y OBJETIVOS	12
3.01.- Árbol de problemas.	12
3.01.01.- Análisis del Árbol de Problemas.	13
3.02.- Árbol de objetivos.	14
3.02.01.-Análisis del Árbol de Objetivos.	15
CAPÍTULO IV	16
MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	16
4.01.01.- Análisis de Matriz de Alternativas.	17
4.02 MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	19
4.02.01.- Análisis de Matriz de Impacto de los Objetivos.	20
4.03.- Diagrama de Estrategias.	22
4.03.01.- Análisis del Diagrama de Estrategias.	23
4.04.- Marco Lógico.	24
4.04.01.-Análisis del marco lógico	26
CAPÍTULO V	29
PROPUESTA	29
5.01.- Antecedentes	29
5.01.01.- Justificación.....	30
5.01.03.- Objetivos específicos.....	30
5.01.04.- Misión	31
5.01.05.- Visión	31
5.01.06.- Valores	31
5.01.07.- Orientación para el Estudio.	32
5.01.07.01.-Taller	32
5.01.07.02.- Concepto de Motivación	32

5.01.07.03.- Importancia de la Motivación	33
5.01.07.04.- Beneficios de la Motivación.....	33
5.01.07.05.- Tipos de Motivación Laboral	34
5.01.07.06.- Taller Motivacional	34
5.01.07.08.- Clima laboral.	34
5.02.-Descripción de la herramienta metodológica	35
5.02.01 Enfoque de la investigación.....	35
5.02.03 Tipo de Investigación	36
5.02.04 Técnica utilizada.....	36
5.03.06.- Lugar de la realización del taller	54
5.03.07.- Bienvenida de ambientación	54
5.03.08.- Reglas de Oro	55
CAPÍTULO VI.....	76
RECURSOS Y PRESUPUESTO	76
6.01.- Recursos.	76
6.01.01.- Recursos Humanos.....	76
6.01.02.- Recursos Tecnológicos.....	76
6.02.03.- Infraestructura.	77
6.01.04.- Material de apoyo.....	77
6.02.- Presupuesto.	78
6.03.- Cronograma.....	79
CAPÍTULO VII.....	81
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
7.01 Conclusiones.....	81
7.02 Recomendaciones	83
ANEXOS	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Mapeo de involucrados.....	8
Figura N° 2. Árbol de problemas.	12
Figura N° 3. Árbol de objetivos.	14
Figura N° 4. Diagrama de Estrategias.	22
Figura N° 5. Pregunta 1	40
Figura N° 6. Pregunta 2	41
Figura N° 7. Pregunta 3	42
Figura N° 8. Pregunta 4	43
Figura N° 9. Pregunta 5	44
Figura N° 10.Pregunta 6	45
Figura N° 11. Pregunta 7	46
Figura N° 12. Pregunta 8	47
Figura N° 13. Pregunta 9	48
Figura N° 14. Pregunta 10	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Definición del problema central (matriz t).....	5
Tabla N° 2 Matriz de análisis de involucrados.....	9
Tabla N° 3 matriz de análisis de alternativas	16
Tabla N° 4 Matriz de análisis de impacto de los objetivos	19
Tabla N° 5 Marco Lógico.....	24
Tabla N° 6 Pregunta 1	40
Tabla N° 7 Pregunta 2	41
Tabla N° 8 Pregunta 4	43
Tabla N° 9 Pregunta 5	44
Tabla N° 10 Pregunta 6	45
Tabla N° 11 Pregunta 7	46
Tabla N° 12 Pregunta 8	47
Tabla N° 13 Pregunta 9	48
Tabla N° 14 Pregunta 10	49

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexos N° 1. Fotografía: Encuesta a la Secretaria.....	85
Anexo N° 2. Fotografía: Encuesta al Gerente General.....	85
Anexos N° 3 Fotografía: Encuesta al Jefe de Recursos Humanos	85
Anexos N° 4. Fotografía: Encuesta a la Recepcionista	85

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación se desarrolla en la Institución “Gad Parroquial Rural de Calderón”, Ubicada en el Norte del Distrito Metropolitano de Quito, la empresa presta sus servicios a la comunidad aproximadamente hace 15 años.

El proyecto consiste en el desarrollo de un Taller Motivacional sobre las causas que provoca el inadecuado clima laboral y que afecta al desempeño en sus actividades diarias. El objetivo central es mejorar el clima laboral que ayude al mejoramiento de relaciones interpersonales que puedan repercutir en el desempeño laboral. Se pretende concienciar a los colaboradores de la institución sobre los aspectos que aglomera esta problemática, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales (empleado y empleador) para así lograr un interés sobre las actividades que diariamente realizan que a la vez llevara al cumplimiento de objetivos. Para lograr lo anterior descrito se recopiló información mediante la técnica de encuestas dirigidos a los miembros de la institución, lo cual facilitó conocer el problema a estudiar y proporcionar información para la ejecución del proyecto, con ello se obtuvo resultados que permitieron canalizar en que aspectos se debe mejorar para lograr una buena imagen corporativa.

ABSTRACT

The present research project is carried out in the Institution "Gad Parroquial Rural de Calderon", located in the North of the Metropolitan District of Quito; the company provides its services to the community approximately 15 years ago.

The project consists in the development of a Motivational Workshop on the causes that causes the inadequate work environment and that affects the performance in their daily activities. The main objective is to improve the work climate that helps improve interpersonal relationships that may impact on job performance. The aim is to raise awareness among the employees of the institution about the aspects that agglomerate this problem, in order to improve interpersonal relationships (employee and employer) in order to achieve an interest in the activities they carry out daily, which at the same time will lead to the fulfillment of objectives. . To achieve the above described information was collected through the technique of surveys directed to members of the institution, which facilitated knowing the problem to be studied and providing information for the execution of the project, with this results were obtained that allowed channeling in which aspects were must improve to achieve a good corporate image.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.01.- Contexto

1.01.01.- Macro

Según estudios realizados en México por (Dr. Rogelio Díaz Guerrero) se ha demostrado de acuerdo a las encuestas realizadas que un 68% de los trabajadores están conformes en sus puestos de trabajo. “El centro de estudios educativos” demostró que el 83% de los trabajadores, están muy orgullosos de su trabajo, por lo que se ha concluido que el problema no está en las actividades que realizan en sus puestos de trabajo, ni en las motivaciones que deberían tener sino son las relaciones humanas y las actitudes personales que existen dentro de la empresa, ya que al no mantener una buena relación entre los colaboradores no permitirán crear un ambiente armonioso con la comunicación tampoco generarían buenas relaciones que permitirán a los colaboradores lograr la satisfacción de sus necesidades y alcanzar su objetivo. (Cortez Fiscal) S, f.

1.01.02.- Meso

Según estudios realizados en la ciudad de Ambato por Leticia Aponte sobre 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, 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 de nuestro personal, lograr la satisfacción de las necesidades del cliente externo.

De acuerdo con Leticia Aponte se concluye que el clima laboral no es tan factible por diversas situaciones que afectan directamente a la empresa, la falta de atención por parte de los altos mandos ocasiona que el colaborador no preste interés en las actividades que realiza diariamente, otra de las razones es que los colaboradores no ponen a innovar sus ideas la cual serian beneficiosas en la empresa, porque con tan solo dar ideas diferentes están aportando al crecimiento de la empresa. (Velasategui Aponte, 2011)

1.01.03.- Micro

Según lo observado en la empresa Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural de Calderón, no existe un adecuado clima laboral debido a las malas relaciones que existe entre los colaboradores porque no hay una buena comunicación entre los jefes y sus subordinados, si bien es cierto al mantener una buena comunicación están intercambiando información, ideas, puntos de vista, opiniones, comentarios entre dos o más personas lo cual es muy bueno porque están manteniendo una armonía adecuada en la organización, por lo tanto la comunicación es una herramienta esencial para fomentar el rendimiento y mantener relaciones laborales, también la comunicación es una de las formas para mantener motivado al empleado, la cual esto no hay en el Gad Parroquial de Calderón porque ellos no mantienen buena relación personal, ellos no tienen mayor confianza ni seguridad en sus puestos de trabajo y todos estos factores es lo que provoca que exista un desfavorable clima laboral.

1.02.- Justificación

En el área laboral existen situaciones desfavorables, una de ellas es el inadecuado clima laboral, siendo una fuente principal que afecta al personal a no cumplir con los objetivos planteados como también inconformidades en el puesto donde labora, generado por diversas causas como el inadecuado clima laboral, el no empoderamiento al personal en la institución.

El presente proyecto está enfocado a un favorable clima laboral de los colaboradores de la empresa Gad Parroquia Rural de Calderón, la elaboración del taller motivacional, permitirá obtener resultados anhelados con eficiencia e

innovación, la motivación laboral es un ente primordial que facilitara obtener lo planeado.

Al no contribuir con el objetivo 5 que es Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria del eje 2 que es Economía al servicio de la sociedad del plan nacional del buen vivir, la empresa estaría violando este objetivo porque el colaborador al no estar motivado en sus actividades diarias no estarían trabajando con entusiasmo y no contribuirían con el incremento de la productividad en la empresa, pero si el colaborador está altamente motivado generaran mayor competitividad y así garantizara un crecimiento sustentable a la empresa.

1.03.- Definición del problema central (matriz t).

Tabla N° 1 Definición del problema central (matriz t).

SITUACIÓN EMPEORADA	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORADA
Aumento de conflictos interpersonales que no permiten el cumplimiento de los objetivos.	Desfavorable clima laboral en los colaboradores.				Mejores relaciones interpersonales que ayudan a la motivación y cumplimiento de los objetivos.
FUERZAS IMPULSADORAS	I	PC	I	PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
Implementación de un taller motivacional para los colaboradores que potencien las relaciones interpersonales	1	4	4	1	Desinterés de los gerentes para aceptar que se implemente el taller motivacional.
Motivar a los colaboradores a través de incentivos.	1	4	4	1	Falta de motivación por parte de los jefes hacia los colaboradores para cumplir sus objetivos
Impulsar una cultura de sinergia a los colaboradores que permita la participación para compartir la misma misión.	2	5	3	1	Oposición de los colaboradores para para cumplir la misión empresarial.
Fortalecer el trabajo en equipo a los colaboradores.	2	3	5	2	Carencia de comunicación entre colaboradores para trabajar en equipo.
Realizar actividades deportivas y recreativas para el entretenimiento del personal	2	5	3	1	Pocas ganas de relacionarse con sus compañeros.

Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Rosa Morales

1.03.01.- Análisis de la Matriz T.

En la matriz T se aprecia una situación que existe actualmente en la empresa que es el desfavorable clima que existe entre los colaboradores, porque los jefes no han prestado atención o interés en el bienestar de sus empleados, esto conlleva a una situación empeorada que es el aumento de relaciones interpersonales que afecta a convivir en equipo y a la vez a no cumplir con los objetivos planeados, con el proyecto se desea tener una situación mejorada que potencien en mantener mejores relaciones interpersonales que motiven al cumplimiento de objetivos.

Para esto se cuenta con fuerzas impulsadoras que una de ellas es la elaboración de un Taller Motivacional que beneficie tanto a los colaboradores como a la empresa que evidentemente en la actualidad no existe ninguna clase de Taller es por eso que se le da un parámetro de 1, la realización del Taller está enfocado al mejoramiento de la empresa con la cual se pretende llegar a un parámetro de 4 para concientizar al empleador que se aplique dicho Taller. Como fuerza impulsadora está el desinterés de los altos mandos para la aplicación del Taller, que beneficie a sus empleados la intensidad es alta por lo que se le califico de 4, con la aplicación del Taller se intenta llegar a 1 provocando un cambio en la Institución.

Otra fuerza impulsadora es otorgar incentivos a los colaboradores por cada cumplimiento de objetivos que motiven en sus actividades a realizar, por ello se califica con 1, el presente proyecto desea compensar el esfuerzo de cada colaborador se da una calificación de 4. La falta de motivación por parte de los colaboradores para cumplir sus objetivos no permite trabajar con entusiasmo en sus tareas, con la aplicación de la estrategia se quiere llegar a 1 donde cada colaborador este motivado día a día en su puesto de trabajo.

La siguiente fuerza donde se ayuda a impulsar una cultura de sinergia a los colaboradores y se conozca la importancia de trabajar conjuntamente y vean que los resultados son favorables para la empresa se le asigna un parámetro de 2, con el proyecto se desea llegar a 5. Oposición de los colaboradores para fomentar la cultura de sinergia es una fuerza bloqueadora por eso le fija una calificación de 3, se pretende convencer a los colaboradores para fomentar una cultura de sinergia alcanzando a 1.

Fortalecer la comunicación asertiva en los colaboradores que conlleven al trabajo en equipo es otra de las fuerzas impulsadoras se le concede una calificación de 2, la realización del proyecto favorecerá la comunicación entre el empleador y el empleado, por ende se le califica 3. La fuerza que no permite el cumplimiento de la actividad presentada es la Carencia de comunicación entre colaboradores en la Institución se le otorga un parámetro de 5, se pretende realizar un cambio llegando a 2.

Como fuerza impulsadora se tiene realizar actividades deportivas y recreativas para el entretenimiento del personal que favorezcan a la distracción del personal se le da un parámetro de 2, al desarrollar la actividad presentada se desea llegar a 5. La fuerza que bloquea la diversión del personal es la Apatía de los colaboradores para asistir a los eventos por consecuencia se le da un parámetro de 3, con la asistencia de los colaboradores a los eventos se aspira llegar a 1.

CAPÍTULO II

INVOLUCRADOS

2.01.- Mapeo de involucrados.



Figura N° 1 Mapeo de involucrados.

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Rosa Morales

2.02.- Matriz de análisis de involucrados

Tabla N° 2 Matriz de Análisis de Involucrados

AUTORES INVOLUCRADOS	INTERES SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS MANDATOS CAPACIDADES	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
Ministerio de Relaciones Laborales	Cumplan con las políticas establecidas en el Reglamento del Código de Trabajo.	Evasión de políticas	Personal calificado en el tema Art.14 despidos intempestivos de la empresa	Apoyar a los colaboradores y ver que se cumpla con los mandatos que se está establecido en la constitución del Ecuador.	Apatía por parte de las autoridades.
Iess	Impartir charlas a los trabajadores acerca de las causas que generan un mal clima laboral y a la vez conllevan a la afectación en su salud.	Falta de apoyo de los altos mandos para realizar las charlas respectivas.	Personal altamente calificado en el tema Art: 40 derechos inviolables de los trabajados	Mantener una buena relación con los colaboradores de la empresa	Cambio de estrategias por parte de los directivos.
Talento Humano	Promover la sinergia organizacional	Poca empatía entre los colaboradores.	Art: 42 El empleador debe ver que su empleado tenga un trabajo digno.	Impartir talleres para fomentar la participación en todos en la empresa.	Escaso apoyo y desacuerdo en el área de Talento Humano.
Colaboradores	Trabajar en un ambiente favorable	Desinterés de la empresa por mantener un buen clima laboral.	Personal especializado en el tema de mejoramiento laboral. Art: 3 Todo trabajo que se ejerce es libre para realizar sus actividades.	Se cumpla con todo lo que se ha propuesto.	Falta de voluntad y empeño de los colaboradores
Itsc	La empresa conozca la importancia de trabajar en un ambiente armonioso.	Escaso interés por parte de la empresa y oposición de los colaboradores.	Estudiante informado sobre el tema Art: 182 Sistema de educación.	Contribuir con la empresa para generar un buen ambiente laboral	Falta de dedicación por parte del estudiante.

Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Rosa Morales

2.02.01.- Análisis de la Matriz de Involucrados.

En el primer lugar está el Ministerio de Relaciones Laborales con un interés en el problema central es que se acaten al cumplimiento de leyes, normas y obligaciones en la empresa, se ha percibido un problema que obstaculice el cumplimiento de las mismas es la evasión de normas, leyes y obligaciones, se considera a los siguientes recursos, capacidades, mandatos el Art.14 estabilidad mínima de los colaboradores en la organización. El interés que tiene en el proyecto es Apoyar a los colaboradores a que se cumpla con lo establecido de acuerdo a la ley. Por consecuencia esto genera apatía por parte de las autoridades a que se cumpla con lo que rige en la ley.

El segundo ente es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con un interés sobre el problema que es impartir charlas a los trabajadores acerca de las causas que generan un mal clima laboral y a la vez conllevan a la afectación en su salud, entre los problemas percibidos falta de apoyo de los altos mandos para llevar a cabo las charlas con que se beneficie el colaborador en la empresa, se considera a los siguientes recursos, capacidades, mandatos en la misma que se encuentra personal altamente calificado en el tema, por consiguiente informe sobre los derechos que tiene un trabajador, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social demuestra un interés en el proyecto es Mantener una buena relación armoniosa con los colaboradores de la empresa, el conflicto que influye en el desarrollo del proyecto es la existencia de estrategias por parte de los altos mandos.

El interés que tiene Talento Humano sobre el problema central es promover la sinergia organizacional donde se incluya la participación de todos para llegar a un beneficio en común, el problema que se percibe es poca empatía entre los colaboradores para cumplir con el objetivo planeado, se considera al artículo 42 obligaciones del empleador que brinda un buen trato en la empresa, el interés que muestra Talento

Humano en el proyecto es impartir talleres para fomentar la participación de todos en la empresa, los conflictos potenciales es el Escaso apoyo y desacuerdo en el área de Talento Humano.

Otro actor involucrado son los servidores, que quieren trabajar en ambiente favorable para así estar con una actitud positiva al momento de trabajar, el problema que se percibe es desinterés de la empresa por mantener un buen clima laboral, porque desconocen la importancia de la misma, cuenta con recursos humanos que es una persona especializada en el tema, mandatos Art: 3 libertad de trabajo y contratación porque cada persona es libre de ejercer su derecho a un trabajo digno en una organización el trabajo es libre para dedicar su esfuerzo a la labor. El interés sobre el proyecto es a que se cumpla con todo lo que se ha propuesto para el mejoramiento en la empresa, como conflictos potenciales esta la falta de voluntad y empeño de los colaboradores para que se cumpla lo establecido.

Un actor involucrado, es el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, y el interés que muestra sobre el problema central es que la empresa conozca la importancia de trabajar en un ambiente armonioso, pero de esto se percibe un problema que es escaso interés por parte de la empresa y oposición de los colaboradores, para esto se cuenta con estudiante informado sobre el tema, y acorde a lo establecido en el Art: 182 coordinación del sistema de educación con la función ejecutiva, el Instituto Tecnológico Superior Cordillera se interesa en el proyecto al contribuir con la empresa para generar un ambiente laboral satisfactorio, el conflicto potencial que existe es la falta de dedicación por parte del estudiante.

CAPÍTULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01.- Árbol de problemas.

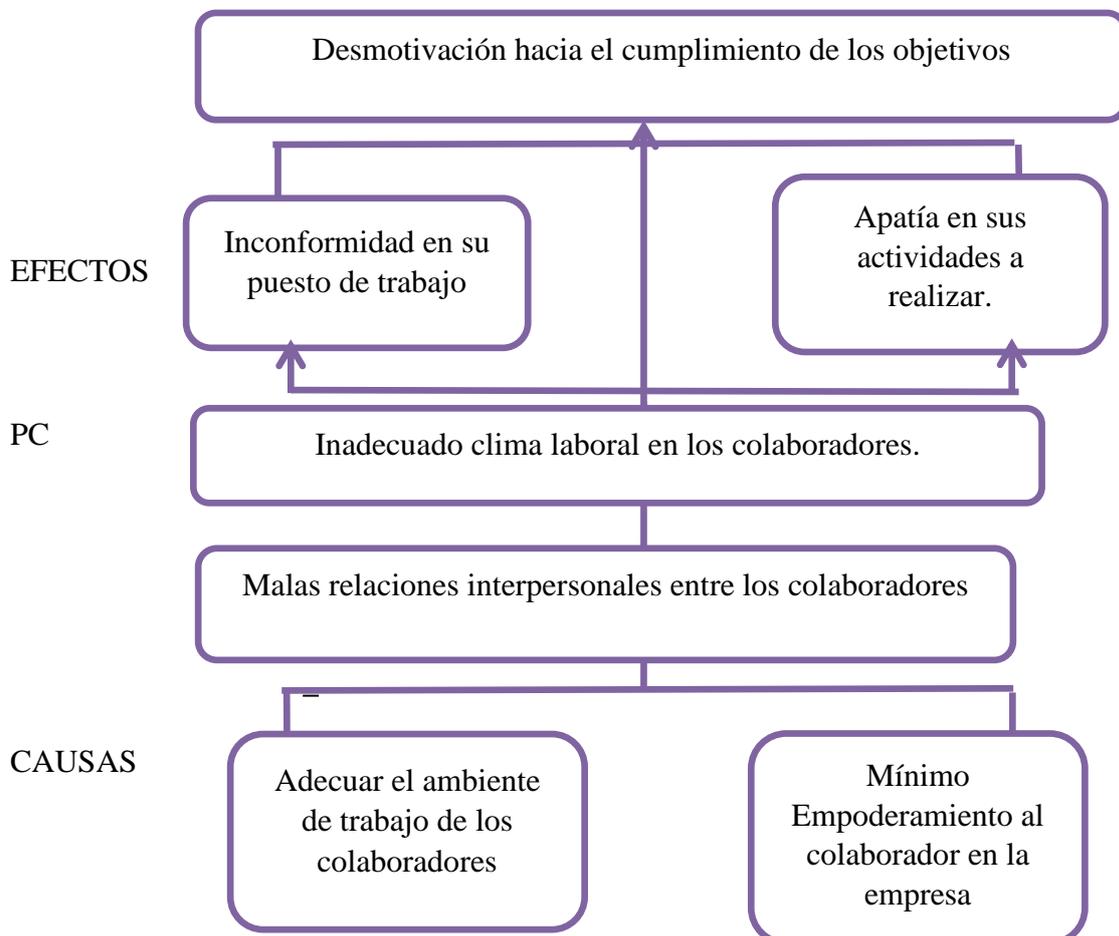


Figura N° 2. Árbol de problemas.

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Rosa Morales

3.01.01.- Análisis del Árbol de Problemas.

A Partir de la información disponible que se establece dentro de la organización Gad Parroquial Rural de Calderón En el árbol de problemas se definirá las causas que han ocasionado el problema central se haya desarrollado y los efectos negativos que trae consigo a la organización.

El árbol de problemas consta de un problema central el cual es el inadecuado clima laboral en la empresa “Gad Parroquial Rural de Calderón”, esto se da al no adecuar las condiciones de trabajo en los colaboradores la cual los colaboradores no se sentirán conforme o augusto en su área de trabajo para realizar las actividades que se le encomendó su jefe.

Otra causa que influye en el problema es el mínimo empoderamiento al colaborador en la empresa, esto es negativo para los colaboradores porque si la empresa no otorga la confianza a los colaboradores no se desempeñaran de una manera correcta en las tareas y no se verá reflejado en el alza de productividad la misma que afecta a que no cumplan con el objetivo planteado anteriormente por la empresa.

Estas son las causas que permiten tener malas relaciones interpersonales dentro de la Institución, esto conlleva a un inadecuado clima laboral que afecta a la interacción entre todo el personal que conforma la empresa, esto conlleva a una insatisfacción al momento de realizar sus tareas diarias.

3.02.- Árbol de objetivos.

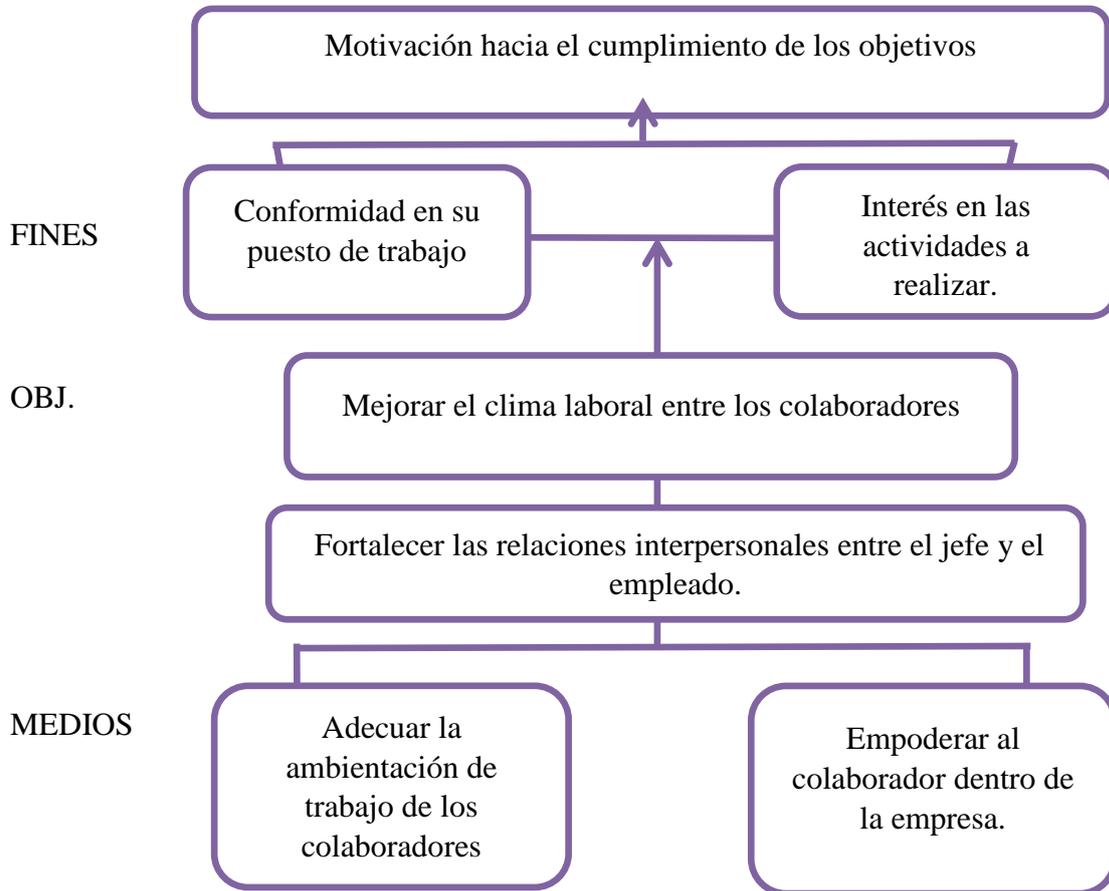


Figura N° 3. Árbol de objetivos.
Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Rosa Morales

3.02.01.-Análisis del Árbol de Objetivos.

El árbol de problemas se encuentra los factores necesarios que ayuden a solucionar el problema central que es el Inadecuado Clima Laboral que existe en la empresa.

El árbol consta de un objetivo general el cual es mejorar un clima laboral entre los colaboradores en la empresa “Gad Parroquial Rural de Calderón”, donde el colaborador este conforme en su puesto de trabajo y preste interés al momento de realizar sus actividades, porque con esto ellos están cumpliendo con el objetivo de la empresa.

Adecuar las condiciones de trabajo de los colaboradores es uno de los medios con que se pretende llegar al objetivo porque a través de esto los empleados sean más eficientes en sus actividades que realizan.

Empoderar al colaborador en la empresa, esto ayudara a los empleados a sentirse más confiados al momento de realizar sus actividades porque los jefes le dan el derecho que ellos tomen decisiones que contribuyan a la mejora de la empresa.

Todos estos son los medios que ayudaran a mejorar las relaciones interpersonales entre los colaboradores, la misma que será favorable en la empresa porque existirá un adecuado clima laboral por ende los colaboradores mantengan una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo y una motivación hacia el cumplimiento de objetivos lo cual sería favorable para la empresa porque los colaboradores sentirán interés al momento de realizar sus actividades diarias.

CAPÍTULO IV

MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

Tabla N° 3 Matriz de Análisis de Alternativas

Objetivos	Impacto del Propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Adecuar el ambiente de trabajo de los colaboradores	5	3	5	5	4	22	Alta
Empoderar al colaborador dentro de la empresa	4	4	5	4	4	21	Alta
Fortalecer las relaciones interpersonales entre el jefe y el empleado.	4	5	4	4	5	22	Alta
Mejorar el clima laboral entre los colaboradores	5	5	4	5	4	23	Alta

Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Rosa Morales

4.01.01.- Análisis de Matriz de Alternativas.

La Matriz de Análisis de Alternativas posee como primer componente adecuar las condiciones de trabajo de los colaboradores, el impacto que genera en el propósito es alto por eso se le concedió una ponderación de 5, la técnica que se va a utilizar es de gran ayuda a la empresa por ende se le pondera con 3, para la realización del proyecto se cuenta con recurso monetario por eso se le dio el parámetro de 5, se cuenta con el apoyo de la sociedad por lo que se le califico con 5, la factibilidad política se respeta los reglamentos internos de la empresa por eso se le califica con 4, la suma total es de 22 se muestra que la categoría es alta por lo que si es factible la realización de la propuesta.

El segundo componente que se puede observar es empoderar al colaborador en la empresa, el impacto que tiene sobre el propósito en las organizaciones es positiva para la empresa por eso la calificación es de 4, el método con que se cuenta es beneficiosa si se desarrolla dentro de la empresa a esto se le califica 4, para esto se cuenta con una factibilidad financiera sostenible por lo que se le concede un parámetro de 5, se cuenta con el apoyo de la sociedad en general se le da un parámetro de 4, lo que se refiere a política se respeta acuerdos tanto institucionales como laborales por lo que se le da un parámetro de 4, la suma total es de 21 por lo que se indica que no existe tantos inconvenientes para realizar el proyecto.

Promover las relaciones interpersonales entre los colaboradores es otro de los componentes existentes en la matriz, el impacto que tiene sobre el problema central es alta por lo que se le asigna un parámetro de 4 la cual es muy beneficiosa para la empresa, los métodos a utilizar son muy favorecedor para el desarrollar la propuesta en la empresa por eso se le dio el parámetro de 5, cuenta con la factibilidad financiera para la realización del proyecto por tal motivo se le califica 4, cuenta con el apoyo de la sociedad por eso se le califica 4, la factibilidad política tiene un parámetro de 5 porque se respeta los reglamentos de la institución, la sumatoria total es de 22 que es muy buena lo que significa que se puede llevar a cabo la realización del proyecto.

El último propósito a realizarse es mejorar el clima laboral en la empresa, concientizando al empleador la importancia de trabajar en un ambiente favorable por eso se le califica 5, el método a utilizar es beneficiosa para la empresa por consecuencia que le califica con 5, se cuenta con recurso necesario para la realización del mismo por ende se le califica 4, la sociedad brinda su apoyo por eso se le califica 5, la factibilidad política se le califica 4, la suma total es de 23 por lo que representa factible la realización del proyecto.

4.02 MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS

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

Objetivos	Factibilidad Lograre	Impacto Genero	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Adecuar la ambientación de trabajo de los colaboradores	Ayuda al buen rendimiento del colaborador en sus actividades a realizar (5)	Hombres y mujeres motivados en sus áreas de trabajo.(4)	Incentivar para el mejoramiento del clima laboral. (5)	Cumplir con las funciones asignadas en la empresa. (5)	Cada colaborador se desempeñara para el crecimiento de la empresa.(5)	24	Alta
Empoderar al colaborador en la empresa	Aumenta la productividad y la rentabilidad de la empresa (4)	Hombres y mujeres comprometidos en la misión de la empresa (5)	Buen desempeño de funciones y tareas asignadas. (5)	Prioridad a un ambiente de confianza y seguridad(5)	Los altos mandos otorgaran confianza a los empleados para la realización de las actividades (5)	24	alta
Promover las relaciones interpersonales entre los colaboradores	Fortalecer el trabajo en equipo para el cumplimiento de objetivos (5)	Participación de hombres y mujeres para cumplir con el objetivo planteado por la empresa.(4)	Desarrollo profesional y crecimiento de ideas que beneficie a la empresa(5)	Promover trabajo en equipo mediante una cultura de sinergia (5)	Fortalecimiento del recurso humano con el que cuenta la institución(5)	24	alta
Mejorar el clima laboral entre los colaboradores	Mejor imagen empresarial (4)	La comunidad satisfecha por la atención recibida (5)	La parroquia contara con personal motivado para atender sus necesidades. (5)	Colaboradores dispuestos a cumplir los objetivos empresariales(5)	Empleado comprometido con la empresa. (5)	24	alta

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Rosa Morales

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

En la Matriz de Impacto de Objetivos se tiene como primer componente es adecuar las condiciones donde el colaborador presta sus servicios diariamente que permita tener un ambiente relajado que les permita laborar de manera eficiente, con el cumplimiento del objetivo ayudara a mejorar el rendimiento laboral del colaborador para que logren cumplir con los objetivos de la empresa, el impacto de genero se encuentra personal motivado para el cumplimiento de objetivos, teniendo en cuenta el impacto ambiental que es mantener al colaborador en un ambiente favorable, como relevancia se cumple con todo lo planificado en la empresa, por consecuencia en la sostenibilidad los colaboradores se desempeñaran de la mejor manera en sus actividad cotidianas.

Otro de los objetivos a realizar es empoderar al colaborador en la empresa, que permita a los colaboradores tener la confianza necesaria para tomar ciertas decisiones que beneficie a la empresa, la factibilidad a lograrse potencia la productividad por parte de los colaboradores en la organización, el impacto al género los empleados desarrollaran más competencia en sus actividades diarias y tienen más autoridad al momento de tomar decisiones, ocasionando un impacto ambiental donde existirá un buen desenvolvimiento y un adecuado desempeño laboral, la relevancia dará prioridad a un ambiente de confianza y seguridad, mediante la sostenibilidad los altos mandos otorgaran confianza a los empleados para la realización de las actividades.

Por consiguiente otro de los objetivos es promover las relaciones interpersonales entre los colaboradores, con esto se pretende que exista armonía y a la vez potenciar las amistades en la empresa, cuenta con una factibilidad a lograrse es que exista buena comunicación dentro de la organización, para esto se cuenta con la participación de género masculino como femenino para la realización del proyecto, el impacto ambiental es el crecimiento profesional, mayor interés y colaboración por parte de los empleados,

consiguiendo como relevancia esta incentivar la comunicación entre jefe y empleado, en sostenibilidad se lograra fortalecer a los colaboradores que entiendan la importancia de trabajar en equipo.

Mejorar el clima laboral entre los colaboradores en el “Gad Parroquia Rural de Calderón” que beneficie a los colaboradores a estar en un ambiente donde exista tranquilidad, una de las fuentes con que se cuenta para lograr mejorar el ambiente de trabajo es la disminución de conflictos que existe dentro de la organización, se tiene como impacto ambiental mejorar la imagen institucional y que presten mejores servicios a la comunidad, obteniendo como relevancia cumplir con los objetivos empresariales, dentro de la sostenibilidad los empleados estarán más comprometidos con la empresa para el cumplimiento de los objetivos.

4.03.- Diagrama de Estrategias.

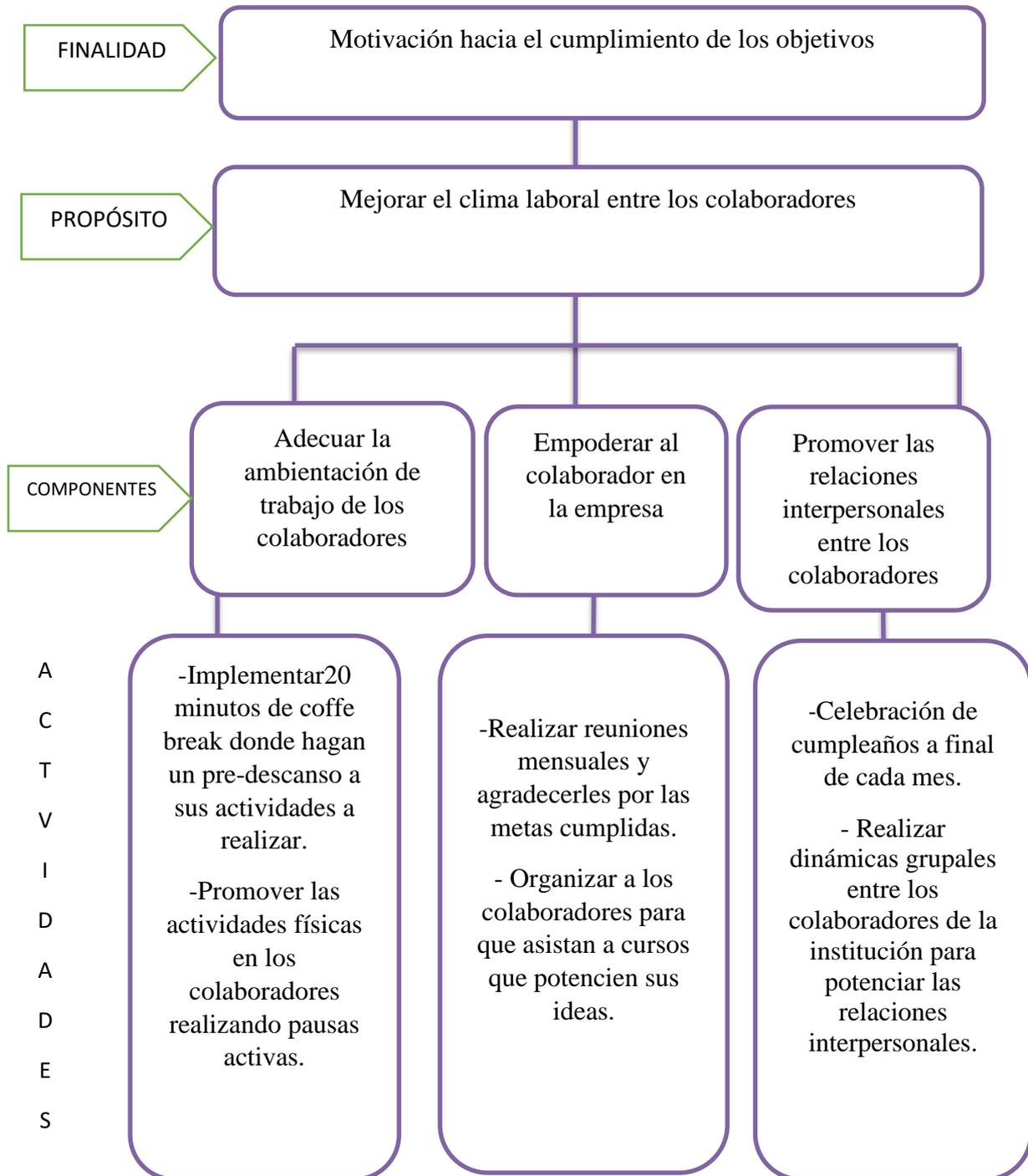


Figura N° 4. Diagrama de Estrategias.

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Rosa Morales

4.03.01.- Análisis del Diagrama de Estrategias.

Dentro del diagrama de estrategias se encuentra la finalidad de lograr motivar hacia el cumplimiento de objetivos, siempre y cuando se cumpla con el propósito de obtener un favorable clima laboral en la Empresa “GAD PARROQUIAL RURAL DE CALDERON”.

El primer componente es adecuar las condiciones de trabajo de los colaboradores, con la implementación de 20 minutos de coffe break donde darán un pre descanso a sus actividades diarias. Otra de las actividades que se va a realizar es Promover a la actividad física en los colaboradores realizando pausas activas donde ayudara a ejercitarse diariamente.

Otro de los componentes es empoderar al colaborador en la empresa para esto se va a Realizar reuniones mensuales donde se conversara sobre los logros que se alcanzaron gracias a sus esfuerzos y al compromiso con la empresa. Otro de las estrategias presentadas es Organizar a todo el personal que conforma la institución para informarles sobre los cursos a donde asistirán para que impulsen el mejoramiento del desarrollo profesional es una manera de potenciar los conocimientos del colaborador.

El tercer componente de la diagrama de estrategias es promover las relaciones interpersonales que ayuden a potenciar amistades dentro de la organización, para el cumplimiento de esta actividad se realizara Programas de integración con la celebración de cumpleaños al final de cada mes, ayudar a potenciar las relaciones entre el colaborador y el jefe. Realizar dinámicas grupales entre los colaboradores de la institución para potenciar las relaciones interpersonales.

4.04.- Marco Lógico.

Tabla N° 5 Marco Lógico.

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Motivación y cumplimiento de los objetivos	Objetivos cumplidos /objetivos planificados. Aportar con un 25% más a los actuales indicadores de objetivos	Registros de cumplimiento de obras en la comunidad.	La empresa se volvería más competitiva, y a la vez los empleados tendrían mayor compromiso con la empresa.
PROPÓSITO	INDICADORES	MEDIOS VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Mejorar el clima laboral entre los colaboradores.	Actualmente el inadecuado clima laboral dentro de la empresa es del 80% se pretende disminuir en un 55% la comunicación entre los colaboradores aportando en 25 % a la empresa.	Test sobre el Clima Laboral	Mejor imagen empresarial, mayor rendimiento laboral
COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1.- Contribuir con las condiciones de trabajo de los colaboradores	Hay un 40% de condiciones adecuadas de trabajo con este taller se llegara al 55%, contribuyendo con un15% al cambio en sus actividades diarias.	Registro de Pausas Activas Control de Coffe Break	El empleado contribuya al mejoramiento de la empresa generando nuevas ideas.
2- Empoderar al colaborador en la empresa	Potenciar en un 55% el empoderamiento porque a través de un empoderamiento ellos prestaran un mejor servicio a la comunidad.	Registro de Quejas	Mejora el clima laboral y aumenta la cooperación entre las personas que trabajan juntas para el crecimiento de la empresa. Tener buenas relaciones es un valor sustancial para la empresa porque ayudara al buen funcionamiento en la misma.
3.- Promover las relaciones interpersonales entre los colaboradores	El 85% de las relaciones interpersonales es poco aceptable a través de la propuesta se disminuirá en un 36%	Convivencias entre los colaboradores	

ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	MEDIOS VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1.1.- Implementar 20 minutos de coffe break para todos los miembros de la institución 1.2.- Promover la actividad física en los colaboradores realizando pausas activas	Vasos \$3 Café \$4 Azúcar \$1,50 TOTAL \$8,50	Facturas Recibos	Los colaboradores de la empresa estarán motivados con la implementación ya que esto promoverá la interacción en grupo
2.1.- Realizar reuniones mensuales con los colaboradores y hablar con ellos acerca de sus logros alcanzados 2.2.-Organizar a los colaboradores para que asistan a cursos que impulsen el mejoramiento del desarrollo profesional	Cuaderno\$2 Esferográficos \$2 Papel boom \$2 Marcadores\$2 Esferográficos \$2 libretas \$5 TOTAL \$15	Facturas Recibos Notas de venta	Se reducirá el estrés producido por la rutina en el trabajo Desinterés por parte de los jefes de cada área para realizar reuniones Los colaboradores se sientan satisfechos y estables en sus puestos de trabajo
3.1.- Programas de integración con la celebración de cumpleaños a final de cada mes 3.2.- Realizar dinámicas grupales entre los colaboradores de la institución que potencien las relaciones interpersonales.	Vasos \$2 Servilletas \$1. Globos \$1 Pastel \$ 15 2 Coca cola \$6. Serpentinas \$1,50 Papel Periódico \$ 1.50 Globos \$ 2 TOTAL \$30	Recibos Facturas Notas de venta	Apatía de los colaboradores para realizar los programas de integración Desinterés de los altos mandos para la realización de dinámicas grupales que fomenten la integración entre ellos.

Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Rosa Morales

4.04.01.-Análisis del marco lógico

Para la matriz de marco lógico se cuenta con finalidad que consiste en la motivación hacia el cumplimiento de los objetivos en la empresa “Gad Parroquial Rural de Calderón”, uno de los indicadores es Objetivos cumplidos /objetivos planificados, Aportar con un 25% más a los actuales indicadores de objetivos. Los medios utilizados para verificar si se cumple o no con lo requerido es Registros de cumplimiento de obras en la comunidad, se determina un supuesto La empresa se volvería más competitiva, y a la vez los empleados tendrían mayor compromiso con la empresa.

El propósito del proyecto es mejorar el clima laboral entre los colaboradores, cuyo indicador es que actualmente el inadecuado clima laboral dentro de la empresa es del 80% se pretende disminuir en un 55% la comunicación entre los colaboradores aportando en un 25% al mejoramiento de la misma, la propuesta favorecerá al colaborador a trabajar en un ambiente adecuado donde puedan realizar sus actividades sin ningún inconveniente, los medios de verificación con los que se cuenta es el Test sobre el clima laboral, tomando en cuenta los supuestos es mejor imagen empresarial y mayor rendimiento laboral.

El primer componente es mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores, cuyo indicador es que Hay un 40% de condiciones adecuadas de trabajo con este taller se llegara al 55%, contribuyendo con un 15% al cambio en sus actividades diarias, que al contribuir con las condiciones de trabajo, se ayuda a que los colaboradores tengan un mejor ambiente para realizar sus actividades, los medios de verificación son los indicadores en la encuesta, registro del break, , considerando los supuestos El empleado contribuya al mejoramiento de la empresa generando nuevas ideas.

El segundo componente es empoderar al colaborador en la empresa, en el indicador es Potenciar en un 55% el empoderamiento porque a través de un empoderamiento ellos prestaran un mejor servicio a la comunidad, que la empresa al empoderar a sus colaboradores permiten ellos sientan seguridad y más confianza en sus áreas de trabajo, los medios de verificación con el que se pretende dicho componente es la Información recabada de la encuesta a realizar, verificación en zonas de trabajo, tomando en cuenta los supuestos Mejora el clima laboral y aumenta la cooperación entre las personas que trabajan juntas para el crecimiento de la empresa una falta de motivación por parte de los directivos.

El tercer componente es promover las relaciones interpersonales entre los colaboradores, dentro del indicador el 85% de las relaciones interpersonales es poco aceptable a través de la propuesta se disminuirá en un 36% con la realización de la propuesta del proyecto contribuirá a que mantengan una buena convivencia entre todas las áreas de la empresa, los medios de verificación son las Encuestas diseñadas , tomando en cuenta supuestos como mantener buenas relaciones la cual es un valor sustancial para la empresa porque ayudara al buen funcionamiento en la misma.

Para el cumplimiento del proyecto se implementara 20 minutos de coffe break para todos los miembros de la institución, la cual es favorable para romper la rutina en la que viven, otra de las actividades a realizar es Promover a la actividad física en los colaboradores realizando pausas activas, para esto se sacó un presupuesto de acorde a lo que se necesitara para el desarrollo del taller como vasos, \$3, café \$4, azúcar, \$1,50 dando un total de \$8.50 ctvs. La misma que será utilizado para 20 colaboradores de la empresa, se puede verificar con facturas, recibos o informes las que serán presentadas para la credibilidad, los supuestos para el desarrollo del proyecto es que colaboradores de la empresa se sientan motivados hacia el cumplimiento de objetivos planteados por la empresa a la vez se romperá con la rutina diaria en la que conviven diariamente.

El segundo componente es realizar reuniones mensuales donde se conversara sobre los logros que se alcanzaron gracias a sus esfuerzos y al compromiso con la empresa, la otra actividad es organizar a todo el personal que conforma la institución para informarles sobre los cursos a donde asistirán para que impulsen el mejoramiento del desarrollo profesional, para esto se calculó un presupuesto de acorde a lo que se gastara la cual consta de Cuaderno \$2, Esferográficos \$2, Papel boom \$2, Marcadores \$2, Esferográficos \$2, libretas \$5, dando un total de \$15.00, para la credibilidad del proyecto se demostrara facturas, recibos, notas de ventas, los supuestos para esto está el desinterés por parte de los jefes de cada área para realizar reuniones que incentiven a los colaboradores y a la vez ellos estén satisfechos a la hora de ejercer sus actividades.

En base al tercer componente se tiene las siguientes actividades: programas de integración con el festejo de cumpleaños a cada colaborador de la institución y esto promoverá las relaciones interpersonales, se calculó un presupuesto de acorde a lo que se necesitara para la realización del proyecto, que se enumera a continuación: Vasos \$2, Servilletas \$1, Globos \$1, Pastel \$15, 2 Coca cola \$6, Serpentinillas \$1,50, Papel Periódico \$1.50, Globos \$2 sumando \$30, para la credibilidad de la misma se presentara facturas recibos, notas de ventas donde se refleja toda la información, como supuestos esta que los jefes no prestan la mayor atención para realizar los eventos, fortalecer la amistad entre los colaboradores.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.01.- Antecedentes



Inicia sus labores el 16 de mayo del 2012, la institución Gad Parroquial Rural de Calderón, es una institución pública, se dedica a receptor pedidos de la comunidad que inicia desde Santa Anita y todas las parroquias que se asemejan a Calderón y que termina en San José de Moran.

La institución “Gad Parroquial Rural de Calderón al contar con un Taller motivacional mejorara el ambiente de trabajo donde día a día ejercen sus actividades, empoderar al colaborador facilitara la toma de decisiones que ayuden al crecimiento de la empresa, potenciar las relaciones en la empresa permitirá cumplir con el objetivo que es mejorar el clima laboral en la organización.

5.01.01.- Justificación

El taller motivacional, ayudara a mejorar el clima laboral en el “Gad Parroquial de Calderón”, fomentando un ambiente más relajado en el trabajo ,mejorando el desempeño laboral, las relaciones interpersonales y aumentado el rendimiento de cada uno de los colaboradores dentro de la organización, sin perder de vista un recurso humano porque es el pilar fundamental de la organización

La elaboración del taller motivacional aportara a un ambiente relajado en el trabajo los colaboradores tendrán mayor compromiso con la empresa, promoverá al trabajo en conjunto, esto permitirá a tener más confianza y respeto entre sí. En la actualidad un taller motivacional es de gran importancia porque a través de esto se llegara al objetivo que es mejorar el clima laboral en el “Gad Parroquial de Calderón”, que favorecerá a que exista un ambiente donde no haya inconveniente para su desempeño laboral, para las empresas el recurso humano es muy fundamental para el crecimiento de la organización.

5.01.02.- Objetivo general

Mejorar el clima laboral de los colaboradores en el Gad Parroquial Rural de Calderón mediante la elaboración de un taller motivacional por ende esto permitirá fortalecer las relaciones interpersonales y los colaboradores estarán motivados hacia el cumplimiento de objetivos planteados por la institución.

5.01.03.- Objetivos específicos

- Contribuir para que exista un ambiente relajado dentro de la empresa.
- Empoderar al colaborador en la empresa
- Potenciar las relaciones entre el jefe y el empleado.

5.01.04.- Misión

Gobierno parroquial que potencializa la democracia participativa, gestando proyectos de desarrollo que impulsen el buen vivir y el fortalecimiento del tejido social en el territorio parroquial.

5.01.05.- Visión

Centro de elaboración de figuras de mazapán. Zona urbanística ordenada, legal, con servicios básicos de calidad, e infraestructura vial óptima. Gente unida que conservan sus costumbres y tradiciones.

Parroquia competitiva industrial, y generadora de empleo, que tiene emprendimientos en micro empresas populares, manteniendo su cultura y gastronomía.

Con un gobierno parroquial profundizado en la democracia participativa, incluyente, transparente.

5.01.06.- Valores

- Atención de calidad
- Responsabilidad
- Ética
- Honestidad
- Transparencia

5.01.07.- Orientación para el Estudio.

5.01.07.01.-Taller

María Teresa González Cuberes dice que un Taller es un espacio para la vivencia, la reflexión y la conceptualización; como síntesis del pensar, el sentir y el hacer. Como el lugar para la participación y el aprendizaje. En el taller, a través del interjuego de los participantes con la tarea, confluyen pensamiento, sentimiento y acción. (Cuberes)

Según el autor “ Ezequiel Prezecauski” quien define que en un taller deben estar en contacto directo con la realidad ya que es un lugar donde los participantes hacen grupos pequeños o grandes donde realizaran actividades prácticas a la vez ellos interactúan, opinan, se conocen entre ellos, existe comunicación ya sea para realizar algún tipo de trabajo.

5.01.07.02.- Concepto de Motivación

Chiavenato (2.000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. (Santos, 2012)

Concuerdo con el autor “Mahillo” porque una persona motivada realizara acciones que ayuden a la mejora de una empresa es por esto que si queremos que las personas cumplan con las diferentes actividades y metas propuestas en la organización debemos de una y otra manera motivarlos.

5.01.07.03.- Importancia de la Motivación

Hoy en día la motivación laboral influye en cada colaborador al momento de realizar sus actividades que conlleven al cumplimiento de objetivos que anteriormente fueron planteados por la empresa, por ende esto contribuirá para el crecimiento de la empresa.

5.01.07.04.- Beneficios de la Motivación

1. Una mejor imagen de la empresa. Cuantas mejores cosas hace la empresa mejor es su imagen. Si se preocupa de un valor tan importante como su capital humano.
2. Mayor compromiso con la empresa. Empleados que sienten que se les valora en la empresa y que se hace algo porque se encuentran más a gusto se sentirán implicados con ella.
3. Mayor rendimiento laboral. Trabajadores motivados rinden más porque se sienten mejor en su trabajo y lo hacen con una mayor eficacia.
4. Más y mejores ideas de mejora. Los trabajadores que se sienten valorados y motivados son capaces de tener nuevas ideas y transmitirlas a sus superiores.
5. Menores inconvenientes para la empresa (con su consecuencia de pérdida de beneficios). Trabajadores desmotivados se sienten mal en su trabajo, por lo que pueden tener mayores enfermedades laborales y accidentes de trabajo, ser impuntuales, faltar más días al trabajo, crear un mal ambiente, llevarse mal con sus compañeros, etc.
6. Mayor competitividad empresarial. Empresas cuyos trabajadores rinden más, tienen más y mejores ideas, se sienten a gusto en su trabajo y dan lo máximo de sí son mucho más competitivas que otras.
7. Menos fugas de cerebros. Trabajadores que no se sienten bien en su espacio de trabajo tienden a irse, trabajadores que se sienten a gusto y motivados en su empleo tienden a quedarse en la empresa aunque otras puedan ofrecerles unas mejores condiciones. (J.Lopez & M. Ortiz, 2014)

5.01.07.05.- Tipos de Motivación Laboral

- Motivación extrínseca

La motivación extrínseca hace referencia a que los estímulos motivacionales vienen de fuera del individuo y del exterior de la actividad. Por tanto, los factores motivadores son recompensas externas como el dinero o el reconocimiento por parte de los demás. (Allen Garcia, s.f.)

- Motivación intrínseca

La motivación intrínseca hace referencia a la motivación que viene del interior del individuo más que de cualquier recompensa externa. Se asocia a los deseos de autorrealización y crecimiento personal, y está relacionada con el placer que siente la persona al realizar una actividad. La motivación intrínseca es el tipo de motivación más vinculado a una buena productividad, ya que allí donde se da el individuo no se limita a cumplir los mínimos necesarios para obtener la recompensa, sino que se involucra personalmente en lo que hace y decide poner en ello gran parte de su empeño. (Allen Garcia, s.f.)

5.01.07.06.- Taller Motivacional

Ernesto Yturalde dice: Los talleres motivacionales son talleres vivenciales de alto impacto, utilizando la técnica de las Dinámicas de Grupos, que cobran cada vez más fuerza en Latinoamérica y globalmente en el mundo, por ser los entornos propicios para crear y construir espacios para el aprendizaje a través de la metodología del Aprendizaje Experiencial.

5.01.07.08.- Clima laboral.

El clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas,

con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Es la alta dirección, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que proporciona - o no- el terreno adecuado para un buen clima laboral, y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas precisas. (Entrepreneur, 2009)

5.02.-Descripción de la herramienta metodológica

5.02.01 Enfoque de la investigación

Para dar solución al problema que se ha suscitado la cual es el desfavorable clima laboral en el “Gad Parroquial Rural de Calderón” el presente proyecto está enfocada a la técnica de investigación la cual es I= Investigación + D= Desarrollo + I= Innovación con métodos cualitativos el cual está bien estructurado para el desarrollo del mismo, cuantitativo que cuenta con la participación de los colaboradores.

5.02.02. Método utilizado

El método que se utilizó para el desarrollo del proyecto es el método inductivo la cual con la información se puede llegar a un punto inicial que es el mal clima laboral y también sirve para plantear las causas en el árbol de problemas como también encontrar la solución en el árbol de objetivos.

5.02.03 Tipo de Investigación

Para el desarrollo del proyecto se realizó diferentes tipos de investigación que son de campo, descriptiva y Documental.

La investigación de campo se identificó directamente en la empresa y se concluyó que existe falencias que no permite el buen desenvolvimiento de los colaboradores al presentar la propuesta de la elaboración del Taller Motivacional se pretende contribuir al mejoramiento del clima laboral que beneficie el colaborador como la empresa.

En la investigación descriptiva cabe recalcar que se describió todo los problemas que se observó dentro de la empresa.

La investigación documental es facilitada por parte de la empresa como informes o archivos que ayuden a cumplir con el objetivo.

5.02.04 Técnica utilizada

Encuesta es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica. (Thompson, 2010, pág. 1).

La encuesta consta de 10 preguntas cerradas con opciones de Si, NO por medio de esto se determinó si el proyecto es viable.

Población y Muestra

Para el desarrollo del proyecto se cuenta con una población de 20 miembros de la empresa “Gad Parroquial de Calderón”, quienes están involucrados de manera directa en la organización.

La muestra= Población

ENCUESTA

Buenos días/ Buenas tardes Mi nombre es Rosa Morales estudiante del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, se está realizando esta encuesta para adquirir información necesaria sobre la implementación del Taller Motivacional en la institución “Gad Parroquia Rural de Calderón”, que sería de gran ayuda, de antemano se le agradece mucho.

INSTRUCCIONES:

- Lea cuidadosamente cada pregunta
- Subraye una sola opción
- Para la contestación de la encuesta utilice esferográfico de color azul.

I.- Genero

M F

II.- Edad

18-25

31-40

26-30

40 en adelante

1. Conoce usted que son las relaciones interpersonales?

SI NO

2. ¿Qué tan importante es la motivación en sus labores diarias?

Muy importante

Importante

Poco importante

Nada importante

3. ¿Con que frecuencia hay Talleres motivacionales en la institución?

Muy frecuente

Frecuentemente

Nada frecuente

Poco frecuente

4. - ¿Qué tan adecuado es el clima laboral de la institución? Parámetros

Muy adecuado

Adecuado

Poco adecuado

Nada adecuado

5. Usted cuenta con tiempo extra para relajarse (break)

SI NO

6. ¿Qué tan eficiente es la comunicación interna con los colaboradores de la empresa?

Muy buena

Buena

Regular

Mala

7. Las relaciones interpersonales entre los colaboradores es:

Muy aceptable

Aceptable

Poco aceptable

Nada aceptable

8. ¿Con que frecuencia le gustaría que se realice dinámicas grupales?

Frecuentemente

Poco frecuente

Nada frecuente

9. ¿Qué técnica considera usted efectiva en un taller motivacional?

Reuniones

Programas de Integración

Dinámicas grupales

10. ¿El taller motivacional es la pauta para estar motivado?

SI NO

TABULACIÓN:

1. 1.- ¿Conoce usted que son las relaciones interpersonales?

Tabla N° 6 Pregunta 1

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	9	45%
NO	11	55%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Rosa Morales

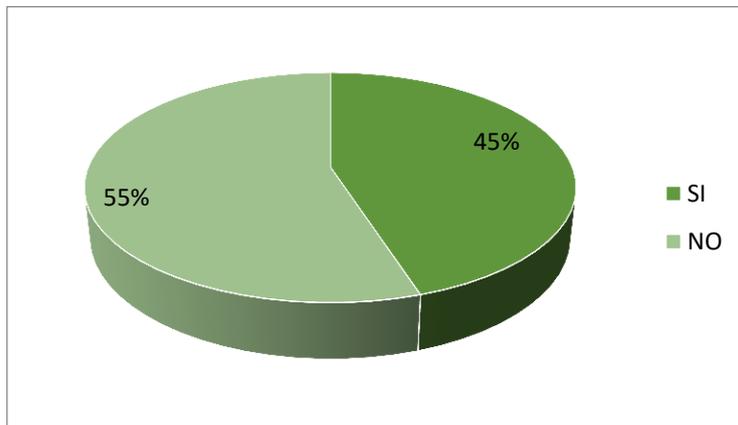


Figura N° 5. Pregunta 1

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

Análisis.

Según los datos arrojados en la encuesta se demuestra que el 55% de las personas a las cuales se les realizó la encuesta desconocen que son las relaciones interpersonales, mientras que el 45% conocen la importancia que trae trabajar en equipo, el taller que se implementara ayudara a los colaboradores a convivir los unos a los otros dentro del área organizacional.

2.- ¿Qué tan importante es la motivación en sus labores diarias?

Tabla N° 7 Pregunta 2

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
Muy importante	15	75%
Importante	5	25%
Poco importante	0	0%
Nada importante	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

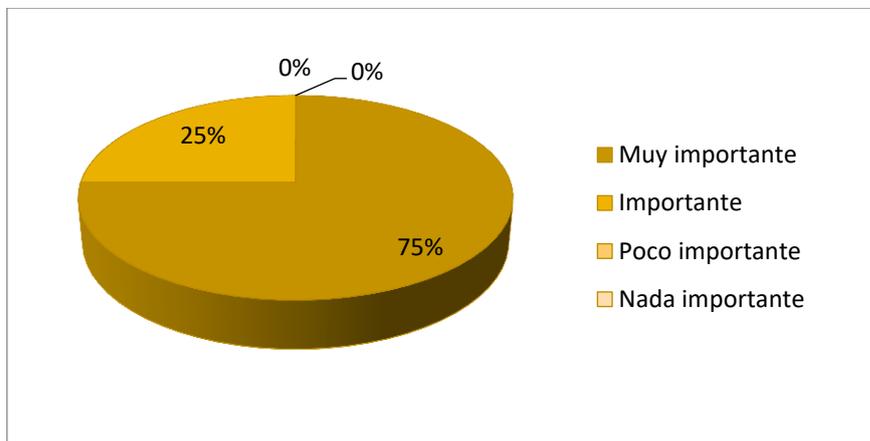


Figura N° 6. Pregunta 2

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

Análisis.

De las 20 personas encuestadas el 75% manifiestan que la motivación es muy importante en sus labores diarias porque depende de eso ellos mostraran interés en las actividades que ellos realizan, el 25% manifiesta que es importante la motivación en sus labores diarias.

3).- ¿Con que frecuencia hay Talleres motivacionales en la institución?

Tabla 1 Pregunta 3

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	0	0%
Frecuentemente	0	0%
Nada frecuentemente	18	90%
Poco frecuentemente	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

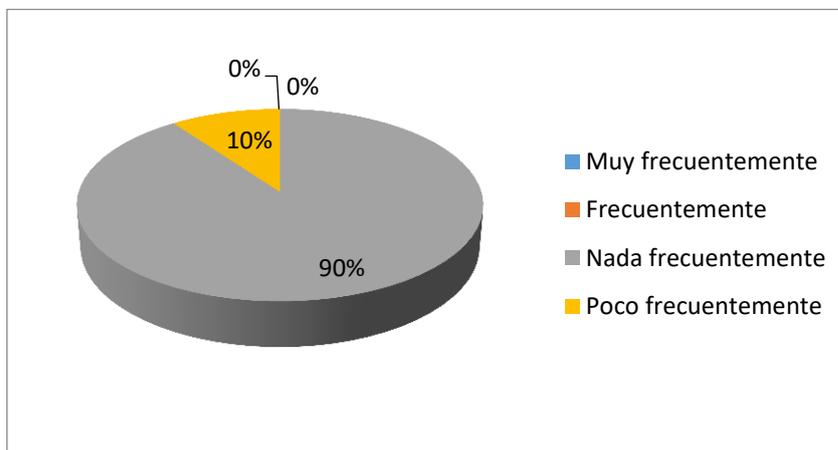


Figura N° 7. Pregunta 3

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

Análisis.

Después de realizar la encuesta en la empresa Gad Parroquial de Calderón, el 90% de los colaboradores manifiesta que es poco frecuente que se de talleres motivacionales dentro de la institución, Mientras que el 10% dice que no es frecuente los talleres que ayuden a la motivación del colaborador.

4.- ¿Qué tan adecuado es el clima laboral de la institución?

Tabla N° 8 Pregunta 4

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
Muy adecuado	0	0%
Adecuado	4	20%
Poco adecuado	10	50%
Nada adecuado	6	30%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

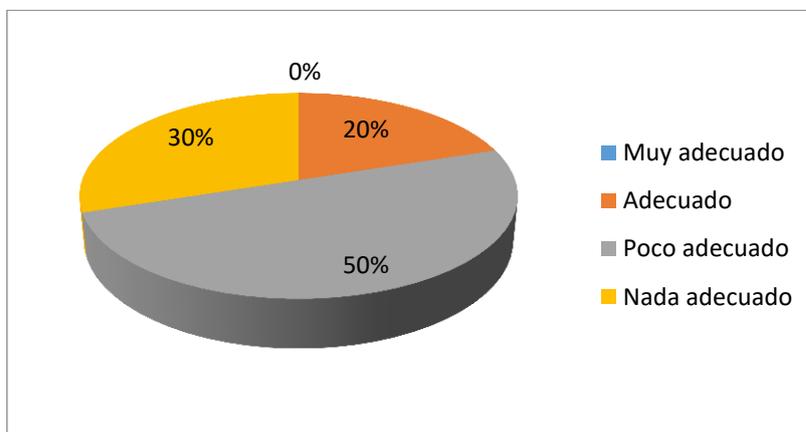


Figura N° 8. Pregunta 4

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

Análisis.

Luego de visualizar los resultados obtenidos se evidencia que el 20% de las personas encuestadas piensan que el clima laboral es el adecuado, y el 50% manifiesta que es poco adecuado, mientras que el 30% de la muestra dice que no es nada adecuado, el objetivo de la implementación del Taller es mejorar el clima laboral y sea muy adecuado para que así los colaboradores se sientan a gusto en sus áreas de trabajo.

5.- Usted cuenta con tiempo extra para relajarse (break)

Tabla N° 9 Pregunta 5

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	12	40%
NO	8	60%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

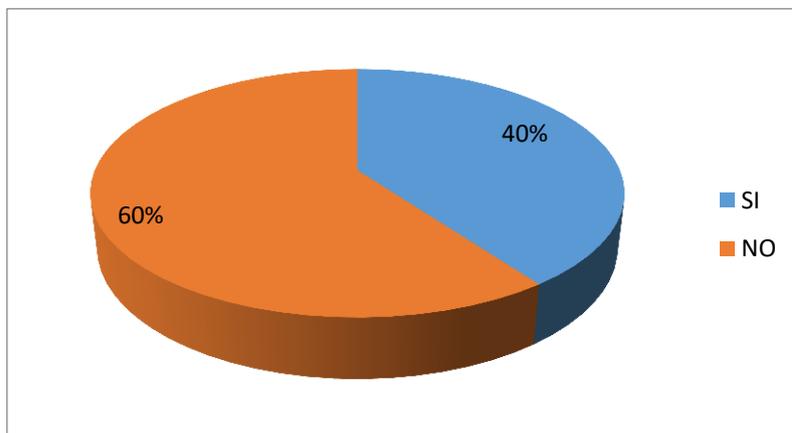


Figura N° 9. Pregunta 5

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

Análisis.

De los colaboradores a quienes se les realizó la encuesta el 40% si se dan su tiempo para relajarse tomarse un break, mientras que el 60% no tienen tiempo de relajación, por el trabajo que realizan son muy sobrecargadas, y ellos manifiestan que es necesario darse un tiempo “descansar” para luego seguir con sus actividades diarias.

6.- ¿Qué tan buena es la comunicación interna con los colaboradores de la empresa?

Tabla N° 10 Pregunta 6

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
Muy buena	1	5%
Buena	8	40%
Poco bueno	8	40%
Nada bueno	3	15%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

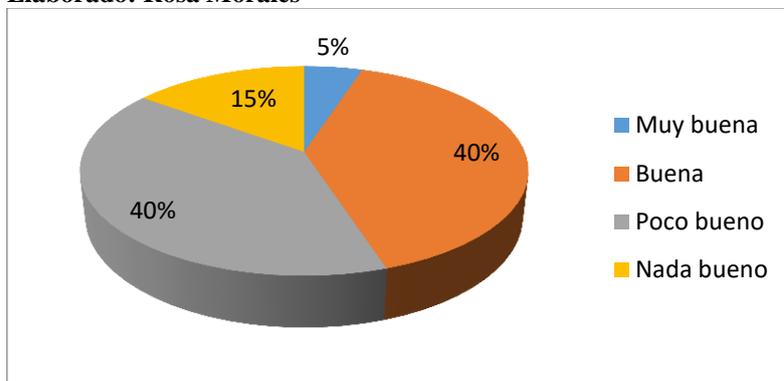


Figura N° 10.Pregunta 6

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

Análisis.

Después de realizar la encuesta se determinó que el 5% 5% de las personas encuestadas mantiene muy buena la comunicación con los colaboradores de la empresa, el 40% dice que si es buena la comunicación que tiene con sus compañeros, y el 40% de la muestra también dice que es poco buena la comunicación, mientras que el 15% manifiesta que para nada no es buena la comunicación en la empresa, lo cual indica que no se comunican entre sí.

7.- Las relaciones interpersonales entre los colaboradores es:

Tabla N° 11 Pregunta 7

TABULACIÓN DE PREGUNTA 7		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
Muy aceptable	0	0%
Aceptable	3	15%
Poco aceptable	15	75%
Nada aceptable	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

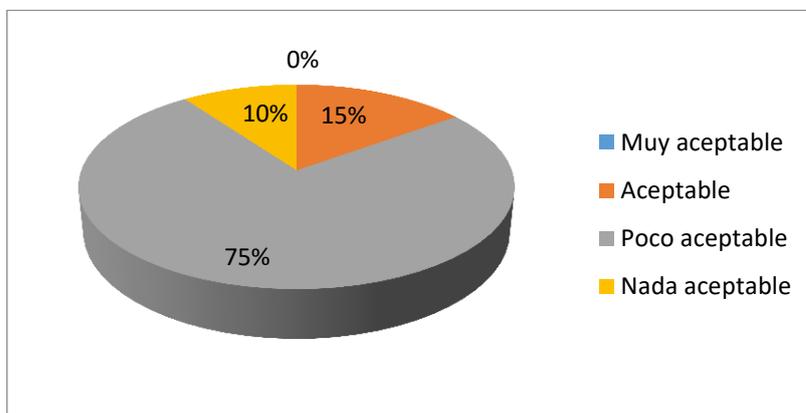


Figura N° 11. Pregunta 7

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

Análisis.

La encuesta se realizó a 20 colaboradores de la empresa, la misma que arrojó en un 15% quienes contestaron que las relaciones interpersonales es aceptable en la empresa, y un 75% dice que es poco aceptable la relación que existe dentro de la institución, mientras que el 10% de la muestra ha evidenciado que no es nada aceptable la relación que tienen en la empresa con la aplicación del Taller se potenciara las relaciones existentes en la empresa.

8.- ¿Con que frecuencia le gustaría que se realice dinámicas grupales?

Tabla N° 12 Pregunta 8

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
Frecuentemente	16	80%
Poco frecuente	4	20%
Nada frecuente	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

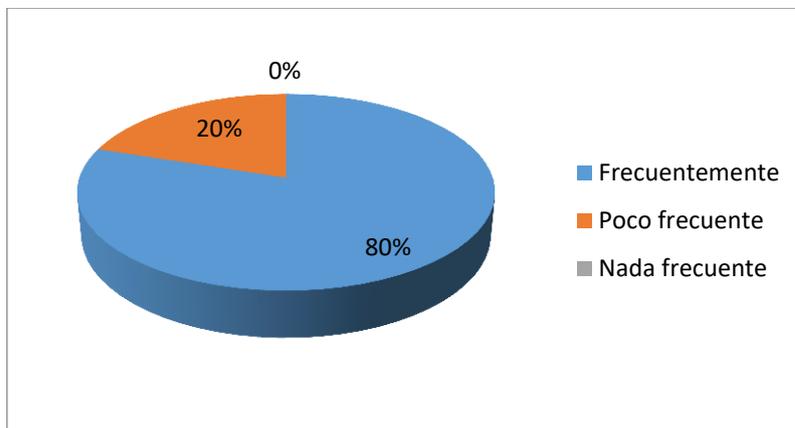


Figura N° 12. Pregunta 8

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

Análisis.

Según los datos que se obtuvo al momento de realizar la encuesta a 20 colaboradores el 80% manifiestan que se debe realizar con más frecuencia dinámicas grupales en la empresa y así salir de la rutina de trabajo en la que viven, mientras que el 20% de las personas encuestadas creen que si debe ser poco frecuente que exista dinámicas grupales en la empresa.

9.- ¿Qué técnica considera usted efectiva en un taller motivacional?

Tabla N° 13 Pregunta 9

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
Reuniones	2	9%
Programas de integración	8	36%
Dinámicas grupales	12	55%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

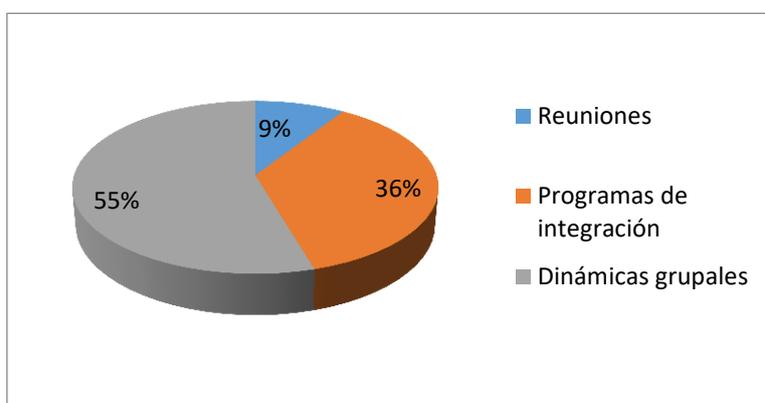


Figura N° 13. Pregunta 9

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

Análisis.

Los resultados arrojados después de la aplicación de la encuesta el 9% dice que debe haber reuniones en un taller motivacional, el 36% de la muestra dice que la técnica que se debe utilizar en un taller es programas de integración ya que ahí ellos podrán interactuar con sus compañeros, mientras que el 55% opina que debe haber dinámicas grupales, es ahí donde ellos estrecharan más sus lazos de compañerismo al igual que convivirán con sus compañeros de trabajo, con la socialización del Taller se realizara la técnica apropiada para mejorar el clima laboral.

10.- ¿El taller motivacional es la pauta para estar motivado?

Tabla N° 14 Pregunta 10

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	15	75%
NO	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

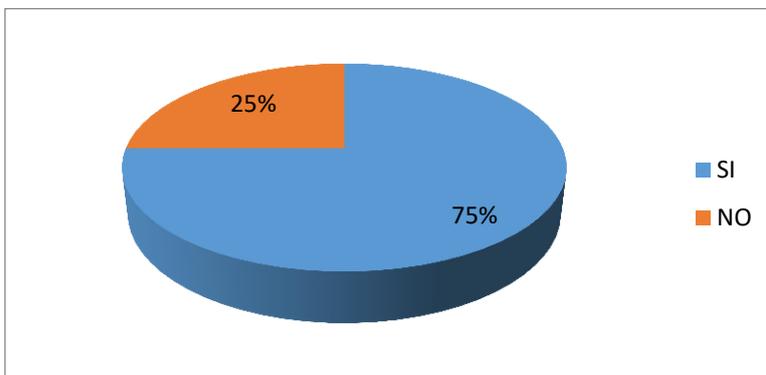


Figura N° 14. Pregunta 10

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

Análisis.

La encuesta se realizó a 20 colaboradores de la empresa las mismas que respondieron en un 75% de las personas encuestadas considera que para estar motivado si es necesario un taller motivacional, mientras que el 25% de la muestra dice que para estar motivado no necesariamente son los talleres motivacionales, el taller será la pauta que se utilizara para motivar a los colaboradores para aumentar el rendimiento en sus actividades diarias.



ELABORACIÓN DE UN TALLER MOTIVACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL



ÍNDICE DE LA PROPUESTA

Contenido del Taller	65
5.03.- Objetivo general	65
5.03.01.- Objetivos específicos.....	65
5.03.02.- Participantes.....	65
5.03.03.- Facilitador	66
5.03.04.- Materiales utilizados	66
5.03.05.- Duración del taller.....	67
5.03.06.- Lugar de la realización del taller	67
5.03.07.- Bienvenida de ambientación.....	67
5.03.08.- Reglas de Oro	67
Desarrollo del contenido del Taller	68
5.03.09.- PRESUPUESTO DEL TALLER	84
5.03.11.- Informe de la dinámica realizada	87
5.03.12.- Cronograma del taller	88

5.03.- Objetivo general

Mejorar el clima laboral en la empresa Gad Parroquial Rural de Calderón, el objetivo planteado se realiza en base al problema observado, por lo tanto uno de los principales metas que se quiere alcanzar es que los colaboradores se sientan comprometidos con la empresa, mediante la implementación del Taller Motivacional se obtendrá empleados con buena relación interpersonal lo mismo que llevara hacia el cumplimiento de objetivos.

5.03.01.- Objetivos específicos

- Proveer de ideas innovadoras para mejorar el clima laboral.
- Fomentar la interacción entre los jefes y colaboradores de la institución.
- Incentivar para el cumplimiento de objetivos

5.03.02.- Participantes

El presente Taller Motivacional está dirigido a todos los colaboradores que conforman el Gad Parroquia Rural de Calderón.

5.03.03.- Facilitador

La persona encargada de sociabilizar el taller es Rosa Morales estudiante del Instituto Tecnológico Superior Cordillera de la carrera de Administración de Recursos Humanos-Personal

5.03.04.- Materiales utilizados

Para que se lleve a cabo la socialización del Taller se necesitara los siguientes recursos materiales que se detallaran a continuación.

- Sala de reuniones
- Mesas
- Sillas
- Laptop
- Proyector
- Pizarra
- Cuaderno
- Azúcar
- Café
- Esferos
- Papel boom
- Marcadores
- Libretas
- Vasos
- Bocaditos
- Globos
- Serpentin
- Coca Cola
- Pastel
- Papel periódico

5.03.05.- Duración del taller

El taller tendrá una duración de 2 horas con 15 minutos.

5.03.06.- Lugar de la realización del taller

El taller se socializara en las oficinas de la empresa “Gad Parroquia Rural de Calderón”, en el Infocentro.

5.03.07.- Bienvenida de ambientación

El video motivacional que se presentara al momento de socializar el taller va dirigido a los colaboradores porque es una manera de motivar y hacer que puedan ser partícipes en dicho taller.

<https://www.youtube.com/watch?v=NtyZxqg9Lxw>



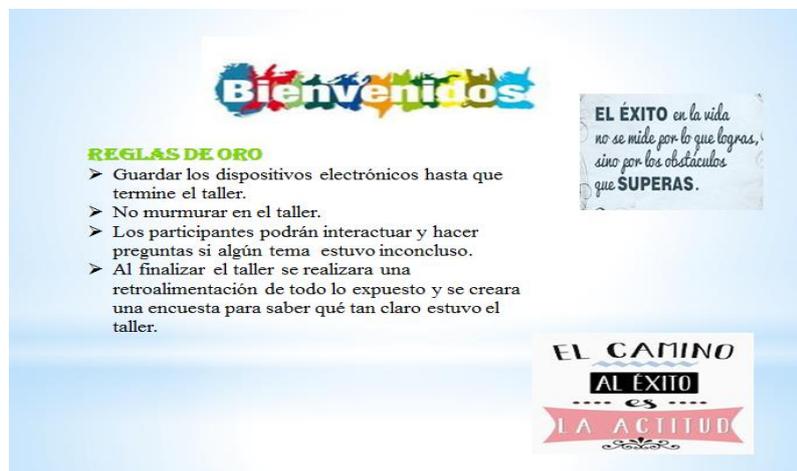
Tiempo de duración: 5 minutos

El video hace referencia a que en todo momento debemos presentar una actitud positiva sea la situación en la que nos encontramos, porque 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.

Tiempo de duración: 5 minutos

5.03.08.- Reglas de Oro

- ✓ No sacar ninguna clase de dispositivo electrónico hasta que concluya el taller de socialización.
- ✓ No susurrar en el taller.
- ✓ Los participantes podrán interactuar y hacer preguntas de algún tema inconcluso.
- ✓ Al finalizar el taller se realizara una retroalimentación de todo lo expuesto y se creara una encuesta para saber qué tan claro estuvo el taller.



Fuente: Investigación propia
Elaborado: Rosa Morales

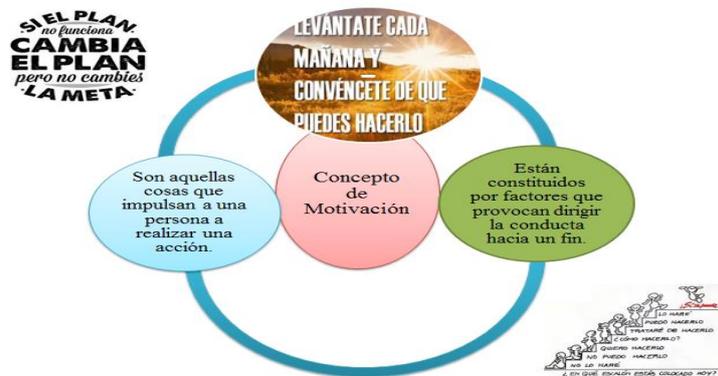
Tiempo de duración: 5 minutos

Desarrollo del contenido del Taller

Tema 1: Motivación

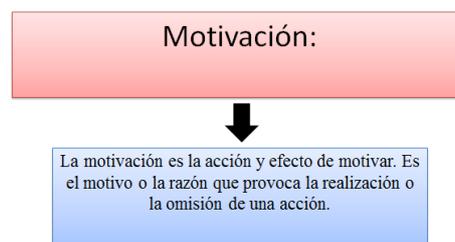
Actividad 1:

Conceptos



Fuente: Investigación propia
Elaborado: Rosa Morales

Definición



Fuente: Investigación propia
Elaborado: Rosa Morales

Objetivo de la Actividad a realizar:

Dar a conocer a los colaboradores el significado de la motivación para que con esto conozcan más sobre la importancia de estar motivados, la cual esto ayuda a realizar las actividades con más entusiasmo y con esto estará más comprometido con la empresa.

Tema 2: Motivación para mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores

Ventajas de Adecuar las condiciones de trabajo



Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

Con la explicación de esta diapositiva los colaboradores conocerán la importancia de trabajar en un ambiente cómodo la cual ayudara a que ellos se sienten a gusto en sus puestos de trabajo, a la vez ayudara a la productividad de la empresa.

Actividad 2: Informar sobre los minutos de descanso que contarán en su jornada laboral.

Objetivo de la Actividad a realizar:

Informar a los colaboradores de cada área de cómo está organizado los minutos en la cual ellos tendrán un pre-descanso a sus actividades diarias.

Estrategias a realizar

Estrategia 1

- 1) Tomar un descanso de 20 minutos a sus actividades diarias, para el coffe break



Desarrollo

- a) Organizar por área a los colaboradores de la institución.
- b) Contar con la presencia de los colaboradores para servirse el coffe break
- c) Hacer la entrega de un vaso al colaborador de la institución.
- d) Contaran con 20 minutos para el coffe break esto se dará a partir de las 10 de la mañana.

TIEMPO: 20 minutos

PRESUPUESTO TOTAL:

Vaso\$ 3; Café \$4; Azúcar \$1,50=Total: **\$8,50**

Actividad 2.1

Promover actividad física en los colaboradores

Objetivo de la actividad a realizar

Disminuir riesgos de enfermedades profesionales en el trabajo y por consiguiente esto aumentara el ausentismo y la baja productividad en la empresa, y al implementar las pausas activas se tendrá como resultado un ambiente laboral saludable.

Estrategia 2

2) Realizar pausas activas durante la jornada laboral

Objetivo de la actividad a realizar

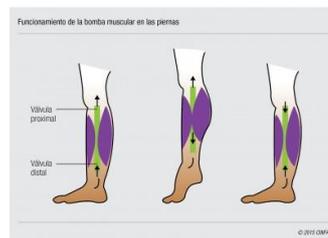
Ayudar a los colaboradores a evitar la fatiga física y mental que se ven afectados por la monotonía en el puesto de trabajo, la realización de pausas activas aumentara la energía y previene el estrés laboral.

Desarrollo:

- a) Organizar al personal de la institución
- b) Dar a conocer las instrucciones de cómo se realizara las pausas activas.
- c) Dar inicio a la explicación de las pausas activas.

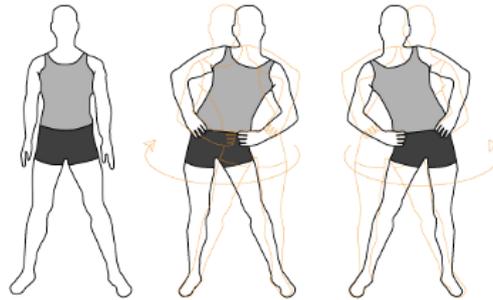
Ejercicio 1: Para mejorar los miembros inferiores

Ponerse de pie y tener la cabeza y espalda rectamente, separar las piernas al ancho de los hombros, colocarse las manos en la cintura para empezar con el ejercicio 1: Pararse en puntillas esto se lo realizar por unos 5 segundos, levantarse las puntas de los pies la cual se quedara apoyado en los talones de igual manera se lo hará por 5 segundos

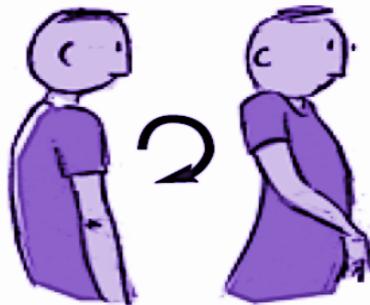


Ejercicio 2: Estirar los músculos de la cadera y espalda

Ponerse de pie y tener la cabeza y espalda recto, separar las piernas al ancho de los hombros, llevar las manos a la cintura para empezar con el ejercicio 2: Girar la cadera en forma de círculos al lado derecho 5 veces luego al lado contrario 5 veces.



Ejercicio 3: Para calentamiento articular de hombros y estiramiento de músculos de la espalda



Ponerse de pie y tener la cabeza y espalda recto, separar las piernas al ancho de los hombros, ponerse las manos en la parte lateral e interior de las piernas y empezamos a realizar el ejercicio 3: Sin soltarse las manos hacer círculos con los hombros hacia delante 5 veces, de igual manera hacia atrás 5 veces.

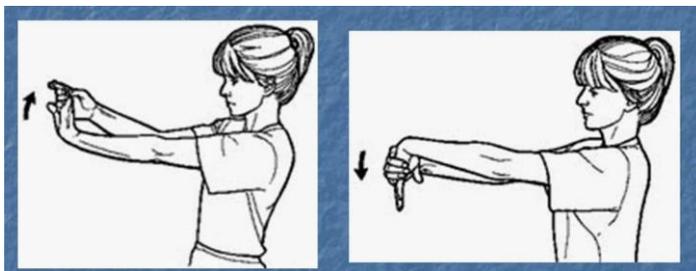
Ejercicio 4: Calentamiento articular



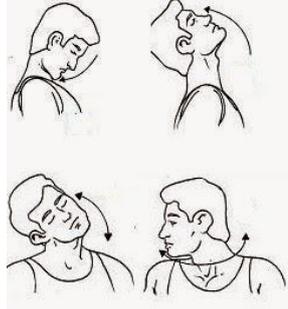
Ponerse de pie y tener la cabeza y espalda recta, separar las piernas al ancho de los hombros, Llevarse las manos a los hombros y realizar el ejercicio de esta manera levantarse las manos completamente estirados y regresar las manos a los hombros se debe hacer 5 veces.

Ejercicio 5: Estiramiento de las manos

Ponerse de pie y tener la cabeza y espalda recto, separar las piernas al ancho de los hombros, poner las manos hacia adelante a 90°, llevarse las manos hacia abajo y hacer puños, flexionamos los puños hacia arriba y abajo 5 veces.

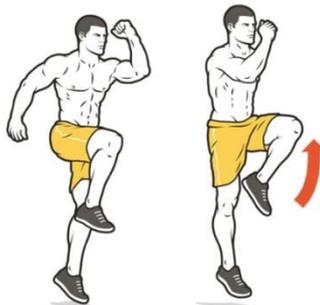


Ejercicio 6: Estiramiento de cuello



Ponerse de pie y tener la cabeza y espalda recto, separar las piernas al ancho de los hombros, poner las manos sobre las piernas, iniciamos el ejercicio girar la cabeza al lado derecho y mantener 3 segundos de igual manera hacia el lado izquierdo, inclinar la cabeza al lado derecho para tocarse el oído con el hombro derecho mantener 3 segundos inclinar la cabeza al lado izquierdo para tocarse el oído con el hombro izquierdo 3 segundos, llevar la cabeza hacia abajo para tocarse el pecho con el mentón 3 segundos, levantar la cabeza a posición inicial

Ejercicio 7: Ejercicio de coordinación



Ponerse de pie y tener la cabeza y espalda recto, separar las piernas al ancho de los hombros, poner las manos sobre las piernas, subir los brazos inclinados al lado derecho y dar una palmada, levantar la pierna haciendo un ángulo en la rodilla y dar palmada debajo de ella, de la misma manera hacer a lado izquierdo 5 veces.

TIEMPO:

30 minutos

Presupuesto No aplica

Tema 3: Motivación para generar empoderamiento

Concepto de Empoderamiento

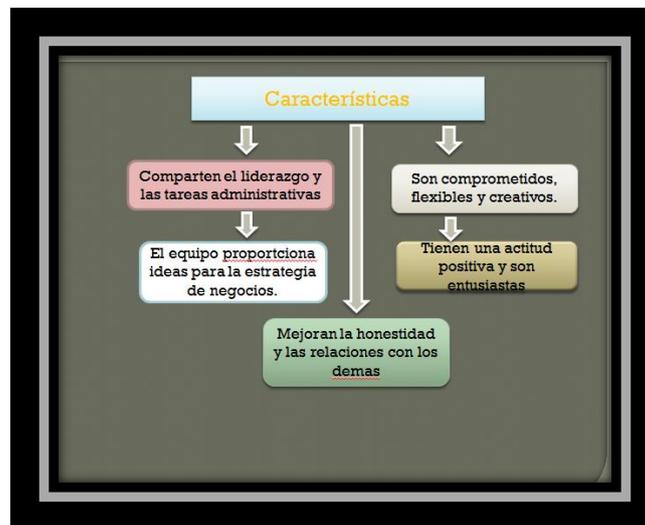


Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

Aquí se dará a conocer a los colaboradores que es el empoderamiento y de que se trata, el empleador va a entender que es necesario delegar autoridad a sus colaboradores para así tener un favorable ambiente de trabajo y a la vez motivar para que cumplan con las funciones de una manera eficiente.

Características del empoderamiento



Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

Con esta diapositiva se explicara a los colaboradores las características principales de un empoderamiento en la empresa, así ellos verán todo lo que trae consigo estas características y esto influirá en el desempeño y satisfacción laboral.

Actividad 3.1

Dar a conocer a los colaboradores sobre los logros alcanzados.

Objetivo de la Actividad a realizar

Motivar a los colaboradores mediante la reunión donde conocerán todo lo que se ha logrado gracias al esfuerzo de cada uno de ellos, con esto se ellos sabrán que su esfuerzo no es vano más bien es muy importante para el crecimiento de la empresa, a la vez se lograra que convivan y compartan ideas, pensamientos.

Estrategia: 3

2.1) Reuniones Mensuales

Objetivo de la Actividad a realizar

Generar nuevas ideas que aporten al desarrollo y el crecimiento de la empresa, e incentivar para que se cumpla con los objetivos planteados anteriormente por la empresa.

Desarrollo

- a) Organizar a todo el personal de la empresa.
- b) Informar a los colaboradores acerca de los logros obtenidos en la empresa gracias a la participación de cada uno de ellos.
- c) Dar un tiempo a cada personal para escuchar las opiniones.
- d) Entregar incentivos a los colaboradores de la institución
- e) Felicitarles por los resultados obtenidos

TIEMPO:

15 minutos

PRESUPUESTO TOTAL:

Proyector No Aplica Recurso; Cuaderno \$2; Esferográfico \$2; Pizarra No tiene costo **TOTAL = \$4**

ACTIVIDAD: 3.2

Información sobre desarrollo profesional

OBJETIVO:

Impartir la información que ayude al crecimiento personal y a la auto-superación de cada uno de los colaboradores.

Estrategia 4

Cursos de desarrollo profesional

Objetivo de la Actividad a realizar

Aumentar el rendimiento laboral, productividad y llegar a un nivel óptimo en conocimientos para el buen desenvolvimiento en las actividades de los colaboradores dentro de sus puestos de trabajo favoreciendo a la sostenibilidad de la empresa.

Desarrollo

- a) Ordenar por cada área a los colaboradores
- b) Darles a conocer los cursos gratuitos a las cuales van a asistir.
- c) Comunicarles sobre cómo se va llevar a cabo los cursos
- d) Los colaboradores contarán con 2 horas para su curso.

TIEMPO:

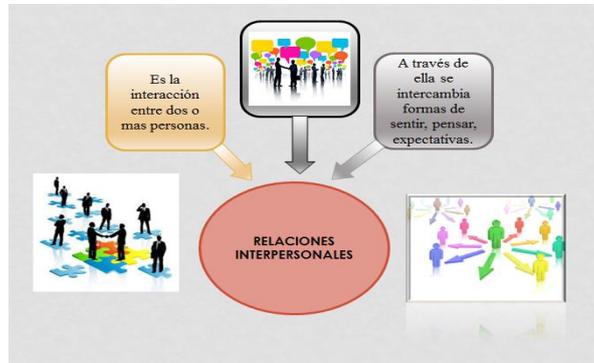
15 minutos

PRESUPUESTO:

Papel boom\$2; Macadores\$2; Esferográficos \$2;
Libretas \$5=**TOTAL \$11**

Tema 4: Relaciones interpersonales

Concepto de relaciones interpersonales



Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

Tiempo de duración: 5 minutos

Con la explicación de este día positiva los colaboradores conocerán que son las relaciones interpersonales, ellos conocerán la importancia de la misma dentro de la empresa, porque al trabajar conjuntamente se potenciara la relación que se mantenga en la empresa y a la vez estarán motivados para llegar a la meta planeada.

Generar buenas relaciones personales dentro de la organización



Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

Tiempo de duración: 3 minutos

Al explicar sobre los beneficios de mantener buenas relaciones interpersonales los colaboradores comprenderán que al relacionarse con los demás compañeros se generara un clima donde exista confianza y puedan expresar sus sentimientos, ideas, sintiéndose apoyados para obtener buenos resultados en la empresa.

Qué importancia tiene el trabajar en equipo en el ámbito laboral



Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

Tiempo de duración: 5 minutos

Con la explicación de esta diapositiva los miembros de la empresa sabrán la importancia de mantener buena relación interpersonal en la empresa, de tal manera que esto influye en el clima laboral y esto debe ser promovido por los empleados para mejorar el ambiente laboral y se realice mejor cada actividad en la empresa.

Actividad 4.1

Motivar a la integración entre colaboradores

Objetivo de la Actividad a realizar

Fomentar el compañerismo y mejorar relaciones interpersonales con todo el personal de la institución, que ayude a la motivación del cumplimiento de objetivos.

Estrategia 5

Celebración de cumpleaños del personal que conforma la institución



Objetivo de la Estrategia

Implementar estrategias que hagan sentir a los trabajadores parte de la compañía, el empleado eleva su rendimiento como también aumentara su moral en el trabajo.

Desarrollo

- a) Informar a los colaboradores que se realizara el cumpleaños cada mes en la empresa
- b) Tener un listado donde estén los nombres de cada empleado y su fecha de cumpleaños.
- c) Hacer un aviso previo a los colaboradores, para realizar la cuota respectiva.
- e) Decorar el lugar donde se realizara el festejo.
- f) Contar con el pastel, bocaditos que se servirán todo el personal de la institución.
- g) Obsequiar algún detalle a los cumpleañoseros.
- h) Gratificar a los compañeros por la participación en el festejo.
- i) Las celebraciones serán a partir de las 16:00 hasta las 17:00

TIEMPO:

20 minutos.

PRESUPUESTO TOTAL:

Vasos \$2; Servilletas 1; Globos \$1.; Pastel \$ 15; 2 Coca colas \$6,
Serpentinas para decorar 1,50 = **TOTAL** \$26.50 ctvs.

ACTIVIDAD: 4.2

Potenciar las relaciones interpersonales

Objetivo de la Actividad a realizar

Aumentar las relaciones entre el empleador y el empleado que permita la interacción en las actividades la cual favorecerá a mejorar el clima laboral.

Estrategia 6

Dinámicas grupales

Objetivo de la Actividad a realizar

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.

Desarrollo

1) Ocupa tu lugar



- a) Para la realización de esta dinámica se procederá a formar grupos de 4.
- b) Luego se les explicara de que se trata la dinámica
- c) Ya con todas las instrucciones explicadas se colocara papel periódico en 2 partes, ahí intentarían entrar los 4 integrantes.
- d) Conforme ya entren en el papel periódico, se les ira quitando una parte del papel.

- e) Es ahí donde se verá que estrategias opinan cada uno para lograr entrar en un solo papel periódico.
- f) Después se les agradecerá su participación en la dinámica.
- g) Cada grupo tendrá 10 minutos para la realización de la dinámica.

TIEMPO:

20 minutos

PRESUPUESTO TOTAL:

Papel Periódico= 1,50 TOTAL \$1.50

2) DINÁMICA: Interacción con globos



- a) Pedir la colaboración de cada colaborador para la realización de la dinámica.
- b) Después se escogerá a 2 personas de diferentes áreas la cual creara un grupo que este conformado por 5 personas.
- c) Se les entregara a cada grupo un globo la cual se pondrán en medio de los dos sin que esta caiga.
- d) Caminaran con los globos puesto en medio de la frente entre 2 personas hacia sus hacia sus compañeros y conforme vayan avanzando se integrara otro compañero así sucesivamente.
- e) Así se continuara hasta que haya un grupo que gane
- f) Se les agradecerá por la participación.

TIEMPO:

25 minutos

5.03.09.- PRESUPUESTO DEL TALLER

Tabla 2 Presupuesto

ACTIVIDADES	PRESUPESTO	TIEMPO
1) Implementar 20 minutos de coffe break para todos los miembros de la institución	\$12	20 minutos
2) Promover actividad física en los colaboradores realizando pausas activas.	No aplica	15 minutos
3) Realizar reuniones mensuales con los colaboradores y hablar con ellos acerca de sus logros alcanzados	\$4	30 minutos
4) Organizar a los colaboradores para que asistan a cursos que impulsen al mejoramiento del desarrollo profesional	\$11	2 horas
5) Programa de integración, con la celebración de cumpleaños a final de cada mes.	\$26.50	1 hora
6) Realizar dinámicas grupales entre los colaboradores de la institución para potenciar las relaciones interpersonales	\$1.50	30 minutos
TOTAL ACTIVIDADES	\$55	4:30 horas

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Rosa Morales

5.03.10.- Retroalimentación

Aquí se realizara una evaluación para saber si quedo claro la explicación antes realizada, también los colaboradores harán preguntas de algún tema inconclusa, si es así se volverá a explicar más a fondo el tema.

En el taller de socialización se va a realizar una dinámica donde cuente con la participación de todos los miembros de la empresa.

Dinámica grupal

Objetivo

Lograr que los colaboradores interactúen información adquirida durante el taller.

Alcance

Mejores relaciones entre los colaboradores de la empresa,

Desarrollo

La dinámica se lo realizara de la siguiente manera: Todos los colaboradores se sentaran realizando una circulo, en donde encontraran en medio del circulo una caja que la cual contiene papel con 2 preguntas relacionadas al tema que se expuso anteriormente, cada persona se acercara a cojera un papel y responderá a la pregunta que se encuentra en dicho papel.

Al realizar la dinámica se pretende que los colaboradores compartan con sus compañeros la información adquirida por la exposición antes realizada.

Tiempo de duración

30 minutos

Materiales

Caja de cartón

Papel boom

Responsable

Rosa Morales

Presupuesto

10 hojas de Papel boom \$ 1,50 ctvs.

5.03.11.- Informe de la dinámica realizada

El Taller se realizó el día martes 03 de abril del presente año en las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural de Calderón donde se les explico la importancia de la motivación que genera si se trabaja en ella, donde se vio el interés de cada uno de los colaboradores sobre el tema, se realizó dinámicas donde se fortaleció las relaciones interpersonales, cada empleado mostro interés al realizar las actividades, luego se realizó una retroalimentación para saber en si aprendieron el tema sociabilizado, para ello se realizó dinámicas en donde todos los colaboradores participaron en la dinámica, donde se pudo apreciar que cada empleado ya conoce sobre la importancia de estar en un ambiente favorable, algunos hicieron preguntas sobre temas relevantes a motivación la cual se les contesto de a cada pregunta que hacían, a través de la dinámica también se pretendió incentivar a la integración y que convivan el uno al otro, todos manifestaron que el taller estaba bien explicado y que cumplió con las expectativas de cada uno de ellos.

5.03.12.- Cronograma del taller

MES	FEBRERO				MARZO	
SEMANAS	1	2	3	4	1	2
ACTIVIDADES						
Elaboración de los temas a socializar						
Recopilación de información						
Tema 1: Adecuar las condiciones de trabajo						
Tema 2: Empoderamiento						
Tema 3: Relaciones interpersonales						

Fuente: Investigación propia

CAPÍTULO VI

RECURSOS Y PRESUPUESTO

6.01.- Recursos.

Para realizar el proyecto se cuenta con recurso que se necesitaran para el desarrollo del mismo, se detallaran a continuación:

6.01.01.- Recursos Humanos.

Rosa Morales (Encargada de realizar el proyecto)

Tania Alomoto (Tutora)

Colaboración de 20 empleados

6.01.02.- Recursos Tecnológicos

- Laptop
- Cámara Digital
- Infocus para proyectar
- Video Cámara
- Memory Flash

6.02.03.- Infraestructura.

- Infocentro que dispone la empresa para la socialización del tema
- 20 Sillas plásticas dispone la empresa
- 2 Mesas redondas

6.01.04.- Material de apoyo.

- 20 Esferos de color azul
- 20 Hojas de papel boom
- 50 Vasos
- 1 Botellón de agua purificada
- 2 Mantales blancos

6.02.- Presupuesto.

Tabla 3 Presupuesto.

PRESUPUESTO				
Maquinaria y Equipo				
N°	Descripción	Cantidad	Valor unitario	Valor total
1	Laptop	1	\$ 250,00	\$250,00
2	Impresora	1	\$ 170,00	\$ 170,00
3	cámara fotográfica	1	\$ 250,00	\$ 250,00
4	Infocus	1	Dispone la empresa	\$ 0,00
Total				\$ 670,00
Suministros y materiales				
4	Resmas de papel bon	2	\$ 5,00	\$ 10,00
5	Impresiones	200	\$ 0,05	\$ 10,00
6	Copias	200	\$ 0,02	\$ 4,00
7	Internet	40	\$ 0,50	\$ 20,00
8	Cuaderno	1	\$ 1,25	\$ 1,25
9	Esferos	15	\$ 0,30	\$ 4,50
10	marcadores de pizarra	4	\$ 0,75	\$ 3,00
11	Empastado	4	\$ 5,00	\$ 20,00
Total				\$ 72,75
12	Imprevistos 12%			\$ 100,00
Total				\$ 842,75

Elaborado: Rosa Morales

Fuente: Investigación propia

6.03.- Cronograma.

Tabla 4 Cronograma.

Mes	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo			
Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividad																								
Capítulo I Antecedentes																								
Contexto																								
Macro																								
Meso																								
Micro																								
Justificación																								
definición del problema central "Matriz T"																								
CAPÍTULO II Análisis de Involucrados																								
Mapeo de involucrados																								
Matriz de análisis de involucrados																								
CAPÍTULO III Problemas y Objetivos																								
árbol de problemas																								
árbol de objetivos																								
CAPÍTULO IV Matriz de Análisis de Alternativas																								
Matriz de análisis de impacto de objetivos																								
Diagrama de estrategias																								
Matriz de Marco lógico																								
CAPÍTULO V Propuesta																								

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

Mediante la elaboración y socialización del taller motivacional en la empresa los colaboradores aprendieron la importancia de trabajar en un ambiente favorable, que permita tener buenas relaciones interpersonales entre los compañeros de la organización.

Se determina que el clima laboral es de gran importancia dentro de este proyecto y es un factor indispensable para lograr el objetivo que es mejorar el clima laboral, para que esto funcione se realizara actividades que permitan la integración de cada colaborador a la empresa.

En conclusión el clima laboral es muy importante para el desarrollo de la empresa porque si el clima es agradable los colaboradores mostraran interés en sus actividades, es por esto que con la elaboración del Taller los colaboradores aprendieron a

relacionarse, compartieron sus pensamientos, convivieron dentro de un ambiente armonioso.

Se concluye que con la realización de las actividades donde se promueve la interacción de todos los colaboradores se logró cumplir con el objetivo porque todos estaban gustosos de compartir momentos agradables en la empresa.

Para que cumplan con la misión de la empresa se debe llevar a cabo todo lo que se explicó anteriormente, los altos mandos conocen sobre las estrategias o actividades que motivaran a sus empleados y de esta manera la empresa crecerá sin ningún inconveniente.

Por último la realización de la dinámica a los colaboradores se concluyó que todos estaban atentos a la explicación del tema por ende esto ayudara a la empresa a que exista un buen clima laboral porque ya todos conocen la importancia de la misma.

7.02 Recomendaciones

Se recomienda a los jefes de la empresa a realizar los talleres más seguidos porque queda comprobado que un empleado para que cumpla con el objetivo es que este altamente motivado para la realización de actividades es por eso que se debe implementar Talleres que motiven al personal.

Se sugiere a los jefes de la empresa que deben contar con la participación de sus empleados para la toma de decisiones, para esto se debe realizar reuniones donde pidan opiniones para la mejora de la empresa.

Los altos mandos no deben descuidar el capital humano porque depende de ellos la empresa tendrá mayor rentabilidad, para esto se debe realizar talleres motivacionales para contar con personal gustoso de pertenecer a la empresa.

El empoderamiento al colaborador a la empresa es una de los objetivos donde se involucra y toma en cuenta la participación de cada uno de ellos para el mejoramiento de la organización.

Otra de las recomendaciones es que los directivos motiven a los colaboradores adecuando el ambiente de trabajo es decir donde ellos estén relajados al momento de realizar sus actividades.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Allen Garcia, J. (s.f.). *Psicología y Mente*. Recuperado el 20 de Enero de 2018, de Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales:
<https://psicologiamente.net/psicologia/tipos-de-motivacion#!>
- Cortez Fiscal, A. (s.f.). *Monografias.com*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2017, de Motivacion Laborl en la empresa de servicios:
<http://www.monografias.com/trabajos15/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>
- Cuberes, M. T. (s.f.). Obtenido de
http://acreditacion.unillanos.edu.co/CapDocentes/contenidos/NESTOR%20BRAVO/Segunda%20Sesion/Concepto_taller.pdf
- Entrepreneur*. (09 de Julio de 2009). Obtenido de Factores esenciales para crear un buen clima laboral : <https://www.entrepreneur.com/article/262549>
- J.Lopez, A., & M. Ortiz, J. (04 de Noviembre de 2014). *Iris el valor de la eficacia*. Obtenido de ¿Cuáles son los beneficios de la motivación en el trabajo?:
<http://www.iris-integra.net/cuales-son-los-beneficios-de-la-motivacion-en-el-trabajo/>
- Santos, A. R. (29 de Marzo de 2012). Obtenido de
<http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>
- Thompson, I. (9 de 2010). *Definicion de encuesta*. Recuperado el 20 de 2 de 2018, de Promonegocios: <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>
- Velastegui Aponte, L. M. (2011). *Universidad Tecnica de Ambato Facultad de Ciencias Administrativas*. Recuperado el 15 de Noviembre 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>

ANEXOS

Anexos N° 1 Realizacion de Encuestas



Anexo N° 3. Fotografía: Encuesta al Gerente General



Anexos N° 2. Fotografía: Encuesta a la Secretaria



Anexos N° 4 Fotografía: Encuesta al Jefe de Recursos Humanos



Anexos N° 5. Fotografía: Encuesta a la Recepcionista



Gobierno Autónomo
Descentralizado Parroquia
Rural De Calderón

Quito, 30 de mayo del 2018

Señores

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente.

De mi consideración:

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega e implementación del **Taller Motivacional** dirigido al personal administrativo de la institución, cumpliendo con los requerimientos solicitados por parte de nuestra institución, cumpliendo con el objetivo de mejorar el clima laboral en el Gobierno de la Parroquia de Calderón.

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

Atentamente,


Hugo Hernández H.
TECNICO DE PROYECTOS
GADP CALDERON



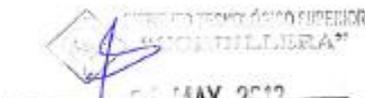


INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) **MORALES FARINANGO ROSA MARÍA** portador de la cédula de identidad N° 172459010-2, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 03 de mayo del 2018



Sra. Mariela Balseca
CAJA



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
CONSEJO DE CARRERA
Psic. Fabián Jara
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN
Marketing Interno y Externo



ING. WILIAM PARRA
BIBLIOTECA



03 MAY 2018

8,84 DBS
COORDINACIÓN PRÁCTICAS



ING. SAMIRA VILLALBA
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

DIRECCIÓN DE CARRERA
Abm. R.R.H.H. y Marketing

ING. FRANKLIN CEVALLOS
DIRECTOR DE CARRERA



ING. SAMANTHA PRADO
SECRETARÍA ACADÉMICA

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Rosa Morales Farinango.pdf (D37102890)
Submitted: 3/30/2018 11:25:00 PM
Submitted By: rossy-m2015@hotmail.com
Significance: 7 %

Sources included in the report:

LILIAN QUILUMBA MORALES.pdf (D30300347)
Tanya Gabriela Rodriguez Morales .pdf (D30391897)
JOSSELYN MOLINA .pdf (D30300497)
PLAN MOTIVACIONAL.pdf (D36958560)
PLAN MOTIVACIONAL.docx (D36958559)
<http://www.gadcalderon.gob.ec/mision.html>
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1063/1/440%20Ing.pdf>

Instances where selected sources appear:

27



Ing. Alomoto Tania

Tutor del Proyecto

C.I. 1923429070