CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS – PERSONAL

MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA FULL STEEL ACEROS INDUSTRIALES S.A MEDIANTE UN TALLER MOTIVACIONAL ENFOCADO AL PROGRESO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES D.M.Q 2017 -2018

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Tecnólogo en Administración de Recursos Humanos – Personal

Tipo de Proyecto

Proyecto I+D+I

AUTORA: JESSICA PAMELA JÁTIVA CHULDE

TUTORA: Ing. María José Naranjo Mina

QUITO - ECUADOR

2018

TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 14 de Mayo de 2018

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) JATIVA CHULDE JESSICA PAMELA de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA FULL STEEL ACEROS INDUSTRIALES S.A MEDIANTE UN TALLER MOTIVACIONAL ENFOCADO AL PROGRESO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES . 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. NARANJO MARIA JOSE
Tutor del Proyecto

ING. VALVERDE MAYRA
Lector del Proyecto

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 Oe 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
Oe2-36 y
Bracamoros.
Telf: 2249994

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

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



Jessica Pamela Játiva Chulde

C.C: 1724992910

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Jessica Pamela Játiva Chulde portadora de la cédula de ciudadanía signada con el No. 1724992910 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 "Mejorar el clima laboral en la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A mediante un taller motivacional enfocado al progreso de las relaciones interpersonales" con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



_____

Jessica Pamela Játiva Chulde

C.C: 1724992910

Quito, junio del 2018

DEDICATORIA

A Dios por darme la posibilidad de existir, por concederme la vida y por darme las fuerzas necesarias para seguir adelante.

A mi hija por ser mi motivación más grande para concluir esta etapa con éxito.

A mis padres por ser el pilar fundamental de apoyo y amor incondicional.

AGRADECIMIENTO

Al Instituto Tecnológico Superior Cordillera porque en sus aulas recibí el conocimiento intelectual y humano de cada uno de los docentes, a mis maestros que a lo largo de la carrera aportaron de manera positiva a mi vida siendo unos grandes profesionales, amigos y consejeros.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA i

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL ii

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

LISTA DE TABLAS ix

RESUMEN EJECUTIVO.....xi

ABSTRACT..... xii

CAPITULO I.....1

ANTECEDENTES.....1

1.01 Contexto 1

1.01.01 Macro 1

1.01.02 Meso.....3

1.01.03 Micro.....4

1.02 Justificación 5

1.03 Definición del Problema Central 6

1.03.01 Análisis de la Matriz “T” 6

CAPITULO II 8

INVOLUCRADOS.....8

2.01 Mapeo de Involucrados.....8

2.02 Análisis de la Matriz de Involucrados 8

CAPITULO III.....12

PROBLEMAS Y OBJETIVOS 12

3.01 Árbol de problemas....12
3.01.01 Análisis del árbol de problemas....12
3.02 Árbol de Objetivos....13
3.02.01 Análisis del árbol de objetivos....13
CAPITULO IV....14
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS....14
4.01 Análisis de Matriz de Alternativas....14
4.02 Análisis matriz de impacto de los objetivos....16
4.03 Análisis del Diagrama de Estrategias....18
4.04 Análisis de la matriz de Marco Lógico....19
CAPITULO V....21
LA PROPUESTA....21
5.01 Antecedentes....21
5.02 Justificación de la Propuesta....22
5.03 Objetivo General....22
5.04 Objetivos específicos....23
5.05 Filosofía empresarial....23
5.05.01 Misión....23
5.05.02 Visión....24
5.05.03 Valores Corporativos....24
5.05.04 Política de Gestión Integral....25
5.05.05 Organigrama estructural....25
5.06 Orientación para el estudio....26
5.06.01 Clima Laboral....26
5.06.02 Componentes fundamentales del clima laboral....27
5.06.03 Factores esenciales para crear un buen clima laboral....28

5.06.04 Importancia de gestionar un óptimo clima laboral 28
5.06.05 Motivación 29
5.06.06 Tipos de Motivación 30
5.06.07 Taller motivacional 31
5.06.08 Proceso de un taller motivacional 31
5.06.09 Importancia de la Motivación en el Trabajo 33
5.06.10 Relaciones Interpersonales 34
5.06.11 Importancia de las relaciones interpersonales 34
5.06.12 Conflictos Interpersonales en las Organizaciones 35
5.07 Descripción de la metodología 36
5.07.01 Métodos 36
5.08 Tipos de Investigación 37
5.09 Técnicas de investigación 38
5.09 Población y muestra 39
Modelo de encuesta 40
Procesamiento y análisis de la información 43
5.10 Taller Motivacional 59
5.11 Retroalimentación 75
5.12 Presupuesto del taller motivacional 75
5.13 Cronograma de actividades 76
CAPITULO VI 78
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS 78
6.01 Recursos 78
6.01.01 Recursos Humanos 78
6.01.02 Recursos Materiales 78
6.01.03 Infraestructura 79

6.01.04 Recursos Tecnológicos 79

6.02 Presupuesto 80

6.03. Cronograma 81

CAPITULO VII 82

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....82

7.01 Conclusiones.....82

7.02 Recomendaciones 84

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....85

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Total de trabajadores 39
Tabla 2: Pregunta 1 43
Tabla 3: Pregunta 2 44
Tabla 4: Pregunta 3 46
Tabla 5: Pregunta 4 47
Tabla 6: Pregunta 5 49
Tabla 7: Pregunta 6 50
Tabla 8: Pregunta 7 52
Tabla 9: Pregunta 8 53
Tabla 10: Pregunta 9 55
Tabla 11: Pregunta 10 56
Tabla 12: Materiales 60
Tabla 13: Presupuesto 80
Tabla 14: Cronograma 81
Tabla 15: Matriz "T" 88
Tabla 16: Matriz de Involucrados 90
Tabla 17: Matriz de Alternativas 94
Tabla 18: Matriz de análisis de impacto de los objetivos 95
Tabla 19: Matriz de marco lógico 98

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama empresarial 25
Figura 2: Pregunta 1 43
Figura 3: Pregunta 2 45
Figura 4: Pregunta 3 46
Figura 5: Pregunta 4 48
Figura 6: Pregunta 5 49
Figura 7: Pregunta 6 51
Figura 8: Pregunta 7 52
Figura 9: Pregunta 8 54
Figura 10: Pregunta 9 55
Figura 11: Pregunta 10 57
Figura 12: Mapeo de Involucrados 89
Figura 13: Árbol de problemas 92
Figura 14: Árbol de objetivos 93
Figura 15: Diagrama de estrategias 97

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto tiene como objetivo realizar un cambio positivo en el clima laboral de la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A ya que existen miembros de la organización con dificultades de relaciones interpersonales, y entre departamentos, siendo estos los factores que afectan directamente a toda la compañíay en especial a los trabajadores. Hoy en día el clima laboral representa una importante influencia en las empresas, por tal motivo se pretende crear mecanismos para dar soluciones a problemas de gran magnitud que están afectando dentro de ella, es así como se desea brindar alternativas para motivar al recurso humano y mejorar el desempeño laboral. Para minimizar el impacto de la problemática que existe dentro de la organización se propone la implementación de un taller motivacional esperando obtener una respuesta positiva al cambio, cuyo fin es mejorar las relaciones interpersonales orientado a los trabajadores y a los representantes de la empresa, transformando el ambiente de trabajo de manera eficaz, donde los trabajadores podrán elevar el desempeño y la productividad de la organización llevándola así al éxito empresarial.

PALABRAS CLAVES: **CLIMA LABORAL, TALLER, MOTIVACIÓN, RELACIONES INTERPERSONALES, PRODUCTIVIDAD.**

ABSTRACT

This project aims to make a positive change in the working environment of the company Full Steel Aceros Industriales SA since there are members of the organization with difficulties of interpersonal relationships, and between departments, these being the factors that directly affect the entire company and especially the workers. Nowadays, the work environment represents an important influence in companies, for this reason it is intended to create mechanisms to provide solutions to problems of great magnitude that are affecting within it, this is how you want to offer alternatives to motivate human resources and improve work performance In order to minimize the impact of the problems that exist within the organization, we propose the implementation of a motivational workshop hoping to obtain a positive response to the change, whose purpose is to improve interpersonal relations aimed at workers and representatives of the company, transforming the environment work effectively, where workers can raise the performance and productivity of the organization leading to business success.

KEYWORDS: **LABOR CLIMATE, WORKSHOP, MOTIVATION, INTERPERSONAL RELATIONS, PRODUCTIVITY.**

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.01 Contexto

El clima laboral es uno de los factores más importantes dentro de una organización ya que este elemento influye en la productividad de los trabajadores y por ende en la rentabilidad de la empresa, por lo cual es indispensable mejorar la calidad del entorno laboral logrando que el personal se sienta cómodo y satisfecho al realizar sus funciones.

1.01.01 Macro

Según (Uría Calderón, 2011) afirma que a nivel mundial en las empresas de élite, el clima laboral es considerado como uno de los aspectos más importantes para poder alcanzar superiores niveles de eficacia y eficiencia organizacional, ya que ejerce directamente en el desempeño laboral de los trabajadores y éste se ve reflejado en los resultados empresariales. La mejora de un clima organizacional brinda a las empresas un indicador de satisfacción laboral que permite fortalecer el desempeño y el éxito de la empresa y de sus empleados.

En un estudio de (Consultor Hay Group, 2014) demuestra que:

> Al medir el nivel de compromiso, concluyó que más de la tercera parte de los empleados se muestran inconformes e incapaces de dar algo más a su organización; lo que llamamos comúnmente caminar la "milla extra". Por otro lado, la lealtad hacia la compañía muestra tendencia a la baja en los últimos cinco años, ubicándose en un 57%.

Análisis

En el mundo el factor humano es el recurso más valioso dentro de la organización, por lo cual un trabajador debe mantenerse siempre motivado para que se sienta capaz de asumir sus funciones y responsabilidades, orientando su conducta laboral a la excelencia. Examinando desde otro punto de vista un clima laboral desfavorable, puede verse reflejado en varios aspectos como son el ausentismo, retrasos, aparición de conflictos, entre otros, para poder evitar estos factores que para una empresa son desagradables es necesario optar por un clima agradable de trabajo y un mejor desempeño.

1.01.02 Meso

Según (Uría Calderón, 2011) afirma que:

> En América Latina las organizaciones que emplean viejos esquemas estructurales, pueden llegar a ser obsoletas o disfuncionales si no se pone en práctica patrones nuevos de conducta. Un cambio de enfoque metodológico que marque la diferencia, sería útil para la dinámica organizacional de los países subdesarrollados, incidiría directamente en el estilo de dirigir, creando ambientes de trabajo motivadores y comenzaríamos a darnos cuenta de que debemos concebir al ser humano inmerso en una totalidad, que le reclama responsabilidad y compromiso consigo mismo. El clima laboral es primordial en el análisis organizacional y es hacia esta comprensión que debemos dirigirnos en los próximos años con una mirada renovada.

Análisis

Se puede determinar que con el pasar de los años, América Latina ha ido mejorando en lo que a empresas respecta. Esto se puede ver reflejado en la cantidad de personas que deciden viajar cada año a países latinoamericanos para buscar una mejor oportunidad de empleo. Este cambio exige una gran evolución de los empleados, para que sus mentes y sus capacitaciones puedan ser evidenciadas a favor de los objetivos de la organización.

1.01.03 Micro

Eddy Troya, gerente de la consultora Human Plus, manifiesta que solo el 10% de las organizaciones ecuatorianas emplean acciones dirigidas a producir un buen clima laboral. "Para lograrlo bastaría elevar los sueldos o entregar bonos a los empleados"**(…)** Troya dice que la clave es generar modelos de liderazgo, ofrecer a los trabajadores un nivel equitativo entre la vida familiar y la profesional, generar la sensación de aprecio, facilitar los procesos de desarrollo, etc. "Estas acciones son propias de empresas que están evolucionando y que reconocen el valor de la gestión de personal,pero que desafortunadamente todavía son minoría en Ecuador". (Revista Líderes, s.f.)

Análisis

En el Ecuador varias empresas aún utilizan sistemas rígidos para llevar a cabo la producción de bienes o servicios, considerando a su gente como máquinas productoras, dejando de lado los sentimientos y emociones que los trabajadores poseen siendo afectados y fomentados por el miedo, lo cual se ve manifestado en un clima laboral tenso.

1.02 Justificación

Actualmente las organizaciones atraviesan por una problemática empresarial, que es la falta de atención que tienen los directivos hacia sus trabajadores esto se debe a que los representantes de las organizaciones pasan por alto varios aspectos que para los colaboradores son primordiales en el desarrollo de su desempeño diario, es por ello que se debe motivar al trabajador a cambiar su mentalidad y estrategia empresarial, tomando en cuenta que no solo el aspecto económico es favorable para la empresa sino también los beneficios que ésta ofrece a sus colaboradores.

Ahora la empresa pretende mejorar cada día más su ambiente de trabajo, para así lograr un incremento en la productividad, y la eficiencia de tal manera que les pueda conducir al éxito, para lo cual se propone un taller con técnicas motivacionales, mayor apertura comunicativa e incentivar las relaciones interpersonales de todos los trabajadores de la empresa, la misma que aportara en satisfacer determinadas necesidades orientadas hacia un mejor desarrollo personal y empresarial.

Los beneficios de la propuesta van dirigidos a la empresa en sí, pero fundamentalmente a los trabajadores que se ven afectados por el deteriorado del clima laboral existente en la organización. Por lo tanto, se desea lograr una mayor satisfacción y que el personal pueda realizar un mejor trabajo, ya que un trabajador motivado y

satisfecho refleja su agradecimiento en su labor diaria y éste es el motor para el crecimiento empresarial.

Adicionalmente la presente investigación está enfocado en los 12 objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir especialmente en el **Objetivo 1:** "Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas" (Plan Nacional de Desarrollo, 2017 - 2021).

1.03 Definición del Problema Central

1.03.01 Análisis de la Matriz "T"

Se logró detectar una situación actual como es el deterioro del clima laboral en la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A, por lo cual si no se da una solución en un extremo se puede encontrar una situación empeorada la cual es escaso rendimiento de los trabajadores y pérdida de productividad como también un clima laboral toxico. Por tanto, esta situación puede mejorar llegando a que los trabajadores sean productivos, y a obtener un clima laboral agradable. Se tomó rangos de valoración desde 1 que es bajo, 2 medio bajo, 3 medio, 4 medio alto y 5 alto.

De tal forma existen fuerzas impulsadoras las cuales son: Realizar un taller de motivación para todos los miembros de la organización con un valor de 1 (bajo) ya que no se ha realizado las mismas, con el proyecto se quiere llegar a un potencial de cambio de 5 (alto) esto quiere decir que se trata de mejorar en base a los talleres, pero a esto se

determinó una fuerza bloqueadora el desinterés por parte de los miembros para asistir al taller por lo que en valor se lo coloco en 5 (alto), que a su vez luego de realizar los talleres se pueda llegar a 2 (medio bajo).

Segunda fuerza impulsadora es emplear una integración organizacional, I=2, PC = 4, pero a esto se le tomo como fuerza bloqueadora a la carencia de tiempo y recursos lo que en valor se colocó 4 (medio alto) que a su vez luego de realizar una convivencia se pueda llegar a 2 (medio bajo).

La tercera fuerza impulsadora es implementar reuniones periódicas para mejor la comunicación interna de la organización se dio como valor 2 (medio bajo) por falta de dialogo pretendiendo llegar al valor de 5 (alto), pero a esto se presenta una fuerza bloqueadora como la ausencia de colaboración y compromiso por parte de todos los trabajadores dando un valor de 5 (alto) que pretendiendo llegar al cambio se determina con un valor de 3 (medio).

Ultima fuerza impulsadora establecer un empoderamiento del personal dando un valor 2 (medio bajo) por tales faltas se prende mejorar llegando a un valor de 5 (alto), y obteniendo como fuerza bloqueadora a los líderes que no están preparados o no tienen tiempo para capacitar al personal obteniendo como valor 5 (alto) y pretendiendo llegar a 2 (medio bajo).

(Ver Apéndice “A”)

CAPITULO II

INVOLUCRADOS

2.01 Mapeo de Involucrados

(Ver Apéndice "B")

Jerarquización

1.- Ministerio de trabajo

2.- Familia

3.- Full Steel Aceros Industriales S.A

4.- Cliente Interno

5.- ITSCO

2.02 Análisis de la Matriz de Involucrados

La matriz de análisis consta de cinco involucrados:

El Ministerio de Trabajo proporciona información sobre el inadecuado clima laboral que existe en ciertas empresas, pero se identifican problemas como el desinterés de

algunos directores de esta entidad, basándose en recursos humanos, tecnológicos y reflejados en el Art.3 del Código de Trabajo:

> "Libertad de trabajo y contracción". -El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley. En general todo trabajo debe ser remunerado.(Lexis, 2012)

Aunque se percibe determinados conflictos potenciales como es el escaso presupuesto.

La Familia pretende mejorar su entorno familiar ya que se pueden percibir muchos problemas intrafamiliares por la insatisfacción que tiene el miembro de la familia en su trabajo, tomando en cuenta al recurso humano reflejado en el Objetivo 1 del Plan Nacional del Buen Vivir**:** "Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas"(Plan Nacional de Desarrollo , 2017 - 2021).

De forma que la familia tiene un interés sobre este proyecto ya que desea que estén bien en su lugar de trabajo, percibiendo también un conflicto potencial como es el desinterés por parte de los miembros de la familia.

La empresa Full Steel Aceros industriales tiene un gran interés en brindar información para todo su personal sobre las relaciones interpersonales siendo este un motivo del mal clima laboral existente en la empresa ya sea por despreocupación y falta

de tiempo por parte del empleador, cuenta con recursos humanos, tecnológicos y financieros basándose en el Art. 1 del reglamento interno de la empresa.

> "Política de seguridad en el Trabajo de la empresa Full Steel Aceros Industriales".- Lograr el compromiso de todos nuestros colaboradores y generar una cultura empresarial que considere la Seguridad Ocupacional como condición de empleo estableciendo un mejoramiento continuo en todos los niveles.(Jarrín, 2012)

Teniendo como interés mejorar el clima laboral en toda la empresa, y percibiendo conflictos potenciales como un liderazgo inadecuado.

Todos los colaboradores de la empresa están interesados en apoyar para tratar el problema actual que se está presentando en la empresa, pero no siempre se cuenta con toda la colaboración de los integrantes, existiendo recursos tecnológicos y basándose en el Art. 9 del Reglamento Interno de la empresa "Obligaciones Generales de los Colaboradores.- Participar en todas las actividades legales establecidas por la empresa"(Jarrín, 2012).

Teniendo una inclinación sobre el trabajo en equipo, superando conflictos potenciales como la escasa comunicación.

El Instituto Tecnológico Cordilla busca promover estos proyectos para dar conocimiento a los alumnos sobre este tema esto está basado en el Art. 73 literal (a) que detalla PROYECTOS I+D+I Basado exclusivamente en:

El enfoque de desarrollar soluciones técnicas, tecnológicas y/o metodológicas a los problemas pasados, actuales y futuros de la sociedad y sus organizaciones. En este tipo de proyectos, prima el enfoque del marco lógico, para justificar la ciencia el alcance que tiene la solución propuesta por el alumno. (Gallardo Espinoza, 2017)

(Ver Apéndice "C")

CAPITULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01 Árbol de problemas

(Ver Apéndice "D")

3.01.01 Análisis del árbol de problemas

Las causas que han sido identificadas en la empresa son: carencia de talleres motivacionales, inadecuada comunicación interna y la resistencia al cambio por parte de los trabajadores generando un problema central del deterioro del clima laboral en la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A provocando como efectos un ineficiente desempeño laboral de los colaboradores, una baja productividad para la empresa y la alta rotación de personal.

3.02 Árbol de Objetivos

(Ver Apéndice "E")

3.02.01 Análisis del árbol de objetivos

Se puede determinar cómo medios elrealizar talleres motivacionales, ya que un trabajador motivado puede establecer una adecuada comunicación interna con sus compañeros como también crear empatía entre los trabajadores, por lo cual se establece como propósito mejorar el clima laboral mediante un taller motivacional, provocando un fin del eficiente desempeño laboral, una mejor productividad para la organización y la reducción de rotación del personal.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.01 Análisis de Matriz de Alternativas

Mediante el análisis de la matriz de alternativas se puede observar el impacto que tendrá el primer objetivo sobre realizar talleres motivacionales para mejorar el clima laboral de la empresa es alto con una valoración de 5, esto significa que va ser de suma importancia para que puede reducir el problema central. En cuanto a la factibilidad técnica se le da una valoración de 4, en lo que se refiere a la factibilidad financiera una valoración de 4, en la factibilidad social tiene una valoración de 3, y por último la factibilidad política con un 5, dando una sumatoria de 21representando una categoría alta.

El objetivo dos es establecer una adecuada comunicación interna al cual se le ha dado una valoración de 4 que es alto ya que debe haber una buena interacción entre todos los trabajadores, en cuanto a la factibilidad técnica se determina una valoración de 4 por lo que se puede percibir que la manera de aplicar este objetivo es beneficiosa, la factibilidad financiera tiene una valoración de 5 ya que se cuenta con los recursos necesarios. En factibilidad social se obtendrá un alto impacto por lo que se le da una

puntuación de 4, por otro lado, la factibilidad política con una valoración de 5 que es alto. La sumatoria total de calificación de este objetivo se ha dado una categoría alta con una puntuación de 22 por tanto, existen grandes posibilidades de cumplirse.

El objetivo tres es crear empatía en los trabajadores al cual se determina con una valoración de 4, en cuanto a la factibilidad técnica tiene una valoración de 4 de tal manera que aplicar este objetivo puede ser satisfactorio para la empresa, la factibilidad financiera posee una valoración de 4. En factibilidad social se obtendrá un alto impacto por lo que tiene una puntuación de 5 y en la factibilidad política la valoración es 5 que es alto. La sumatoria total de calificación de este objetivo se ha dado una categoría alta con una puntuación de 22 lo que da grandes posibilidades de cumplirse.

En el propósito se tiene mejorar el clima laboral mediante un taller motivacional lo que va a tener un impacto de 5 que es alta y tiene la posibilidad de que se cumpla. En cuanto la factibilidad técnica una puntuación de 5 que es alta y existe gran posibilidad de lograrse el proyecto de manera positiva, la factibilidad financiera es 5 alto es decir que se cuenta con recursos económicos para que se realice. La factibilidad social con una valoración de 4 ya que se espera contar con todos los trabajadores para que esto sea un éxito. En la factibilidad política presenta una valoración de 4 ya que existe apoyo por parte de los representantes de la empresa. La sumatoria total es de 23 valoraciones que es alta y la posibilidad de cumplirse es elevada.

(Ver Apéndice “F”)

4.02 Análisis matriz de impacto de los objetivos

Mediante el análisis de la matriz de impacto de los objetivos se observa como primer objetivo es realizar talleres motivacionales que con relación a la factibilidad de lograrse lleva una valoración de 5con lo que se pretende beneficiar a la empresa. En cuanto al impacto de género se requiere la participación general sin distinción de género dando una puntuación de 5 alta. El impacto ambiental es la mejora de la convivencia entre los miembros de la empresa con una valoración de 4 que es una categoría alta, esto tiene mucha relevancia en cuanto a tener trabajadores constantemente motivados dando una puntuación de 5, en cuanto a la sostenibilidad se considera que todos los trabajadores obtengan una guía de motivación integral dando una puntuación de 5 que es alta con una sumatoria total de 24 colocándose en una categoría alta.

El segundo objetivo es establecer una adecuada Comunicación Interna, utilizando a todo el recurso humano dando una valoración de 5 en la factibilidad de lograrse. En cuanto al impacto de género es el respeto de los derechos de los trabajadores tanto de hombres como mujeres generando una puntuación de 5 (alto). El impacto ambiental se pretende llegar al cambio de actitudes por parte del personal en la organización dando una valoración de 5 (alto), esto tiene mucha relevancia en trabajadores comprometidos a conseguir el cambio dando una valoración de 5 (alto). En cuanto a la sostenibilidad se trata de fortalecer los procesos con una valoración de 5 (alto) con una sumatoria de 25 con grandes posibilidades de cumplirse.

El tercer objetivo es crear empatía en los trabajadores, utilizando a la empresa como beneficiaria en su productividad dando una valoración de 5 en la factibilidad de lograrse. En cuanto al impacto de género se contará con hombres y mujeres generando una puntuación de 5(alto). En el impacto ambiental se obtendrá buenas relaciones laborales dando una valoración de 5 (alto), esto tiene mucha relevancia en contar con trabajadores que se sientan identificados con la empresa determinando así una puntuación de 4 (alto). En cuanto a la sostenibilidad habrá un crecimiento continuo del personal con una valoración de 5 (alto) con una sumatoria de 24 (alto).

En el propósito se tiene mejorar el clima laboral mediante un taller motivacional, la factibilidad de lograrse tiene como puntuación 5 (alto). En cuanto al impacto de género es los derechos laborales con la participación de hombres y mujeres con una puntuación de 5 (alto). El impacto ambiental es mejorar las relaciones interpersonales con una puntuación de 5 (alto) por lo que tiene mucha relevancia en el desempeño adecuado dando una valoración de 5 (alto). En cuanto a la sostenibilidad que es el empoderamiento empresarial se determina una puntuación de 5 teniendo una sumatoria de 25 (alta).

(Ver Apéndice “G”)

4.03 Análisis del Diagrama de Estrategias

La finalidad de la propuesta es el progreso de las relaciones interpersonales con el objetivo de mejorar el clima laboral mediante un taller motivacional.

El primer objetivo es realizar talleres motivacionales para dar cumplimiento a este objetivo se realiza las siguientes actividades dinámica de presentación, charla sobre un plan de incentivos y por ultimo un video de motivación laboral.

El segundo objetivo es establecer una adecuada Comunicación Interna para dar cumplimiento a este objetivo se realiza las siguientes actividades realizar integraciones entre departamentos, receptar sugerencias por parte de los miembros de la empresa y un juego de integración grupal.

El tercer objetivo es crear empatía en los trabajadores para lo que se pretende realizar las siguientes actividades charla sobre la importancia del clima laboral, un juego recreativo y una dinámica enfocada a las relaciones interpersonales.

(Ver Apéndice "H")

4.04 Análisis de la matriz de Marco Lógico

La finalidad es el progreso de las relaciones interpersonales, donde los indicadores aumentan en un 75% la satisfacción del personal y las relaciones interpersonales entre todos los trabajadores, los medios de verificación son las encuestas y registros de rotación de personal, en los supuestos encontramos trabajadores satisfechos.

El propósito es mejorar el clima laboral mediante un taller motivacional, los indicadores van a incrementar en un 15% la colaboración de los trabajadores para mejorar el ambiente laboral, donde se podrá obtener como medios de verificación el registro de ventas y encuestas, mejorando así la productividad para la empresa.

El primer componente es realizar talleres motivacionales los indicadores demuestran que al finalizar el taller se dará a conocer a los trabajadores los lineamientos y objetivos estipulados así aumentar en un 55% el conocimiento y la participación de los objetivos, los medios de verificación son el registro de asistencia y encuestas, los supuestos la acogida por parte del personal para la realización del taller.

El segundo componente es establecer una adecuada comunicación interna donde se pretende adoptar funciones que aporten en un 85% la comunicación entre todos los trabajadores tomando como medios de verificación encuestas realizadas a los trabajadores y como supuestos se encuentra una mejora en los procesos internos.

El tercer componente es crear empatía en los trabajadores, donde al concluir el taller motivacional el 95% estará dispuesto a colaborar con el cambio teniendo como medios de verificación encuestas y como supuestos la obtención de trabajadores empoderados.

Las actividades a realizarse en el taller motivacional son: Dinámica de presentación, charla sobre un plan de incentivos, video de motivacional laboral, realizar integraciones entre departamentos, receptar sugerencias por parte de los miembros de la empresa, juego de integración grupal, charla sobre la importancia del clima laboral, juego recreativo, dinámica sobre relaciones interpersonales.

(Ver Apéndice "I")

CAPITULO V

LA PROPUESTA

5.01 Antecedentes

El proyecto propone realizar un taller motivacional con el fin de mejorar el clima laboral y las relaciones interpersonales de la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A, ya que con la ejecución de dicha propuesta se estará beneficiando no solo el personal de la empresa, también a la parte administrativa y a todo su cuerpo laboral, de esta manera la organización podrá obtener altos niveles de productividad, calidad y competitividad.

Dada la problemática se ha determinado que la motivación en un trabajador es muy relevante ya que así dará un mayor desenvolvimiento en sus funciones laborales, es así como el factor motivacional es un agente fundamental en el desempeño laboral. En este sentido, las conclusiones a las que se llegue en la investigación, serán una fuente de información e instrumento de orientación para la empresa.

La empresa Full Steel Aceros Industriales S.A (Jarrín, Surtiaceros - Ecuador, s.f.) tiene más de 20 años en el Ecuador, con sucursales en distintitos puntos del país siendo su oficina principal en Quito. Especializada en el suministro de materiales para la

industria brindando un buen servicio a sus clientes, es así que se hace una de las empresas líderes dentro del país, su stock supera más de 6000 referencias, con productos de tubería, válvulas, bridas, accesorios, ring gasket, espárragos, uniones de golpe, cintas de recubrimiento, y químicos para mantenimiento.

5.02 Justificación de la Propuesta

Luego de obtener información sobre la actual situación de la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A, se ha podido detectar varias causas por las que existe un alto índice de desmotivación en los trabajadores, produciendo un bajo desempeño y una baja productividad para la organización.

Por lo cual realizar un taller motivacional enfocado al progreso de las relaciones interpersonales será un componente de suma importancia para la empresa, lo que le ayudara a mejorar la vida laboral de todos los trabajadores, ya que obteniendo un personal motivado este podrá realizar sus funciones eficientemente, como también se lograra obtener una buena actitud y compromiso por parte de todos los que conforman la empresa, beneficiándola productiva y económicamente.

5.03 Objetivo General

Mejorar el clima laboral en la empresa Full Steel mediante un taller motivacional enfocado al progreso de las relaciones interpersonales.

5.04 Objetivos específicos

- Realizar talleres motivacionales en la organización con el fin de mejorar las relaciones interpersonales.
- Establecer una adecuada Comunicación Interna para poder mejorar los procesos y lograr los objetivos corporativos.
- Crear empatía en los trabajadores para lograr el éxito laboral.

5.05 Filosofía empresarial

Full Steel Aceros industriales "SURTIACEROS" es una empresa nacional especializada en suministros de materiales para la industria, con más de 20 años en el país, ofreciendo sus servicios en distintos puntos del país en Quito, Cuenca, Guayaquil, y Coca ofreciendo un servicio de calidad al cliente.

5.05.01 Misión

> Es una organización dedicada a crear soluciones eficientes para la industria pública, privada y empresas prestadoras de servicios industriales, mediante el asesoramiento técnico y la entrega oportuna de productos garantizados, con un equipo de profesionales competentes, orientados a la satisfacción del cliente.(Jarrín, Surtiaceros - Ecuador, s.f.)

5.05.02 Visión

"Ser reconocidos por sus clientes y el mercado Ecuatoriano como el mejor aliado estratégico en la creación y provisión de soluciones técnicas eficientes para la industria pública y privada generando beneficios mutuos"(Jarrín, Surtiaceros - Ecuador, s.f.).

5.05.03 Valores Corporativos

Calidad: La empresa hace lo posible para hacer un buen trabajo y obtener un producto de excelencia.

Trabajo en equipo: La empresa busca llenar de un ambiente positivo el lugar de trabajo, obteniendo mejores resultados en la empresa.

Honestidad: Generar confianza y la credibilidad de la empresa, realizando bien su trabajo y satisfaciendo al cliente.

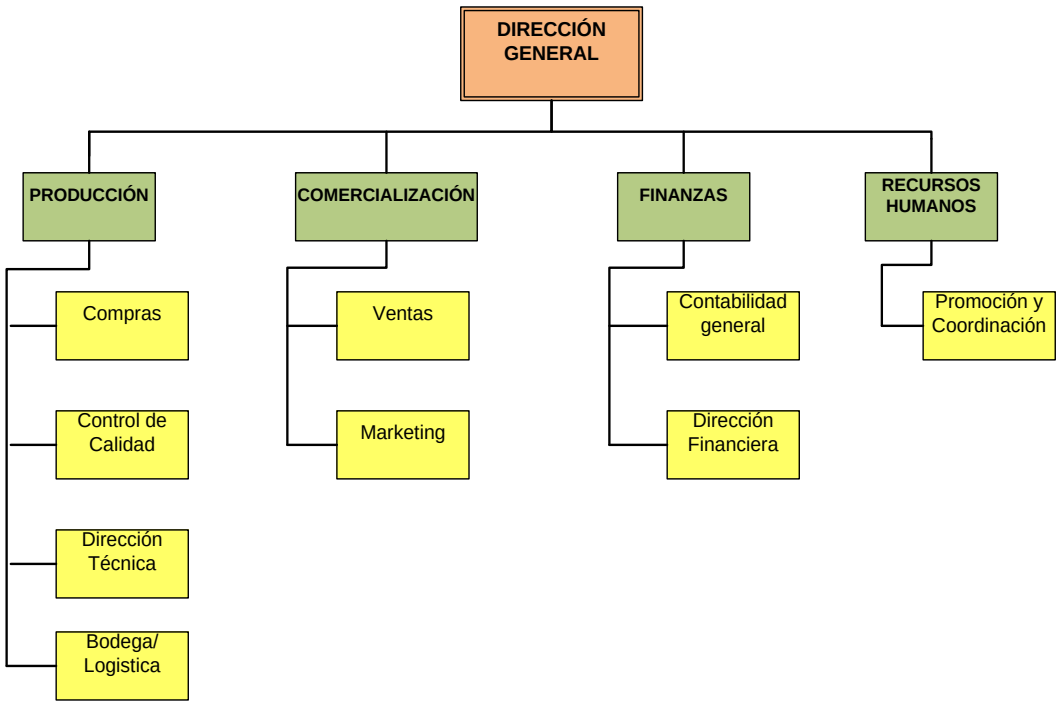
Respeto: Brindar a todas las personas un trato digno.

5.05.04 Política de Gestión Integral

Full Steel Aceros Industriales S.A es una empresa nacional especializada en el suministro de materiales industriales y establece dentro de sus prioridades la satisfacción del cliente y el bienestar de sus trabajadores, protegiendo el entorno empresarial, y cumpliendo con las leyes establecidas por la empresa.

5.05.05 Organigrama estructural

Figura 1: *Organigrama empresarial*



Fuente: Full Steel Aceros Industriales S.A
Elaborado por: Jessica Játiva

5.06 Orientación para el estudio

5.06.01 Clima Laboral

Según (Emprende pyme.net, 2016) determina que clima laboral es el ámbito en el que se realiza las actividades laborales. La calidad de este ambiente laboral influye directamente en el bienestar de los trabajadores y por lo tanto en su desempeño y en la productividad de la empresa. Obteniendo un mayor rendimiento se puede lograr grandes éxitos en una organización, de tal manera que esta pueda conseguir todo lo necesario.

Para (Rubio Navarro, El Mundo, s.f.) el clima laboral es el factor físico y humano en el que se desarrolla el trabajador. Lo más importante es la satisfacción de los empleados y en poder tener una productividad empresarial. Está enfocado en el comportamiento que tiene las personas en su lugar de trabajo, en sus directivos y su manera de realizar sus funciones, en las relaciones que tienen con los demás trabajadores, como también la interacción que tienen con la empresa.

Hoy en día las organizaciones se enfrentan a un clima laboral complejo, que cambia con rapidez y al cual las empresas deben responder oportunamente, por tal motivo se entiende que el clima laboral está determinado por variables diferentes, y es percibido indistintamente por los miembros por lo que influye en la productividad, satisfacción y desarrollo de individuos y grupos, por lo tanto influye también en el logro de la misión y objetivos de la organización. El cambio del clima laboral puede servir como una

poderosa herramienta, en el proceso de cambiar o mejorar el comportamiento del personal.

5.06.02 Componentes fundamentales del clima laboral

Según (Emprendepyme.net, 2016) considera tres componentes fundamentales del clima laboral en los cuales existe cierta relación ya que hacen énfasis en el manejo del recurso humano y todos los procesos que existen en la organización, de aquellos elementos depende que exista un excelente clima laboral, un buen desempeño de parte de todos los trabajadores al momento de realizar sus funciones, proporcionando una alta productividad que podrá beneficiar a la empresa y por ende a los trabajadores, estos componentes son:

Diseño y estructura organizacional: el tamaño de la organización conjuntamente con su organigrama, niveles jerárquicos; puestos de trabajo, cooperación y determinación de funciones; la delegación, descentralización y centralización de la autoridad y la toma de decisiones.

Los recursos humanos están vinculados con diferentes procesos de las empresas, como son: la comunicación, su dirección y sentido, los conflictos, su gestión y solución; la posición relativa de los puestos de trabajo y la aplicación del sistema salarial y de incentivos.

5.06.03 Factores esenciales para crear un buen clima laboral

Según (El mundo, s.f.) detalla que para poder mantener un buen clima laboral es necesario tener en cuenta las condiciones físicas en las que los trabajadores realizan sus funciones ya que de esta manera se podrán sentir cómodos y podrán realizar su trabajo eficientemente para esto la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación de las personas, son componentes muy fundamentales. Las mejoras hechas en la iluminación aumentan significativamente la productividad.

Otro de los factores fundamentales es el liderazgo que existe dentro de la empresa y esto depende de los comportamientos, habilidades y acciones apropiadas que tenga la persona encargada de liderar su grupo de trabajo más no de sus características personales. Un liderazgo que es flexible y que ofrece un trato a la medida de cada colaborador, genera un clima de trabajo positivo, y por último la manera de gestionar los procesos y las relaciones humanas que existen dentro de ella siendo esto satisfactorio será de gran aporte para la empresa y se obtendrá a clientes altamente satisfechos.

5.06.04 Importancia de gestionar un óptimo clima laboral

La principal motivación de los trabajadores es un excelente ambiente de trabajo, por tal motivo las empresas deberían enfocarse más en este tema, por mantener a su personal altamente satisfecho, pero la mayoría de organizaciones solo miden el clima

laboral que existen dentro de ellas, sin saber que deberían implementar acciones que lleven a cabo una óptima gestión en el clima laboral.

Los empresarios deberían tomar en cuenta el clima laboral ya que influye en el compromiso y satisfacción de los colaboradores, y este a su vez está directamente relacionado con los resultados que arroja la empresa, desde las ventas y el retorno de la inversión, hasta el desempeño, calidad del servicio y reputación de la empresa.(Gestión, 2017)

5.06.05 Motivación

"Motivación es la razón por la cual provoca la ejecución de una acción positiva. Se trata de un componente psicológico que dirige, establece y determina la conducta de una persona impulsándola a elegir o realizar una acción"(Ramírez Santos, 2012).

En la investigación de(Méndez) Chiavenato determina a la motivación como el efecto de la interrelación que existeentre una empresa y el entorno que le rodea, esto depende de la situación en la que el atraviese, y de cómo sepa manejar su vida en esos momentos**,** es ahí donde existe una interacción entre él y la situación que lo llegara a motivar o no.

5.06.06 Tipos de Motivación

Según (Pastrana, 2013) han surgido teorías sobre la motivación vinculadas al ámbito laboral y a los recursos humanos. En la "Teoría de las Expectativas" de Vroom, admite que todo esfuerzo se realiza con las ganas de conseguir el éxito, donde se trata de obtener algún beneficio por ello. Por otra parte, la "Teoría McClelland" hace referencia a las cosas por las que las personas actúan consiguiendo el logro, el poder y la afiliación. A partir de estas teorías, se destacan tres tipos de motivación:

- **Motivación extrínseca**: Es una motivación externa donde intervienen factores que no dependen de la persona. Tiene como objetivo recompensar el rendimiento de los trabajadores a través de incentivos económicos u otras ventajas profesionales. Así, la empresa pretende obtener un resultado satisfactorio por parte de su equipo de trabajo.

- **Motivación intrínseca**: Está enlazada con la satisfacción personal del trabajador al realizar sus funciones, va más allá del beneficio material que pueda conseguir. Responde a la necesidad de sentirse auto realizado y permite mejorar el rendimiento en el trabajo. En este tipo de motivación influyen otros factores como contar con las herramientas adecuadas y un entorno favorable de trabajo.

- **Motivación trascendente**: Es aquella en la que la satisfacción proviene del beneficio que obtienen terceras personas. Es algo provechoso para los demás, de tal forma que aquí encajan todos aquellos trabajos que se realizan por propia voluntad.

Las empresas son un tipo especial de organización humana, por lo que se ha considerado a la motivación como un factor muy fundamental, dicho elemento es necesario y sufriente para que en una organización exista realmente un conjunto de personas que estén motivadas a pertenecer a la empresa con todo lo que esta pertenencia implique para ella.

5.06.07 Taller motivacional

Según (Manejo del duelo, 2018) los talleres motivacionales son instrumentos fundamentales que ayudan a las personas a examinar su vida, sus condiciones y sus actos permitiéndoles reflexionar acerca de sus proyectos tanto personales como laborales, en estos talleres el ánimo y las acciones de los individuos son factores fundamentales para su desempeño y crecimiento personal facilitando con ello el logro de sus objetivos propuestos. Se trata de aplicar pequeños incentivos que les ayude afrontar los desafíos y obstáculos que se presenten en su vida diaria aprendiendo a dejar de lado actitudes emocionales negativas para dar lugar a conductas más útiles que puedan llevar a cumplir sus metas de manera exitosa.

5.06.08 Proceso de un taller motivacional

Para (De Seta, 2008) los talleres deben ser una experiencia de trabajo puntual por lo que considera que los pasos a seguir en un taller motivacional son los siguientes:

- Definir los objetivos para el taller: Hay que planificar lo que se intenta lograr en el taller, y buscar la importancia de este. También hay que determinar el objetivo con claridad, ya que el método de enseñanza que va ser utilizado va influenciar en las actividades y estrategias de evaluación.

- Averiguar quién va a ser la audiencia: Es bueno determinar quiénes van a ser las personas participantes que van a estar presentes, cuál va ser el tema a tratar, y cuales con las experiencias y expectativas que las personas quieren conseguir mediante el taller.

- Determinar el método de enseñanza y diseñar las actividades apropiadas: Es apropiado definir el formato del taller que se va a utilizar. Seguido de esto se selecciona un método de enseñanza que pueda involucrar a un grupo en el aprendizaje. En estos incluyen discusiones de casos, juegos, dinámicas, videos, demostraciones en vivo, y oportunidades para practicar habilidades particulares.

- Crear un ambiente relajado para aprender: El presentarse entre todos los miembros del equipo ayuda a crear un ambiente de colaboración. La participación activa y las preguntas también ayudan a reforzar la sensación de tranquilidad y lugar relajado para el aprendizaje.

- Fomentar la participación activa y permitir la resolución de problemas: Involucrar a los participantes en todas las actividades que se van a realizar. Realizar preguntas y debates sobre el tema.

- Brindar información relevante y práctica: Los participantes del taller tienen que expresar lo que aprendieron. Los talleres se hacen para promover la obtención de nuevos conocimientos, aptitudes y capacidades.

- Resumir la sesión y pedirle feedback al grupo: Al finalizar el taller, volver a explicar el objetivo al que se intentó llegar, seguido de esto pedirle al equipo su feedback sobre si se cumplieron los objetivos del taller, y qué harían para mejorarlo en el futuro.

- Disfrutar y divertirse: Es importante si el formato que se está utilizando está siendo factible, caso contrario si están cansados del material que se presenta, hay que probar con otro formato de taller.

5.06.09 Importancia de la Motivación en el Trabajo

Según (Fxtrader, 2012) señala que la motivación en la empresa es muy importante ya que se necesita tener un personal altamente motivado para que la organización pueda

funcionar de forma correcta, generando así mayores beneficios económicos para ella**.** Hay que tomar en cuenta que cuando un trabajador entra en una fase de desmotivación, empieza a perder el compromiso y su responsabilidad con su puesto de trabajo, su desempeño y calidad de trabajo se ven cada vez más reducidos, es por ello que se tiene que buscar acciones que puedan lograr aumentar el nivel de motivación de los empleados, como la comunicación, y lazos de unión por tal razón esto llega a ser un tema muy fundamental para que la organización pueda llegar al éxito.

5.06.10 Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales son vinculaciones establecidas entre dos o más personas, donde existe comunicación siendo esta la capacidad que los individuos tienen para conseguir información de su entorno y así poder compartirla con el resto de la gente. Hay que tomar en cuenta que las relaciones interpersonales se enfocan en alcanzar objetivos necesarios para el desarrollo del entorno y la sociedad.(Colcha, 2017)

5.06.11 Importancia de las relaciones interpersonales

Según (Down21.org, 2018) determina que las relaciones interpersonales representan un papel muy importante en el desarrollo de una persona, ya que obtener refuerzos sociales en nuestro entorno favorecerá en nuestra calidad de vida ya sea personal o laboral. Estas relaciones interpersonales están presentes en cualquier ámbito en el que se desenvuelven las personas, estas cada vez necesitan relacionarse con gente nueva hacer

amistades y mantenerlas, de esta manera aportaran en compartir nuevas experiencias y empatizar dentro de grupos de trabajo o personales.

5.06.12 Conflictos Interpersonales en las Organizaciones

Según (Diego, 2011) establece que los conflictos interpersonales en las organizaciones simbolizan un grave problema ya que afectan directamente a las emociones de las personas. Por tal asunto existe la necesidad de proteger la imagen de la organización de un posible daño provocado por los demás. En varios casos los temperamentos entre dos personas pueden no ser comprendidos.

Muchas veces se puede observar conflictos de orden psicológico, lo que implica necesidades diferentes entre las partes, así como desigualdad de poder y de pertenencia. Puede involucrarse con los valores de cada persona o con el nivel de información necesaria ante el conflicto, es por esto que se debe analizar a cada una de las posiciones, conocer sus intereses y sus necesidades.

Varios investigadores han dedicado muchos años de estudio en áreas donde se busca obtener una mejor manera de realizar el mando y es por ello que hoy en día se cuenta con muchas teorías que se refieren a como poder planificar mejor en las empresas, la organización de funciones, el cómo poder hacer un mejor uso del poder y así delegar adecuadamente las tareas y cómo administrar mejor los recursos.

En una organización pueden aparecen conflictos de índole personal donde existan varias diferencias entre compañeros de trabajo, jefes de departamentos o directivos relacionados ente si, las causas por las cuales aparecen estos tipos de conflictos son por desacuerdos interpersonales tales como diferencias en niveles jerárquicos, políticas y prácticas que se aplican en la organización, como también diferencias más personales y emocionales presentes en los miembros que conforman la empresa.

5.07 Descripción de la metodología

El desarrollo del presente proyecto inicia con la determinación del modelo a utilizar que es el de I + D + I que significa Investigación + Desarrollo + Innovación, y a la vez para realizar la propuesta se utilizó ciertos métodos.

5.07.01 Métodos

"**Método deductivo:** Es un proceso racional en el que una conclusión se basa en la relación de varias premisas que se asumen generalmente para ser verdad, mediante la aplicación de normas generales se busca llegar a una conclusión"(Periodicosalud.com, s.f.).

Mediante una observación se pudo determinar el problema actual por el cual está atravesando la empresa, encontrando así factores que provocan una baja productividad para la organización.

"**Método inductivo:** Es un proceso mental que, al llegar al conocimiento o la demostración de la verdad de los hechos particulares, probados, hace que se pueda llegar a una conclusión general"(Metodoss, s.f.).

En este caso se intenta alcanzar el conocimiento a partir de la generalización de los datos particulares obtenidos. Es decir que una vez ya conocida la problemática se puede determinar una solución para la causa que está afectando a la empresa.

5.08 Tipos de Investigación

"**Investigación descriptiva:** se utiliza, para describir la realidad de situaciones que se van analizar, va más allá del nivel ya que consiste en plantear lo más relevante de un hecho o situación concreta**"**(Uni>ersia Costa Rica, 2017).

Mediante esta investigación se puede describir y analizar la realidad de la situación actual de la empresa como es la desmotivación que tiene el personal por lo que afecta directamente a la misma.

"**Investigación explicativa:** es el proceso orientado, no sólo a describir o hacer un mero acercamiento en torno a un fenómeno o hecho específico, sino que busca establecer las causas que se encuentran detrás de éste"(E-Cultura Group, 2016).

Este tipo de investigación es utilizado con el fin de intentar determinar las causas del toxico clima laboral que existe en la empresa, y las consecuencias del problema. Se basa en la causa – efecto esto quiere decir que se trata de buscar el porqué del problema y como ha venido transcurriendo hasta la actualidad.

5.09 Técnicas de investigación

"**La encuesta:** es un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información de personas sobre diversos temas, tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras"(QuestionPro, s.f.).

Es un estudio sobre las percepciones y puntos de vista que tienen los empleados sobre el clima laboral que existe en la empresa. Las encuestas abordan las actitudes y preocupaciones que tienen los empleados, y esto ayuda a la organización a generar mejoras y cambios en la misma.

"**La observación directa**: es un método de recolección de datos que consiste en observar al objeto de estudio dentro de una situación particular. Esto se hace sin intervenir ni alterar el ambiente en el que el objeto se desenvuelve"(Martinez, s.f.).

Se utilizó esta técnica ya que consiste en observar atentamente el problema, para poder tomar información y en lo posterior poder analizar la condición actual de la organización.

5.09 Población y muestra

En la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A laboran 40 personas que realizan distintas funciones en la empresa, y para obtener datos exactos las encuestas se realizaran a todo el personal.

Tabla 1: *Total de trabajadores*

Empleados Full Steel Aceros Industriales S.A	
Departamento	Número de Trabajadores
Dirección Gerencial	1
Recursos Humanos	3
Control de calidad	5
Dirección Técnica	3
Administración	8
Comercial / Ventas	5
Contabilidad	3
Dirección Financiera	4
Bodega / Logística	8
Total	40

Fuente: Full Steel Aceros Industriales
Elaborado por: Jessica Játiva

Modelo de encuesta

ISTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR CORDILLERA

ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FULL STEEL ACEROS INDUSTRIALES S.A

La encuesta tiene como finalidad el progreso de las relaciones interpersonales para los trabajadores de la empresa. Toda información obtenida será utilizada para fines educativos y estrictamente confidenciales.

Instrucciones: Por favor lea detenidamente y conteste según su criterio

Género: F ☐ M ☐

1.- ¿Los jefes en su organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación personal?

a) Siempre ☐

b) A veces ☐

c) Nunca ☐

2.- ¿Sabe en qué consiste un taller motivacional?

a) Si ☐

b) No ☐

3.- ¿Con que frecuencia la organización realiza talleres motivacionales?

a) Siempre ☐

b) A veces ☐

c) Nunca ☐

4.- ¿Le gustaría asistir a un taller motivacional con la finalidad de mejorar el clima laboral de su empresa?

a) Si ☐

b) No ☐

5.- ¿Sus compañeros de las diferentes áreas le brindan apoyo en su gestión?

a) Siempre ☐

b) A veces ☐

c) Nunca ☐

6.- ¿Se siente acogido por sus compañeros de área o departamento?

a) Siempre ☐

b) A veces ☐

c) Nunca ☐

7.- ¿Puede comunicar de forma libre sus ideas con sus jefes y compañeros?

a) Siempre ☐

b) A veces ☐

c) Nunca ☐

8.- ¿Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador?

a) Siempre ☐

b) A veces ☐

c) Nunca ☐

9.- ¿Cree usted que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son favorables?

a) Si ☐

b) No ☐

10.- ¿Ha tenido oportunidades en su trabajo para aprender y crecer?

a) Siempre ☐

b) A veces ☐

c) Nunca ☐

Procesamiento y análisis de la información

PREGUNTA Nº1

¿Los jefes en su organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación personal?

Tabla 2: *Pregunta 1*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Siempre	8	20%	20%
A veces	14	35%	55%
Nunca	18	45%	100%
TOTAL	40	100%	

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

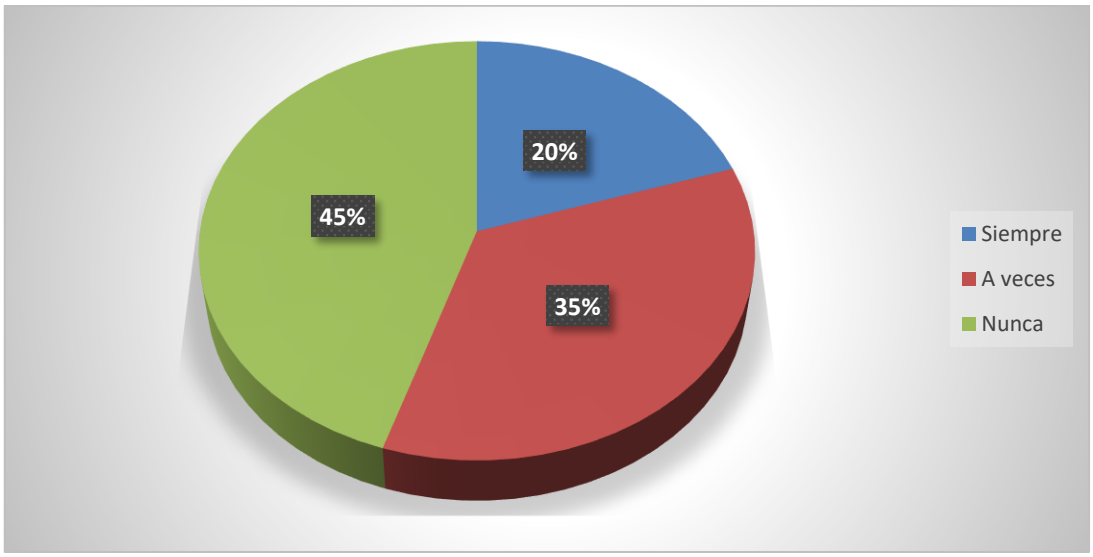


Figura 2: *Pregunta 1*
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

Análisis

Se determina que 20% siente apoyo de parte de sus jefes los cuales impulsan a su motivación personal, mientras que el 35% indica que a veces siente cierto apoyo, yel 45% del personal encuestado indica que sus jefes nunca se han preocupado por esta sustentación, dejando de lado la importancia que tiene el recurso humano dentro de la empresa.

PREGUNTA Nº2

¿Sabe en qué consiste un taller motivacional?

Tabla 3: *Pregunta 2*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Si	18	45%	45%
No	22	55%	100%
TOTAL	40	100%	

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

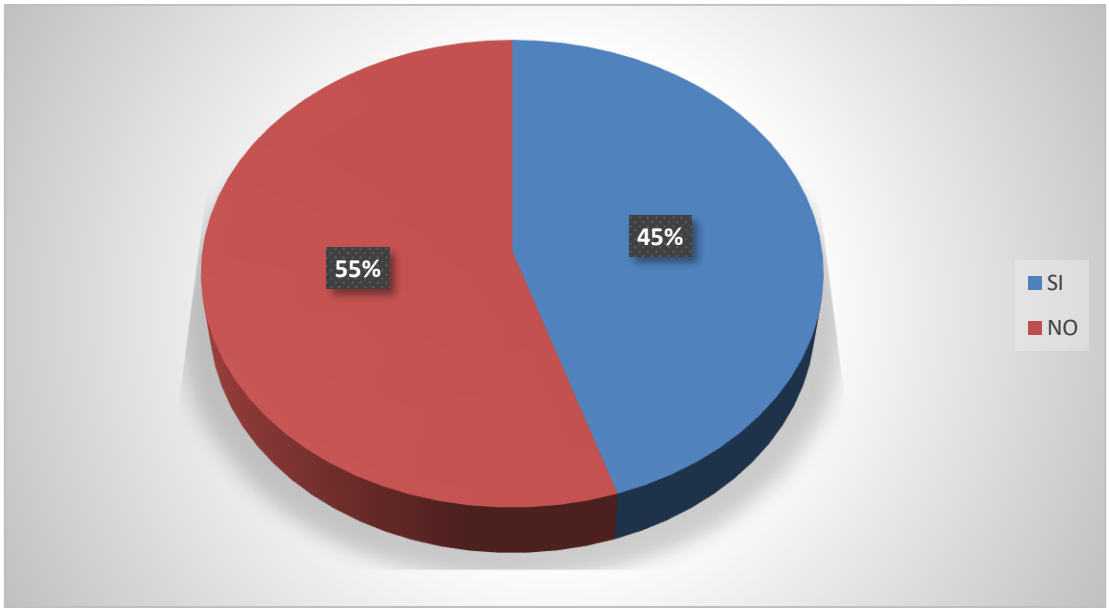


Figura 3: *Pregunta 2*
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

Análisis

Los resultados obtenidos reflejan que el 45% de los trabajadores tienen conocimiento sobre en qué radica un taller motivacional, mientras que el 55% desconoce sobre el tema por falta de información.

PREGUNTA Nº3

¿Con que frecuencia la organización realiza talleres motivacionales?

Tabla 4: *Pregunta 3*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Siempre	0	0%	0%
A veces	12	30%	30%
Nunca	28	70%	100%
TOTAL	40	100%	

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

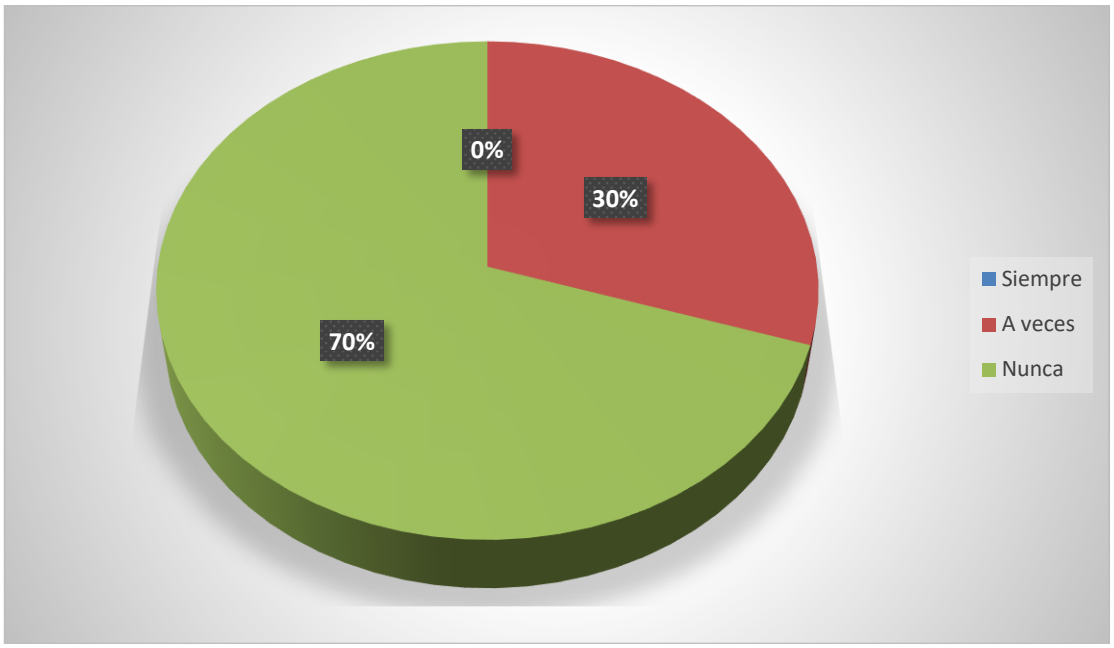


Figura 4: *Pregunta 3*
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

Análisis

El 30% de los trabajadores indica que pocas veces han sido participes de un taller motivacional dentro de la empresa, el 70% señala que nunca ha gozado de esto dentro de su entorno laboral, por lo que sería favorable aplicar el taller de este tipo frecuentemente ya que se pretende llegar a beneficiar a todos los miembros de la organización y que estos se sientan a gusto.

PREGUNTA Nº4

¿Le gustaría asistir a un taller motivacional con la finalidad de mejorar el clima laboral de su empresa?

Tabla 5: *Pregunta 4*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Si	34	85%	85%
No	6	15%	100%
TOTAL	40	100%	

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

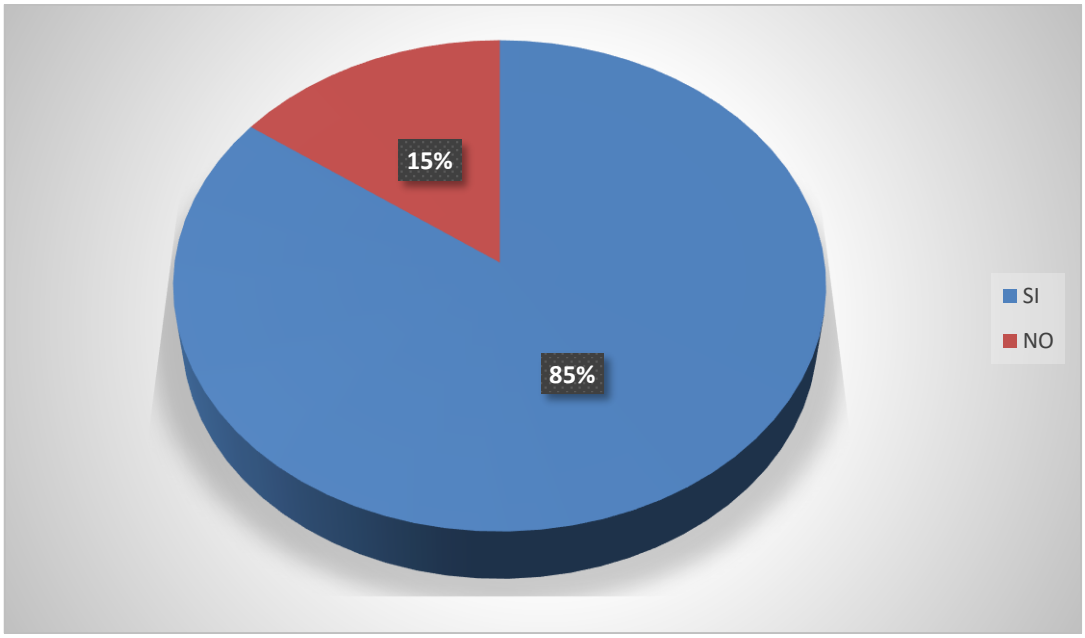


Figura 5: *Pregunta 4*
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

Análisis

Es evidente que al 85% de personal le agradaría asistir a un taller motivacional con el fin de mejorar el clima laboral de su empresa, mientras que al 15% de los trabajadores encuestados no les gustaría recibir un taller ya que se sienten conformes con su vida actual de trabajo.

PREGUNTA Nº5

¿Sus compañeros de las diferentes áreas le brindan apoyo en su gestión?

Tabla 6: *Pregunta 5*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Siempre	6	15%	15%
A veces	14	35%	50%
Nunca	20	50%	100%
TOTAL	40	100%	

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

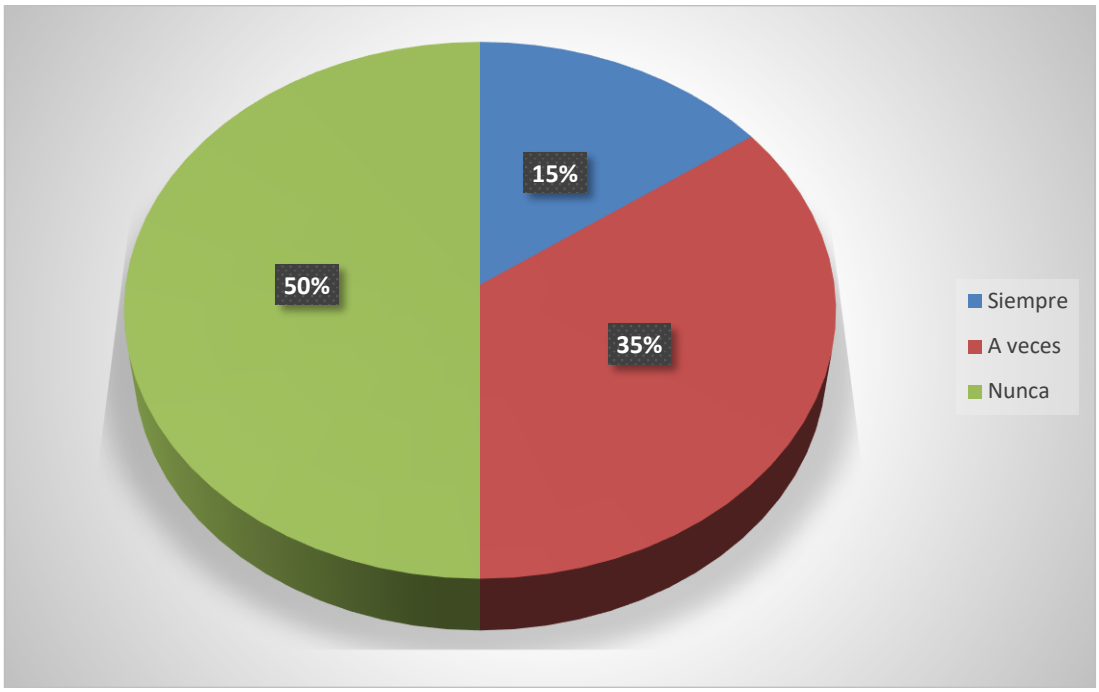


Figura 6: *Pregunta 5*
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

Análisis

Un porcentaje del 15% de los trabajares indica que siempre reciben ayuda por parte de sus compañeros, el 35% muestra que solo a veces percibe de cierta colaboración, y el 50% nunca ha tenido un apoyo por parte de ellos en el ámbito laboral, por lo que se debe tomar muy en cuenta el trabajo en equipo, la colaboración y el compañerismo de deberían tener entre todos.

PREGUNTA Nº6

¿Se siente acogido por sus compañeros de área o departamento?

Tabla 7: *Pregunta 6*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Siempre	4	10%	10%
A veces	10	25%	35%
Nunca	26	65%	100%
TOTAL	40	100%	

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

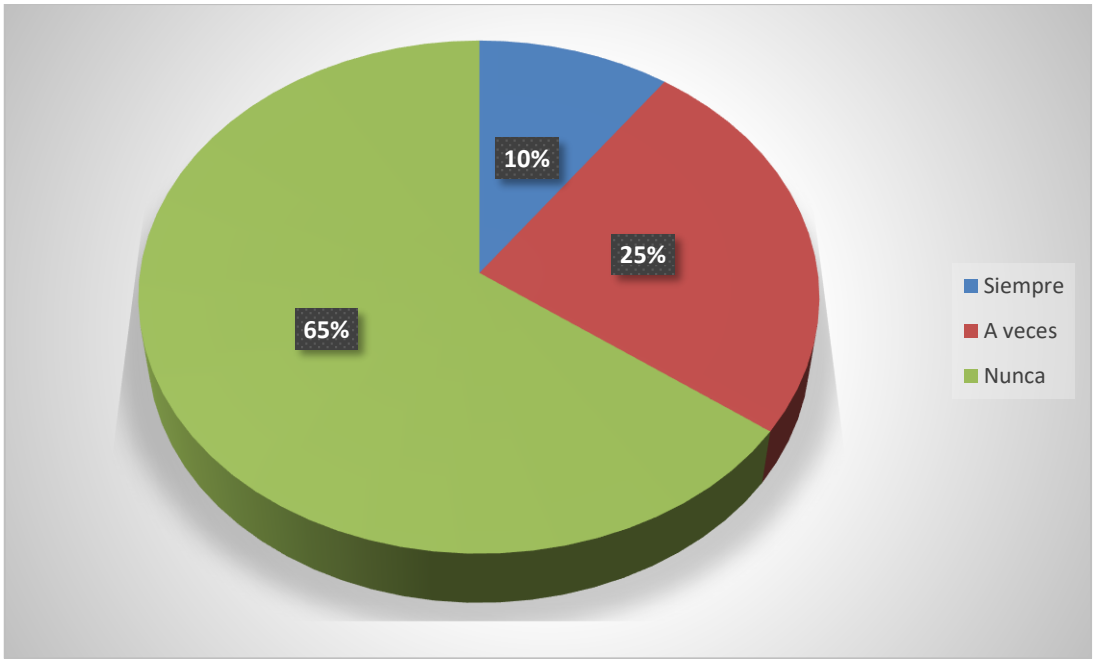


Figura 7: *Pregunta 6*
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

Análisis

En esta pregunta es evidente que el 15% de los trabajadores considera que siempre tiene acogida por parte de sus compañeros de área, el 25% lo demuestra a veces, mientras que el 65% tiene ciertas indiferencias entre colaboradores por lo que consideran que nunca obtendrán que existe mucho individualismo entre ellos.

PREGUNTA Nº7

¿Puede comunicar de forma libre sus ideas con sus jefes y compañeros?

Tabla 8: *Pregunta 7*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Siempre	6	15%	15%
A veces	18	45%	60%
Nunca	16	40%	100%
TOTAL	40	100%	

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

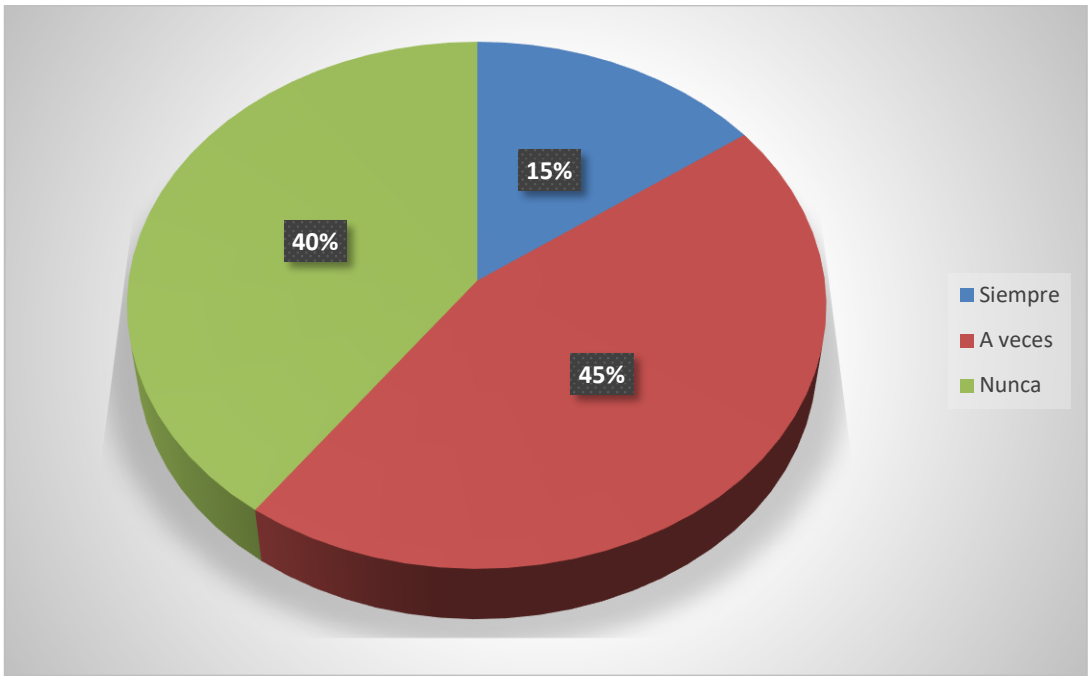


Figura 8: *Pregunta 7*
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

Análisis

El 15% de las personas encuestadas determinan que siempre existe comunicación con sus jefes que toman en cuenta sus ideas o aportaciones para mejorar el trabajo por lo que no se observa mayor problema para que exista un mal clima laboral, el 45% de los trabajadores indican que solo a veces hay este tipo de comunicación, y el 40% de ellos consideran que nunca pueden expresar sus ideas libremente ya sea a sus superiores o a sus compañeros.

PREGUNTA Nº8

¿Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador?

Tabla 9: *Pregunta 8*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Siempre	8	20%	20%
A veces	20	50%	70%
Nunca	12	30%	100%
TOTAL	40	100%	

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

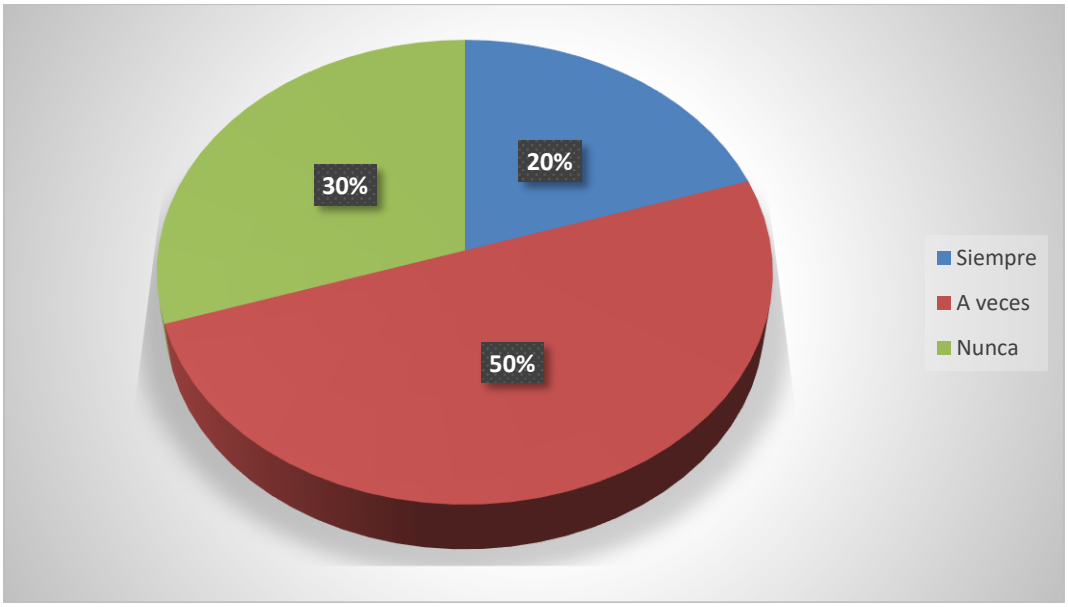


Figura 9: *Pregunta 8*
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

Análisis

Con respecto a la pregunta ocho el 20% dice que sus jefes y supervisores siempre los toman en cuentan y dan su lugar como trabajador de la empresa, el 50% de los trabajadores indica que esto resalta solo en ciertas ocasiones, y el 30% de los encuestados determina que nunca que se han sentido importantes y que al mismo tiempo los jefes no han dado la apertura suficiente.

PREGUNTA Nº9

¿Cree usted que las relaciones interpersonales dentro de la empresa son favorables?

Tabla 10: *Pregunta 9*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Si	10	25%	25%
No	30	75%	100%
TOTAL	40	100%	

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

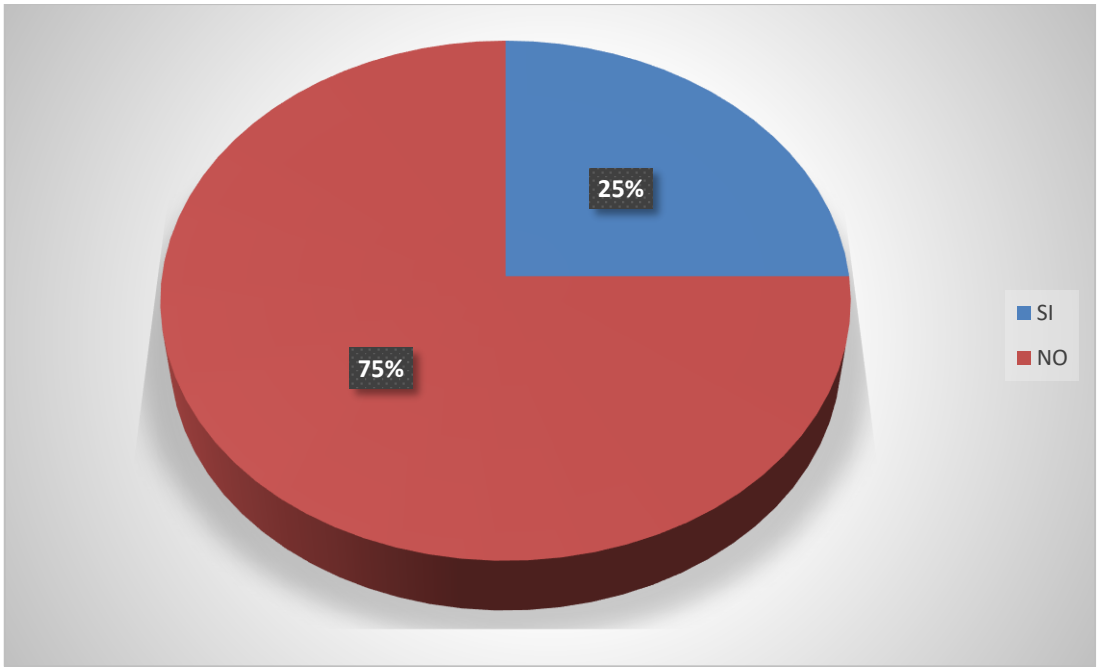


Figura 10: *Pregunta 9*
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

Análisis

El 25% de las personas encuestadas indican que las relaciones interpersonales dentro de la organización si son favorables, mientras que el 75% de los trabajadores demuestran todo lo contrario, por lo que este factor se debería tomar muy en cuenta para el progreso de la empresa.

PREGUNTA Nº10

¿Ha tenido oportunidades en su trabajo para aprender y crecer?

Tabla 11: *Pregunta 10*

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa	Frecuencia Acumulada
Siempre	2	5%	5%
A veces	16	40%	45%
Nunca	22	55%	100%
TOTAL	40	100%	

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

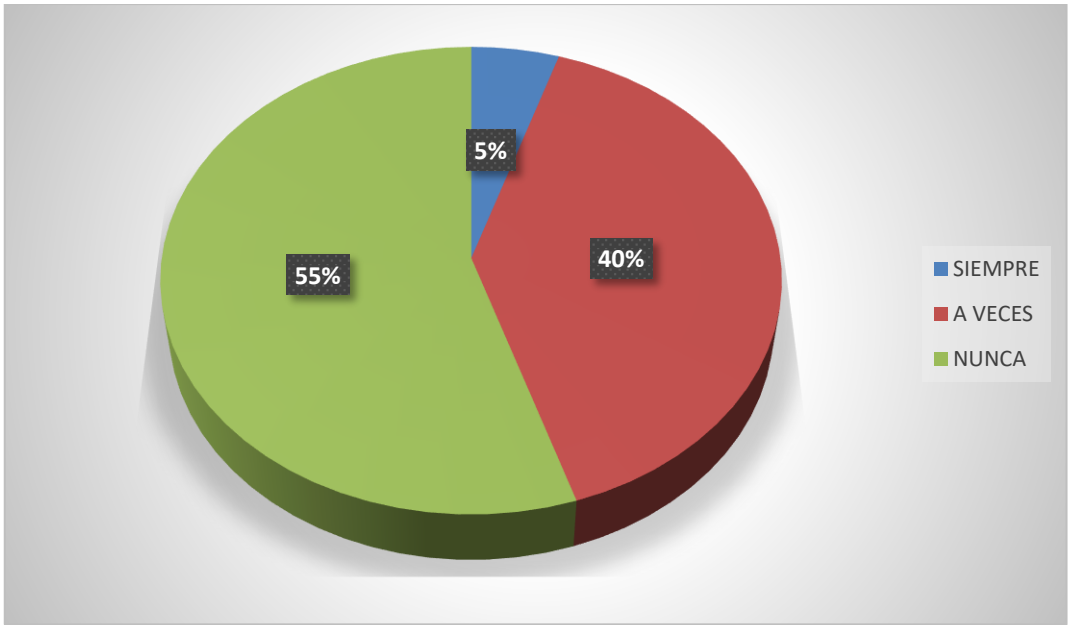


Figura 11: *Pregunta 10*
Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Játiva

Análisis

En esta pregunta la mayoría de las personas encuestadas que representa el 55% indica que nunca les han brindado la oportunidad de crecer dentro de la empresa, el 40% determina que si lo han hecho a veces, y el 5% siempre ha obtenido esta conveniencia.

TALLER MOTIVACIONAL



EMPRESA FULL STEEL ACEROS INDUSTRIALES S.A

AUTOR: JESSICA JÁTIVA

2018

5.10 Taller Motivacional

Objetivo general

Mejorar el clima laboral en la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A mediante un taller motivacional para favorecer la comunicación interna, y la empatía entre los trabajadores, con la finalidad de elevar en el progreso de las relaciones interpersonales.

Objetivos específicos

- Socializar el taller motivacional con la finalidad de mejorar el clima laboral de la empresa.
- Realizar dinámicas con el grupo de trabajo para afianzar las relaciones interpersonales.
- Motivar a todo el personal.
- Receptar sugerencias de los trabajadores con la intención de conocer sus inconformidades.
- Llevar a cabo integraciones entre departamentos con el fin de mejorar las relaciones laborales.

Alcance

El presente taller motivacional será de aplicación para todo el personal que trabaja en la empresa FULL STEEL ACEROS INDUSTRIALES S.A, pretendiendo lograr un mayor desempeño laboral y elevar la productividad empresarial.

Participantes del taller: Facilitador: Jessica Játiva y **Motivador:** Fausto Jiménez

Materiales en general

Tabla 12: *Materiales*

MATERIALES	Valores
1 Proyector	$ 150
1 Cable HDMI	$ 5,00
5 Mesas	$ 60,00
40 Sillas	$ 40
40 Esferos	$ 12,00
4 Marcadores	$ 4,00
15 Papelotes	$ 6,00

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jessica Játiva

Duración: 4 horas 30 minutos

Lugar: El taller se desarrollará en la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A, sala de reuniones.



Dinámica de ambientación

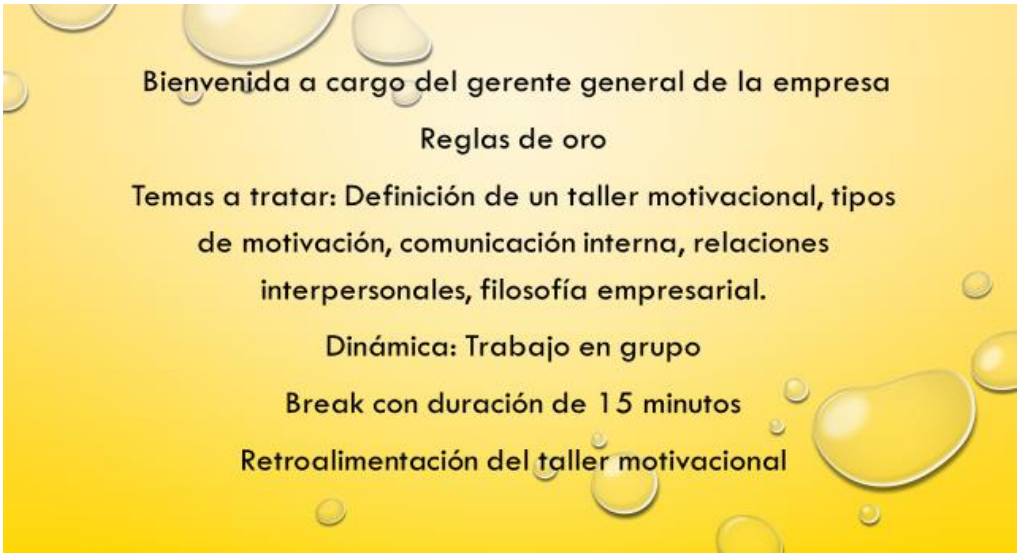
Dinámica: La Telaraña.- Consiste en presentarse utilizando un ovillo de lana que se va lanzando entre los participantes del grupo.

Objetivo: Iniciar un pequeño conocimiento de cada persona que conforma la empresa, y aprender a trabajar en equipo. Participantes: Los 40 trabajadores de la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A

Desarrollo: Todos los participantes formaran un circulo, luego se seleccionara alguna persona al azar la cual tomara el principio del ovillo de lana después lanzara el resto de la lana a algún participante que el elija pero antes de lanzarlo deberá dar una pequeña presentación personal, al lanzarlo el otro participante debe repetir la presentación de su compañero y la propia, quedándose también con una parte de él hasta llegar al último

participante y lograr formar una telaraña el dirigente o moderador tomara la decisión de deshacerla siguiendo el mismo desarrollo pero ahora mencionaran los participantes otro dato como algo positivo sobre la persona a la que le regresara el extremo de la lana y así se continua hasta llegar a la primera persona que tiene el inicio.

Planificación del día



Reglas de Oro

Duración (5 minutos)

- Apagar los celulares para no tener interrupciones en el taller
- Evitar salir durante el taller
- Respetar los horarios que se van aplicar en el taller
- No ingresar bebidas y alimentos
- Ser puntuales
- Hacer silencio, escuchar y poner atención

5.05 Formulación de la propuesta

TEMA I

INTEGRACIÓN GRUPAL Y RELACIONES INTERPERSONALES

Actividad 1: Dinámica de participación y relaciones interpersonales (Los Aquejados)

Objetivo de la actividad a realizar: Mediante la dinámica se pretende dar a conocer cuán importante son las relaciones interpersonales dentro de la empresa, logrando así que los trabajadores se integren cada día más y puedan mantener una buena relación interpersonal en su lugar de trabajo.

Alcance de la actividad: todos los colaboradores de la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A

Desarrollo: Los participantes se presentaran como si se tratara de una obra de teatro, representando dinámicamente los conflictos que viven a diario en su lugar de trabajo y entre compañeros. El exteriorizar estos conflictos internos delante de otras personas que están dispuestos a comprenderlos es terapéutico en sí mismo. Esta técnica es adaptada a grupos que presentan situaciones conflictivas que tienen para con ellos mismo o con los demás, en el centro de un grupo dispuesto a escuchar y que jamás critica. Esta técnica también es utilizada para solucionar conflictos de manera constructiva, tiene un gran poder para cambiar actitudes sobre el grupo.



Responsable	Jessica Játiva
Tiempo de duración de esta actividad	20 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Materiales para disfrazarse
Presupuesto total de esta actividad	$15

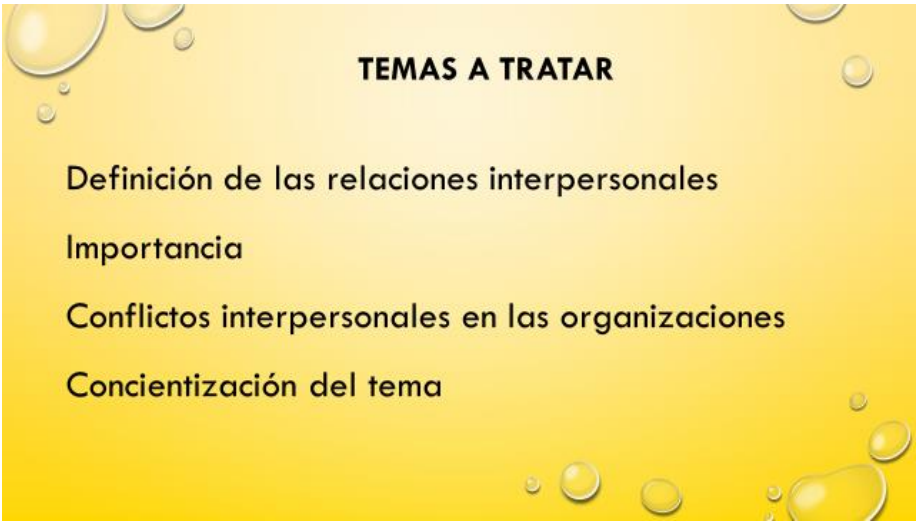
Actividad2: Charla sobre las relaciones interpersonales

Objetivo de la actividad: Impartir información acerca de la definición, importancia, y conflictos interpersonales en las organizaciones, pretendiendo que los trabajadores puedan concientizar sobre el tema y obtener un cambio de actitud personal.

Alcance de la actividad: Todos los colaboradores de la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A

Desarrollo

- Definición de las relaciones interpersonales
- Importancia
- Conflictos interpersonales en las organizaciones
- Concientización del tema



Responsable	Jessica Játiva
Tiempo de duración de esta actividad	40 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Proyector, pantalla, laptop
Presupuesto total de esta actividad	$600

Actividad 3: Juego recreativo de integración (Encuentra a alguien vestido de...)

Objetivo de la actividad: Mediante este juego se quiere lograr integrar a todos los trabajadores y fomentar el trabajo en equipo, consiguiendo liberar el estrés y la tensión de ellos.

Alcance de la actividad: Todos los colaboradores de la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A

Desarrollo: Pedir a los participantes que caminen relajándose, sacudiendo sus extremidades y relajándose. Luego de un corto tiempo, el facilitador anuncia "Encuentra a alguien vestido de..." y dice el nombre de la prenda de vestir. Los participantes tienen que apurarse para pararse junto a la persona descrita y obtener la prenda de vestir mencionada. Repetir este ejercicio varias veces usando diferentes tipos de prendas, la persona que obtenga más prendas en el tiempo estipulado será acreedora de un premio.



Responsable	Jessica Játiva
Tiempo de duración de esta actividad	20 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Prendas de vestir
Presupuesto total de esta actividad	$0

TEMA II

EMPODERAMIENTO E IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA

Actividad 1: Charla sobre la filosofía empresarial

Objetivo de la actividad: A través de esta exposición se desea proporcionar información a los trabajadores sobre la empresa a la cual prestan sus servicios, logrando de esta manera poder identificarlos más con ella.

Alcance de la actividad: Todos los colaboradores de la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A

Desarrollo:

- Filosofía empresarial
- Misión
- Visión
- Valores Corporativos



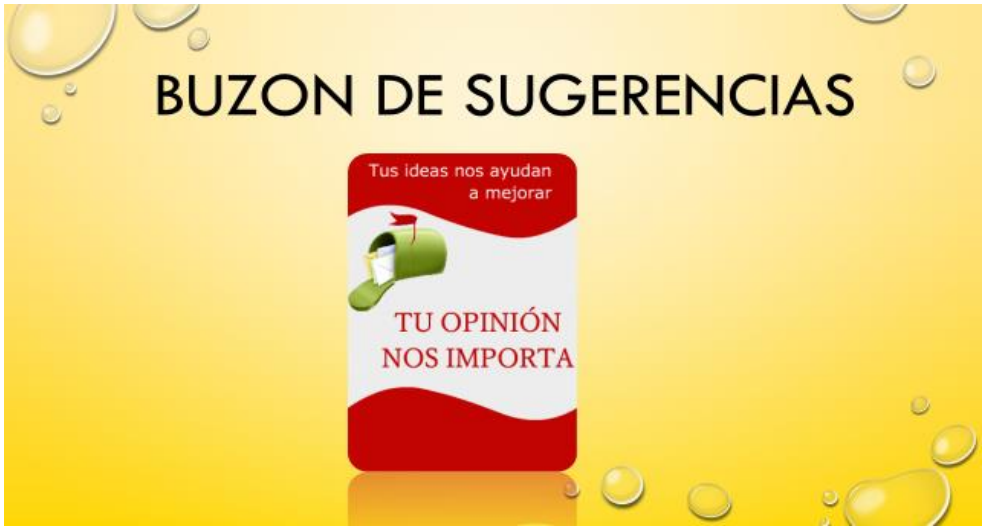
Responsable	Jessica Játiva
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Proyector, pantalla, laptop
Presupuesto total de esta actividad	$600

Actividad 2: Buzón de sugerencias

Objetivo de la actividad: Con esta actividad se pretende recopilar las sugerencias que los trabajadores tienen para la empresa, haciéndolos sentir que son un elemento esencial para la organización y sus directivos.

Alcance de la actividad: Todos los colaboradores de la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A

Desarrollo: Cada miembro de la organización podrá expresar sus ideas, pensamientos, y sugerencias libremente y todas estas dirigidas a la empresa, de tal manera que los directivos puedan conocer lo que le hace falta a su personal para que pueda tener un mayor desempeño y productividad, de tal manera que los trabajadores sientan que son tomados en cuenta en la organización a la que pertenecen.



Responsable	Jessica Játiva
Tiempo de duración de esta actividad	20 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Sin materiales
Presupuesto total de esta actividad	$0

Actividad 3: Break - Lunch

Objetivo de la actividad: Brindar un tiempo de relajación y de interacción entre las personas presentes.

Alcance de la actividad: Todos los colaboradores de la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A

Desarrollo: Se tomara 15 minutos dentro del transcurso de la exposición del taller para que los trabajadores puedan deleitarse con un pequeño break, con lo que se pretende no cansar al personal y que no sea algo monótono.



Responsable	Jessica Játiva
Tiempo de duración de esta actividad	20 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Break (sánduche + bebida)
Presupuesto total de esta actividad	$120

TEMA III

MOTIVACIÓN LABORAL

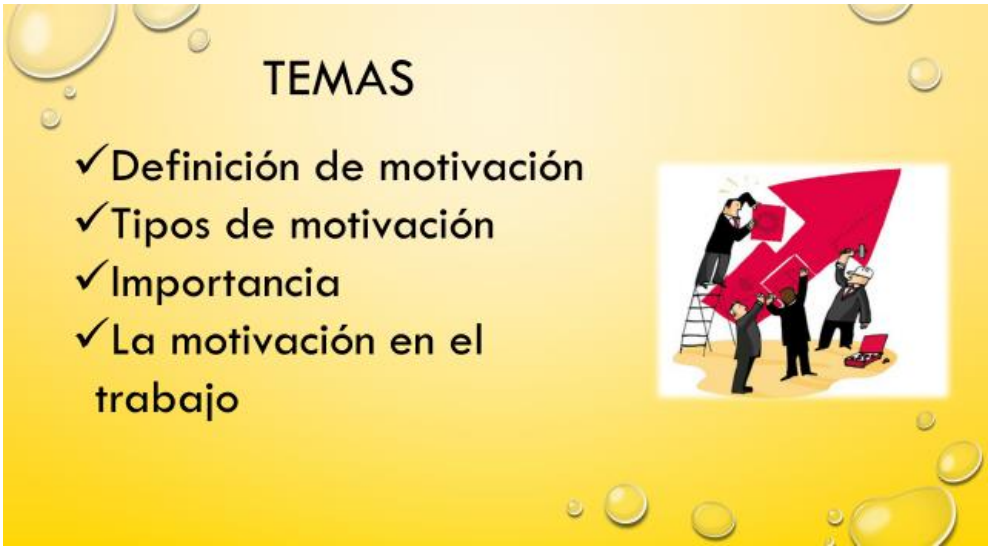
Actividad 1: Charla sobre la motivación.

Objetivo de la actividad: A través de esta charla los trabajadores podrán obtener información acerca de la definición de motivación, tipos, y la importancia de la motivación en el trabajo, con lo que el personal se podrá sentir estimulado.

Alcance de la actividad: Todos los colaboradores de la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A

Desarrollo:

- Definición de motivación
- Tipos de motivación
- Importancia
- La motivación en el trabajo



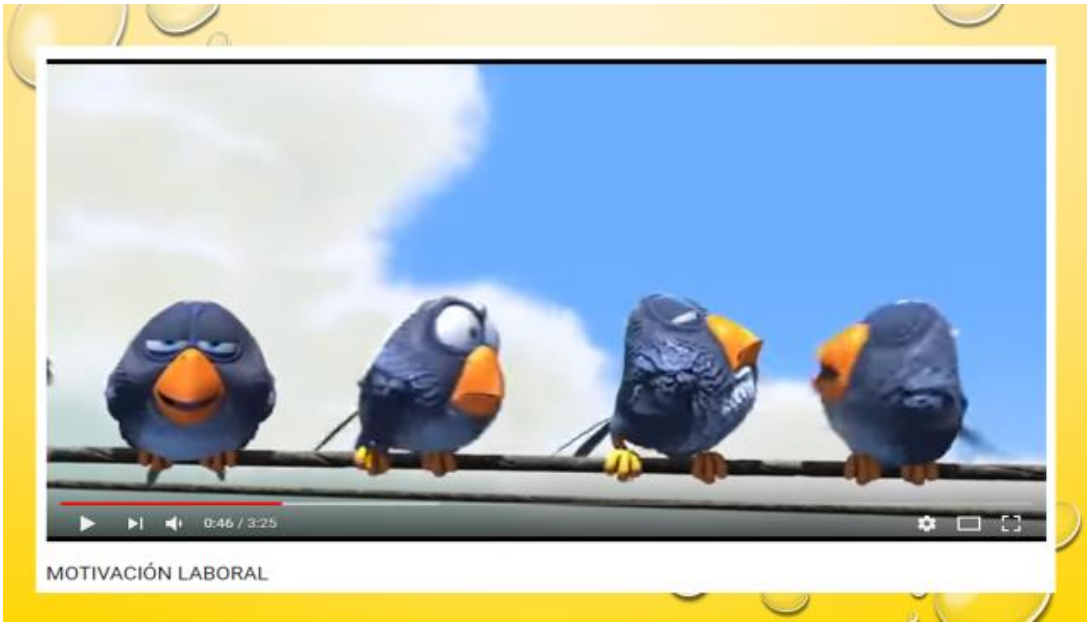
Responsable	Jessica Játiva
Tiempo de duración de esta actividad	45 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Proyector, pantalla, laptop
Presupuesto total de esta actividad	$600

Actividad 2: Video Motivacional

Objetivo de la actividad: Mediante este video se pretende dar a conocer que tan importante es la motivación en el trabajo.

Alcance de la actividad: Todos los colaboradores de la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A

Desarrollo: Proyectar video que demuestre lo importante de la motivación laboral.



Responsable	Jessica Játiva
Tiempo de duración de esta actividad	15 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Proyector, pantalla, laptop, amplificadores
Presupuesto total de esta actividad	$610

Actividad 3: Despedida (Finalización del taller)

Objetivo de la actividad: Culminar con éxitos el taller motivacional, obteniendo satisfacción y buen ánimo de parte de los trabajadores.

Alcance de la actividad: Todos los colaboradores de la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A

Desarrollo: Se dará por terminado el taller con una frase motivadora para los trabajadores, y se entregara un recuerdo con el cual ellos podrán recordar todo lo que se realizó en este día.



Responsable	Jessica Játiva
Tiempo de duración de esta actividad	20 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Proyector, pantalla, laptop, recuerdos
Presupuesto total de esta actividad	$680

5.11 Retroalimentación

Dialogar sobre lo que se aprendió durante el taller, como también aplicar una prueba que contengan preguntas sobre lo que se realizara, y por último se receptaran cuestionamientos o sugerencias.

5.12 Presupuesto del taller motivacional

Presupuesto total	**825**
Presupuesto disponible	600
Presupuesto por gestionar	225

5.13 Cronograma de actividades

Taller Motivacional					
Objetivo:	Mejorar el clima laboral en la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A mediante un taller motivacional para favorecer la comunicación interna, y la empatía entre los trabajadores, con la finalidad de elevar en el progreso de las relaciones interpersonales.				
Lugar:	Sala de reuniones		**Hora:**	13:00 a 17:30	
Participantes:	Motivador, Facilitador, Todo el personal de la empresa				
Tema 1	**Mejorar la integración grupal, y las relaciones interpersonales**				
Hora	**Actividades**	**Lugar**	**Recursos**	**Observaciones**	**Responsable**
13:00 a 13:20	BIENVENIDA DE AMBIENTACIÓN Dinámica: La Telaraña	Sala de Reuniones	Papelógrafos, esferos, cuadernos, computadora, proyector y amplificadores	El juego recreativo ayudo a las personas a integrarse en los demas grupos de trabajo	Motivador y Facilitador
13:20 a 13:40	Dinámica de participación y relaciones interpersonales (Los Aquejados)				
13:40 a 14:20	Charla sobre las relaciones interpersonales				
14:20: a 14:40	Juego recreativo de integración				
Tema 2	**Empoderamiento e identificación de la empresa.**				
14:40 a 15:10	Charla sobre la filosofía empresarial	Sala de Reuniones	Papelógrafos, esferos, cuadernos, computadora, proyector y amplificadores	Los trabajadores obtendran material de información	Motivador y Facilitador
15:10 a 15:30	Buzón de sugerencias				
15:30 a 15:50	Break - Lunch				
Tema 3	**Informar acerca de la motivación**				
15:50 a 16:35	Charla sobre la motivación	Sala de Reuniones	Papelógrafos, esferos, cuadernos, computadora, proyector y amplificadores	Los trabajadores concientizarón la importancia de la motivación en el trabajo	Motivador y Facilitador
16:35 a 16:50	Video: Motivacional Laboral Duración: 4 mits https://www.youtube.com/watch?v=Ig8Ntu0lymA				
16:50 a 17:10	Despedida (Finalización del taller)				
17:10 a 17:30	Retroalimentación				

SOCIALIZACION DEL TALLER

Objetivo general

Informar a los directivos de la empresa sobre el taller motivacional, para que en un tiempo determinado pueda ser aplicado en la organización con la finalidad de mejor el clima laboral y las relaciones interpersonales dentro de ella.

Objetivo especifico

Identificar los elementos claves que sean necesarios respecto a la motivación, para que el taller sea exitoso.

Alcance: Directivos de empresa Full Steel Aceros Industriales S.A

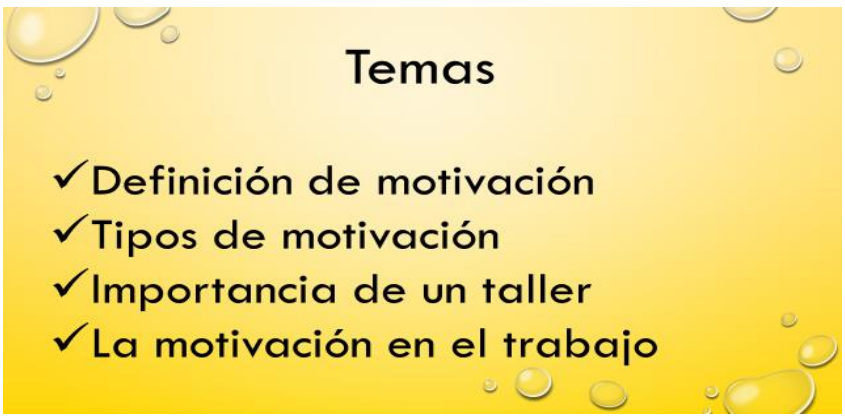
Duración: 1 Hora

Actividad 1: Dinámica de integración (La telaraña)

Actividad 2: Charla sobre la importancia de la motivación laboral

Actividad 3: Video (Motivación Laboral)

Actividad 4: Despedida – Break



CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Recursos

Para la elaboración de la propuesta se utilizaron algunos recursos los cuales se detallan a continuación:

6.01.01 Recursos Humanos

Población: 40 trabajadores

Director: 1 persona

Responsable del proyecto: 1 persona

Break: 40 personas

6.01.02 Recursos Materiales

Esferos

Papelotes

Fotocopias

Marcadores

Material didáctico

Cuadernos pequeños

6.01.03 Infraestructura

Sala de reuniones de la empresa

Sillas

Mesas

6.01.04 Recursos Tecnológicos

Proyector

Pantalla

Amplificación

Computadora portátil

6.02 Presupuesto

Tabla 13*: Presupuesto*

RECURSOS HUMANOS		
Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
1 Motivador	$100	$100
Break (40 personas)	$3,00	$120
Otros Imprevistos	$20	$20
	VALOR PARCIAL	$240
RECURSOS MATERIALES		
40 Esferos	$0,30	$12,00
15 Papelotes	$0,20	$3,00
4 Marcadores	$0,75	$3,00
40 Cuadernos pequeños	$0,60	$24,00
Material didáctico	$16,00	$16,00
INFRAESTRUTURA		
Sala de reuniones	$30,00	$30,00
40 sillas	$1,00	$40,00
4 mesas	$5,00	$20,00
RECURSOS TECNOLOGICOS		
Proyector	$80,00	$80,00
Pantalla	$20,00	$20,00
Amplificación	$10,00	$10,00
Computadora portátil	$500,00	$500,00
	VALOR PARCIAL	$758,00
	V.P+V.P =VALOR TOTAL	$240+$758= $998
	Presupuesto disponible	**$660**
	Presupuesto por gestionar	**$338**

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jessica Játiva

6.03. Cronograma

Tabla 14: *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																								
Selección de tema de Investigación																								
Capítulo I Antecedentes 1.1 Contexto 1.2 Justificación 1.3 Matriz T																								
Capítulo II 2.1 Mapeo de Involucrados 2.2 Matriz de análisis de involucrados																								
Capítulo III 3.1 Árbol de problemas 3.2 Árbol de objetivos																								
Capítulo IV 4.1 Matriz de análisis de alternativas 4.2 Matriz de análisis de impacto de los objetivos 4.3 Diagrama de estrategias 4.4 Matriz de marco lógico																								
Capítulo V 5.1 Antecedentes de la propuesta 5.2 Desarrollo de la propuesta																								
Capítulo VI 6.1 Recursos 6.2 Presupuesto 6.3 Cronograma																								
Capítulo VII 7.1 Conclusiones 7.2 Recomendaciones																								

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jessica Játiva

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

- El taller motivacional cumple un papel importante dentro del desarrollo empresarial y personal porque ayuda de cierta manera al desempeño laboral, aumentando la efectividad en cada uno de los integrantes de la empresa, es por esto que la organización debe mantener un vínculo laboral satisfactorio para cumplir con los objetivos y metas propuestas.

- Existe compromiso por parte del todo el grupo de trabajo para lograr el cambio, están conscientes de que los procedimientos de trabajo deben ser mejorados para que de esta forma exista una mayor productividad personal y profesional.

- El clima laboral positivo en la organización es de vital importancia ya que favorece a los trabajadores y a la empresa en general, es una pauta para que los colaboradores se desenvuelvan de mejor manera en sus funciones, demostrando estar implicados en su trabajo y comprometidos con la organización.

- Con la investigación se detectó que los trabajadores no cuentan con una comunicación interna en sus procesos, por lo que existe ciertas falencias, provocando así inconformidades y malos entendidos entre diferentes departamentos

- El diseño de la propuesta contenida en este trabajo de investigación contribuye a fortalecer el clima laboral, con el único fin de elevar las relaciones interpersonales dentro de la empresa.

7.02 Recomendaciones

- Se recomienda que en la organización se implemente el taller motivacional propuesto ya que consiste de ciertas dinámicas y charlas que podrían ser de mucha utilidad para los trabajadores, de tal manera podrán lograr un mejor desempeño laboral y obtener un trabajo más efectivo.

- La organización debe poner más énfasis y atención en las necesidades y sugerencias de los trabajadores ya que por medio de ellas se podrán sentir valorados e identificados con la empresa influyendo en la eficiencia y productividad de ella.

- Se recomienda que se realicen talleres de motivación de manera periódica hasta ver que el personal se sienta motivado ayudando de manera positiva al progreso de la empresa y a su vez mejorando el clima laboral.

- Los niveles gerenciales deben brindar una apertura comunicacional con los subalternos, ya que esta manera mejoraran sus procesos y brindaran confianza a sus trabajadores.

- Dar seguimiento constante a los trabajadores a través de encuestas, esto permitirá mostrar cambios en cuanto a elementos que les producen motivación o desmotivación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(2017 - 2021). Recuperado el 12 de 12 de 2017, de Plan Nacional de Desarrollo: http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

(2017 - 2021). Obtenido de Plan Nacional de Desarrollo : http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Consultor Hay Group. (28 de 03 de 2014). *El impacto del clima organizacional en los resultados*. Recuperado el 1 de Diciembre de 2017, de Portafolio: http://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/impacto-clima-organizacional-resultados-62088

De Seta, L. (02 de 12 de 2008). *Dos ideas*. Recuperado el 29 de 01 de 2018, de Consejos para hacer un buen taller: https://dosideas.com/noticias/metodologias/337-12-consejos-para-hacer-un-buen-taller

Diego. (03 de 10 de 2011). *Empresaspymesblog*. Recuperado el 28 de 03 de 2018, de Los conflictos interpersonales en las organizaciones: http://www.empresaspymesblog.com.ar/los-conflictos-interpersonales-en-las-organizaciones/

Down21.org. (2018). Recuperado el 29 de 01 de 2018, de Importancia de las relaciones interpersonales.

E-Cultura Group. (29 de 3 de 2016). *El pensante*. Recuperado el 23 de 02 de 2018, de La investigación explicativa: https://educacion.elpensante.com/la-investigacion-explicativa/

Emprende pyme.net. (2016). *Que es el clima laboral*. Recuperado el 12 de 1 de 2017, de Emprende pyme: https://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html

Emprendepyme.net. (2016). *Emprendepyme.net*. Recuperado el 26 de 01 de 2018, de Componentes fundamentales del clima laboral: https://www.emprendepyme.net/componentes-fundamentales-del-clima-laboral.html

enciclopediadetareas.net. (05 de 2012). Recuperado el 29 de 01 de 2018, de Que son las relaciones interpersonales: http://www.enciclopediadetareas.net/2012/05/que-son-las-relaciones-interpersonales.html

Entrepreneur. (s.f.). *El mundo*. Recuperado el 01 de 04 de 2018, de Reglas de oro de un buen clima laboral: http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html

Fxtrader. (11 de 03 de 2012). *Emprendices*. Recuperado el 29 de 01 de 2018, de Motivación Laboral: https://www.emprendices.co/motivacion-laboral/

Gallardo Espinoza, C. (04 de 2017). *dspace.cordillera.edu.ec.* Obtenido de Elaboracion y socializacion de un taller dirigido a la divulgacion de losprincipales riesgos ergonomicos: http://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/2535/1/RHP-16-17-1721035432.pdf

Gestión. (20 de 10 de 2017). *Gestión*. Recuperado el 23 de 01 de 2018, de Por qué es importante gestionar un óptimo clima laboral en las empresas: https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/importante-gestionar-optimo-clima-laboral-empresas-221046

Jarrín, L. (2012). Reglamento Interno. Pichincha, Ecuador. Recuperado el 7 de 12 de 2017

Jarrín, L. (s.f.). *Surtiaceros - Ecuador*. Recuperado el 10 de 1 de 2018, de Full Steel Aceros Industriales S.A: http://www.surtiaceros.com.ec/

Lexis. (26 de Septiembre de 2012). *Codigo de Trabajo.* Recuperado el 1 de 12 de 2017, de Lexis: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf

Manejo del duelo. (2018). Recuperado el 29 de 01 de 2018, de Cuales son los benefcios de los talleres de motivación: https://manejodelduelo.com/cuales-son-los-beneficios-de-los-talleres-de-motivacion/

Martinez, C. (s.f.). *Lifeder.com*. Recuperado el 23 de 02 de 2018, de ¿Qué es la Observación Directa? Características y Tipos: https://www.lifeder.com/observacion-directa/Méndez, A. (s.f.). *euroresidentes.* Recuperado el 30 de 01 de 2018, de Motivación según autores: https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores

Metodoss. (s.f.). Recuperado el 23 de 02 de 2018, de Método Inductivo: https://metodoss.com/inductivo/

Pastrana, C. (19 de 08 de 2013). *iebschool*. Recuperado el 29 de 01 de 2018, de Motivación laboral y relaciones laborlaes: https://www.iebschool.com/blog/tipos-motivacion-laboral-relaciones-laborales/

Periodicosalud.com. (s.f.). Recuperado el 23 de 02 de 2018, de Método deductivo: https://periodicosalud.com/metodo-deductivo-que-es-definicion-ejemplos/

QuestionPro. (s.f.). *QuestionPro*. Recuperado el 23 de 02 de 2018, de ¿Qué es una encuesta?: https://www.questionpro.com/es/encuesta.html

Ramírez Santos, A. (29 de 03 de 2012). *motivaciongrupob.blogspot*. Recuperado el 28 de 03 de 2018, de Concepto de motivación: http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/concepto-de-motivacion.html

Revista Líderes. (s.f.). *El clima laboral es la inquietud de siempre*. Recuperado el 1 de Dicembre de 2017, de Revista Líderes: http://www.revistalideres.ec/lideres/clima-laboral-inquietud-siempre.html

Rubio Navarro, E. (s.f.). *El Mundo*. Recuperado el 26 de 01 de 2018, de Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral: http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html

Uni>ersia Costa Rica. (04 de 9 de 2017). *Uni>ersia Costa Rica*. Recuperado el 23 de 02 de 2018, de Tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa.

Uría Calderón, D. E. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Adelas CIA. LTDA de la ciudad de Ambato*. Recuperado el 27 de Noviembre de 2017, de Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Administrativas: http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf

Uría Calderón, D. E. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CIA. LTDA de la ciudad de Ambato.* Recuperado el 1 de 12 de 2017, de Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Administrativas: http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf

URIA, D. (2011). *PDF*. Obtenido de http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf

APÉNDICE "A": Matriz "T"

Tabla 15: *Matriz "T"*

SITUACIÓN EMPEORADA	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORADA
Mínimo rendimiento de los trabajadores y pérdida de productividad. **Clima laboral tóxico.**	Deterioro del clima laboral en la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A.				Trabajadores satisfechos y productivos. Agradable clima laboral.
FUERZAS IMPULSADORAS	REAL I	IDEAL PC	I	PC	FUERZAS BLOQUIADORAS
Realizar un taller de motivación para todos los miembros de la organización	1	5	5	2	Desinterés por parte de los miembros para asistir al taller.
Emplear una integración organizacional.	2	4	4	2	Carencia de tiempo y recursos.
Implementar reuniones periódicas para mejor la comunicación interna de la organización.	2	5	5	3	Ausencia de colaboración y compromiso por parte de todos los trabajadores.
Establecer un empoderamiento del personal.	2	5	5	2	Líderes que no están preparados, o no tienen tiempo para capacitar al personal.

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jessica Játiva

APÉNDICE "B": Mapeo de Involucrados

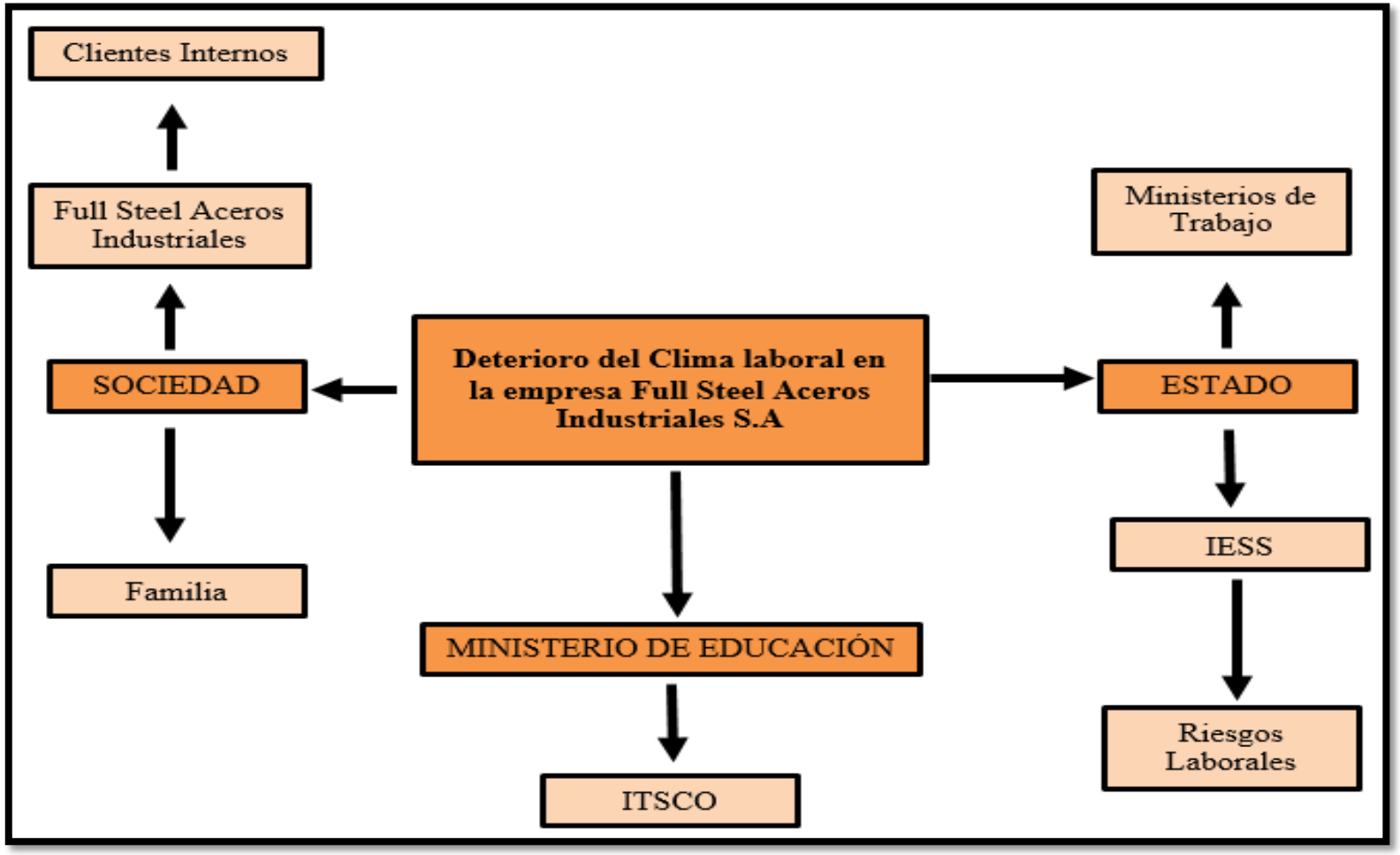


Figura 12: *Mapeo de Involucrados*
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jessica Játiva

APENDICE "C": Matriz de Involucrados

Tabla 16: *Matriz de Involucrados*

AUTORES INVOLUCRADOS	INTERES SORE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS MANDATOS CAPACIDADES	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
Ministerio de trabajo	Proporcionar información sobre la problemática del inadecuado clima laboral.	Desinterés por parte de algunos directores de esta entidad.	Recursos tecnológicos, Recursos Humanos. Código de Trabajo Art.3	Prevenir el mal clima laboral en las empresas.	Escaso presupuesto
Familia	Mejorar el entorno familiar.	Problemas intrafamiliares.	Recursos Humanos "Plan Nacional del Buen Vivir Objetivo N°1.	El miembro de la familia se encuentre bien en su lugar de trabajo.	Desinterés por parte de los familiares.

Full Steel Aceros Industriales S.A	Brindar información a todo su personal para mejorar sus relaciones interpersonales	Despreocupación y falta de tiempo por parte del empleador	Recursos Humanos, Tecnológicos y financieros Reglamento Interno de la Empresa Art.1	Mejor el clima laboral en toda la empresa	Inadecuado liderazgo
Cliente Interno	Integrar a todo el personal para mejorar el clima organizacional	Desinterés por parte de algunos trabajadores	Recursos Tecnológicos, Reglamento Interno de la Empresa Art.9	Incentivar el trabajo en equipo	Escasa comunicación
ITSCO	Promover proyectos de desarrollo	Alumnos que no entienden sobre el tema	Recursos tecnológicos, Art. 73 " Trabajos de titulación"	Graduarme	Arrastrar una materia consecutiva

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jessica Játiva

APÉNDICE "D": Árbol de problemas

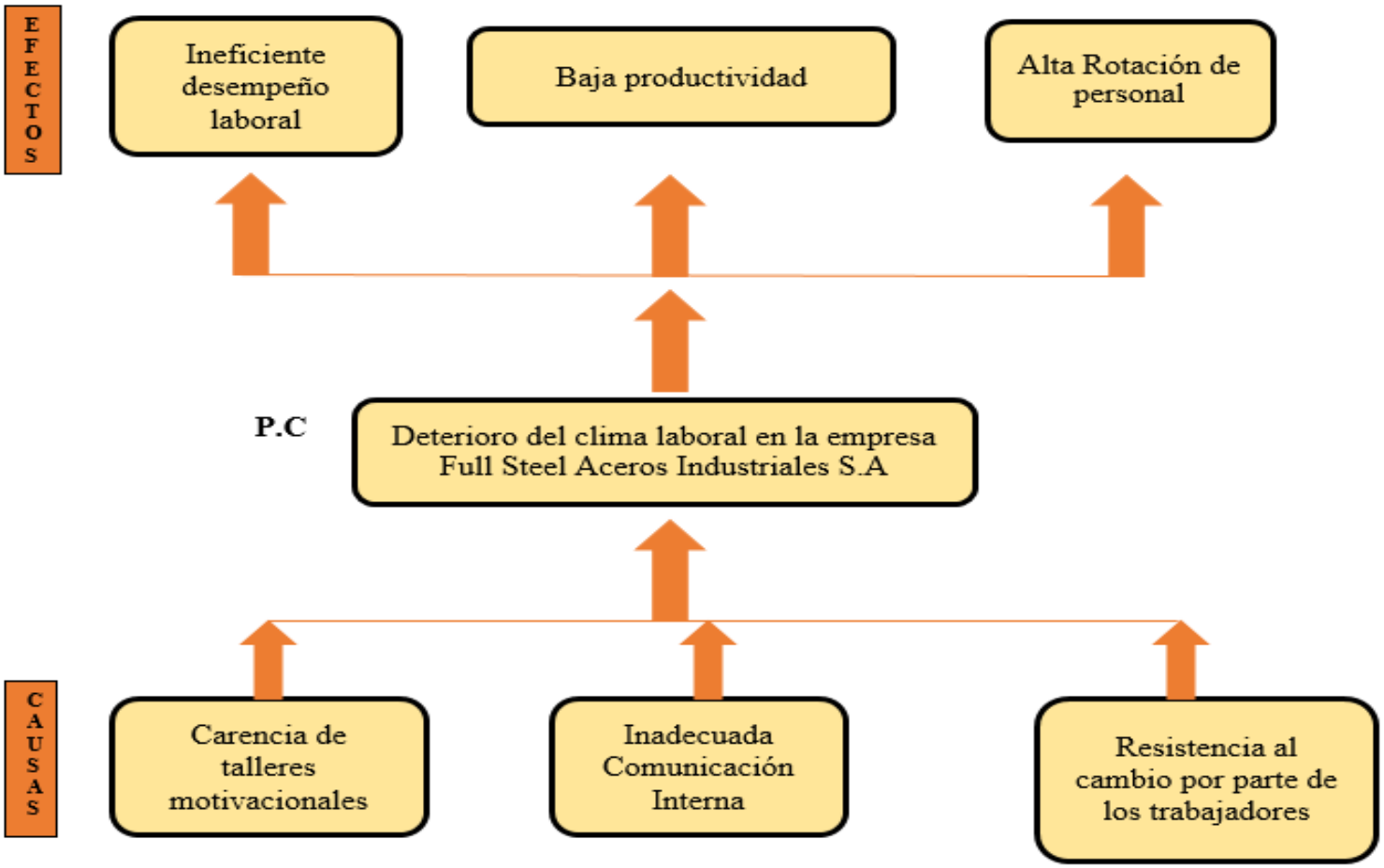


Figura 13: *Árbol de problemas*
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jessica Játiva

APENDICE "E": Árbol de Objetivos

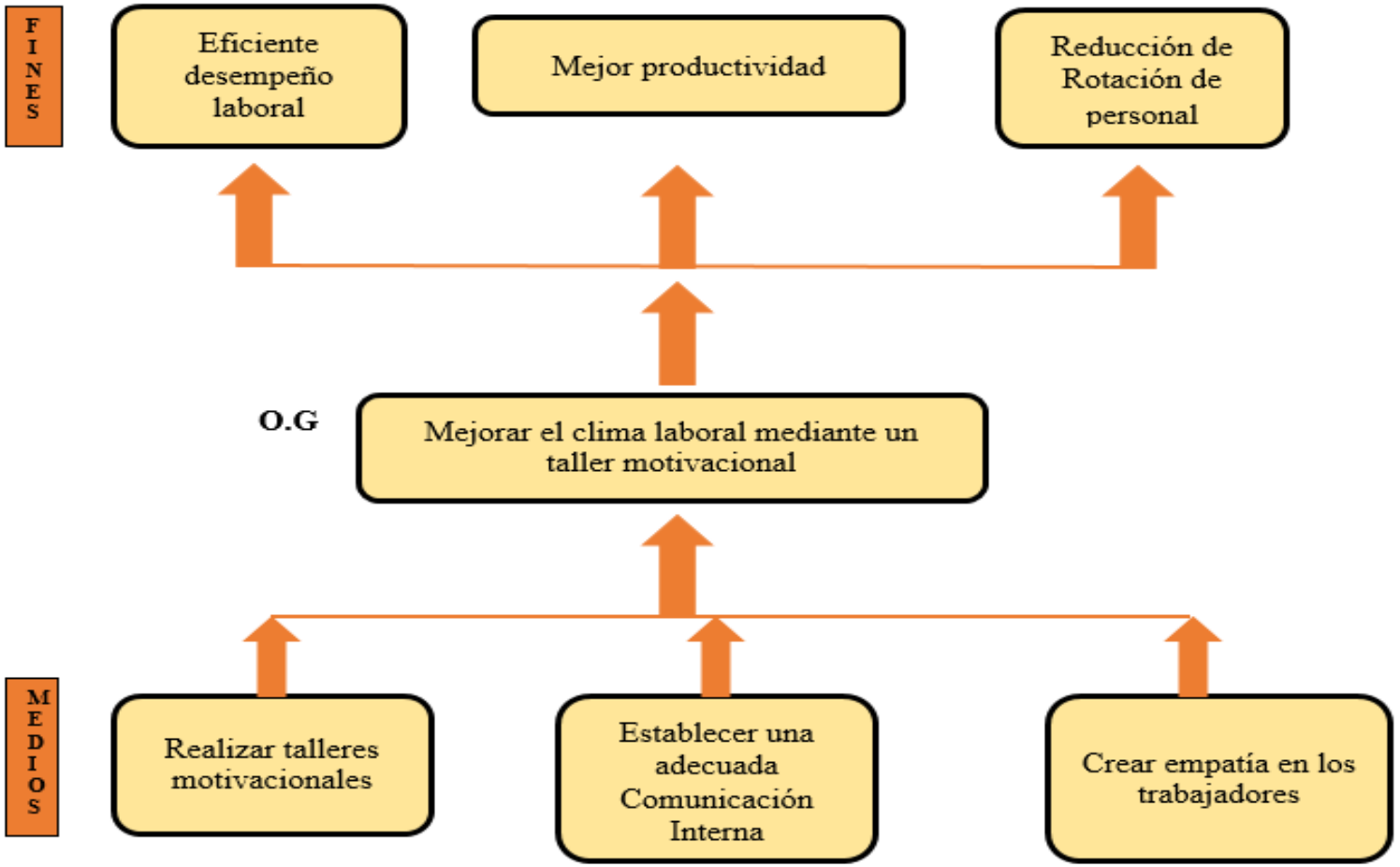


Figura 14: *Árbol de objetivos*
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jessica Játiva

APENDICE "F": Matriz de Alternativas

Tabla 17: *Matriz de Alternativas*

OBJETIVOS	IMPACTO SOBRE EL PROPÓSITO	FACTIBILIDAD TÉCNICA	FACTIBILIDAD FINANCIERA	FACTIBILIDAD SOCIAL	FACTIBILIDAD POLÍTICA	TOTAL	CATEGORIA
Realizar talleres motivacionales	5	4	4	3	5	21	ALTA
Establecer una adecuada Comunicación Interna	4	4	5	4	5	22	ALTA
Crear empatía en los trabajadores	4	4	4	5	5	22	ALTA
Mejorar el clima laboral mediante un taller motivacional	5	5	5	4	4	23	ALTA
TOTAL	18	17	18	16	19	88	ALTA

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jessica Játiva

APÉNDICE "G": Matriz de análisis de impacto de los objetivos

Tabla 18: *Matriz de análisis de impacto de los objetivos*

OBJETIVOS	FACTIBILIDAD DE LOGRARSE	IMPACTO DE GENERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIA	SOSTENIBILIDAD	TOTAL	CATEGORIA
Realizar talleres motivacionales	La beneficiada será la empresa (5)	Participación general sin distinción de género (5)	Mejora la convivencia entre los miembros de la empresa (4)	Tener trabajadores constantemente motivados (5)	Que los trabajadores obtengan una guía de motivación integral (5)	24	ALTA
Establecer una adecuada Comunicación Interna	El beneficio total es para el recurso humano (5)	Respeto a los derechos de los trabajadores tanto de hombres como mujeres (5)	Cambio de actitudes por parte del personal en la organización (5)	Trabajadores comprometidos a conseguir el cambio (5)	Fortalecimiento en los procesos(5)	25	ALTA
Crear empatía en los trabajadores	La empresa se beneficiara productivamente (5)	Todos los trabajadores hombres y mujeres (5)	Buenas relaciones laborales (5)	Trabajadores que se sienten identificados con la empresa (4)	Crecimiento continuo del personal (5)	24	ALTA

Mejorar el clima laboral mediante un taller motivacional	Los involucrados directamente el gerente y todo el personal de la empresa son los beneficiados (5)	Equidad en los recursos de los derechos laborales de hombres y mujeres (5)	Mejores relaciones interpersonales(5)	Desempeño adecuado (5)	Empoderamiento empresarial (5)	25	ALTA
TOTAL	15	15	14	15	15	74	ALTA

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jessica Játiva

APÉNDICE "H": Diagrama de estrategias

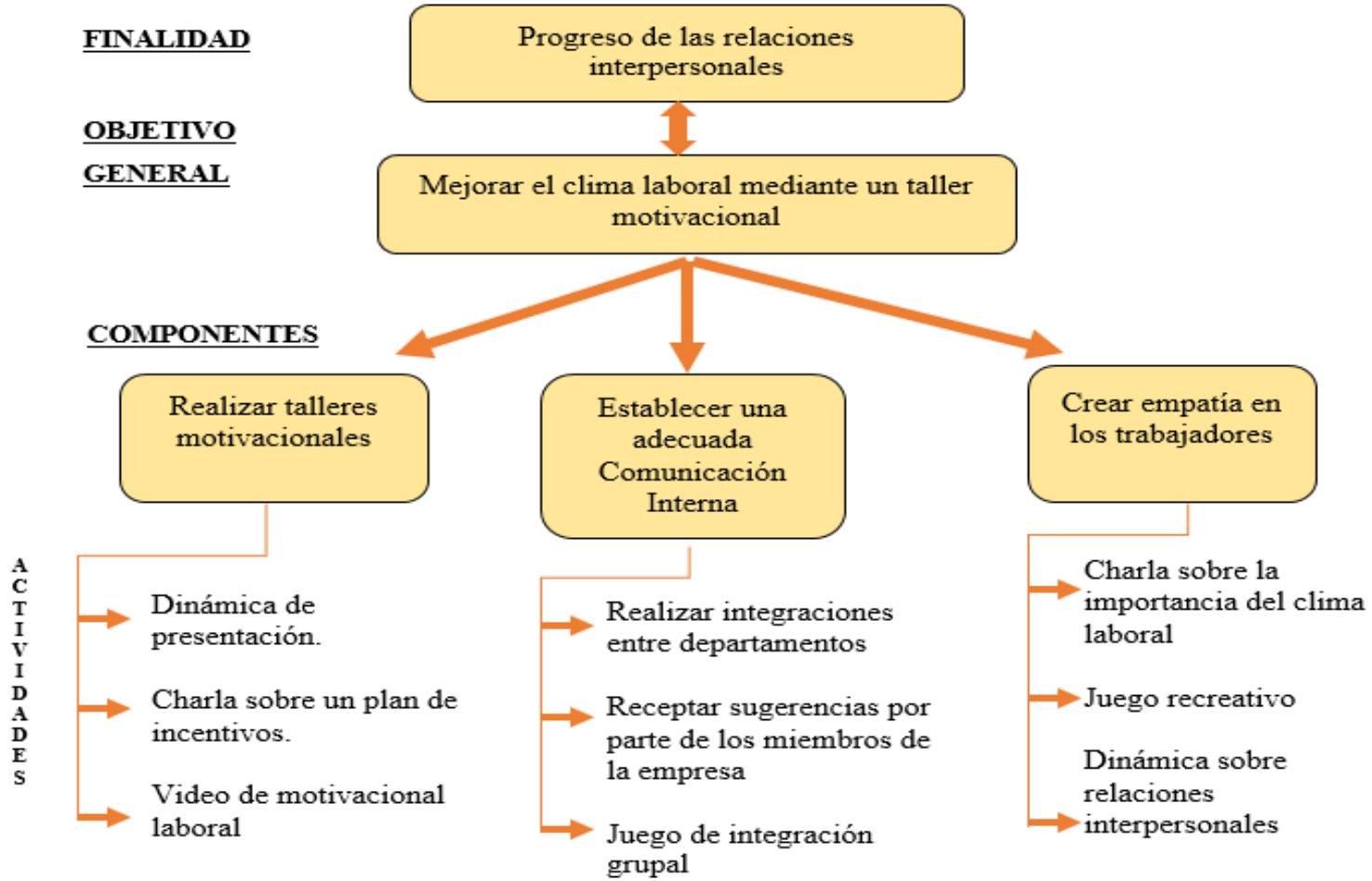


Figura 15: *Diagrama de estrategias*
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jessica Játiva

APÉNDICE "I": Matriz de marco logico

Tabla 19: *Matriz de marco lógico*

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Progreso de las relaciones interpersonales	Aumentar en un 75% las relaciones interpersonales entre todos los trabajadores.	Encuestas Registro de rotación de personal	Trabajadores satisfechos
PROPÓSITO	**INDICADORES**	**MEDIOS DE VERIFICACION**	**SUPUESTOS**
Mejorar el clima laboral mediante un taller motivacional	Incrementar en un 15% la colaboración de los trabajadores para mejorar el ambiente laboral.	Encuestas Registro de ventas	Mayor productividad para la empresa.
COMPONENTES	**INDICADORES**	**MEDIOS DE VERIFICACION**	**SUPUESTOS**
Realizar talleres motivacionales	Al finalizar el taller se dará a conocer a los trabajadores los lineamientos, así aumentara un 55% el conocimiento y la participación.	Encuestas	Crecimiento de desempeño laboral

Establecer una adecuada Comunicación Interna	Elevar en un 85% la comunicación entre los trabajadores	Encuestas realizadas a los trabajadores	Mejora en los procesos internos
Crear empatía en los trabajadores	Al concluir el taller motivacional el 95% estará dispuesto a colaborar con el cambio	Encuestas	Trabajadores empoderados

ACTIVIDAD	RESUMEN DEL PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS DE LAS ACTIVIDADES
Dinámica de presentación. **Charla sobre un plan de incentivos.** **Video de motivacional laboral** **Realizar integraciones entre departamentos** **Receptar sugerencias por parte de los miembros de la empresa** **Juego de integración grupal** **Charla sobre la importancia del clima laboral** **Juego recreativo** **Dinámica sobre relaciones interpersonales**	Copias $ 30 Materias de oficina $ 40 Equipos tecnológicos $ 500 Facilitador $ 250 Documentos informativos $ 50 Refrigerio $ 60 TOTAL $ 930	Registro de asistencia Facturas Recibos Informes Comprobantes de pago Fotografías Videos	Deplorable actitud por parte de los trabajadores por la desmotivación lo que les genera inconformidad. Desaprobación de la gerencia en el presupuesto necesario para la ejecución de los proyectos. Mínima colaboración de los trabajadores para realizar el taller.

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Jessica Játiva

FULL STEEL ACEROS INDUSTRIALES S.A.
SURTIACEROS
Excelencia en suministros de productos para la conducción de fluidos
www.surtiaceros.com.ec
CONTRIBUYENTE ESPECIAL RESOLUCIÓN NAC-PCTRSGE14-00008 DEL 02/04/2014

Quito, 02 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** en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución, **Mejorar el clima laboral de la empresa Full Steel Aceros Industriales S.A, mediante un taller motivacional enfocado al progreso de las relaciones interpersonales.**

El proyecto sobre el mejoramiento del clima laboral mediante un taller motivacional enfocado en el progreso de las relaciones interpersonales para la empresa Full Steel Aceros Industriales, se encuentra **terminado y entregado satisfactoriamente a la institución.**

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

Atentamente,

FULL STEEL ACEROS INDUSTRIALES S.A.

ESTEFANIA MORA
Lcda. RECURSOS HUMANOS
FULL STEEL ACEROS INDUSTRIALES S.A

TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) **JATIVA CHULDE JESSICA PAMELA,** portador de la cédula de identidad Nº 172499291-0, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 26 de abril del 2018

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CORDILLERA"
26 ABR 2018
Sra. Mariela Balseca
CAJA
VISTO FINANCIERO

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

BIBLIOTECA
Ing. William Parra
BIBLIOTECA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CORDILLERA"
25 ABR 2018
9,20
COORDINACIÓN PRÁCTICAS
Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CORDILLERA"
DIRECCION DE CARRERA
Ing. Franklin Cevallos
DIRECTOR DE CARRERA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CORDILLERA"
25 ABR 2018
Tnlg. Samantha Prado
SECRETARIA ACADÉMICA

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document:	TESIS URKUND JATIVA JESSICA.pdf (D37055898)
Submitted:	3/28/2018 11:29:00 PM
Submitted By:	jessicaz_95@outlook.es
Significance:	2 %

Sources included in the report:

PLAN MOTIVACIONAL.docx (D36958559)
para el urkum.pdf (D37025613)
MONICA COLCHA.pdf (D30300682)
Veronica Caiza.pdf (D36978022)
http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/noti12.html

Instances where selected sources appear:

5

ING. MARIA JOSE NARANJO
Tutora Del Proyecto