



**TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA:**

**PROPUESTA DE MEJORA PARA LA COMUNICACIÓN DURANTE LA  
TOMA DE DECISIONES EN EL DISTRITO 09D01 DE CONTROL  
VECTORIAL DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2016**

**AUTORA:**

**MEDINA COROZO WENDY BELEN**

**TUTOR:**

**DR. SIMÓN ALBERTO ILLESCAS PRIETO**

**GUAYAQUIL-ECUADOR**

**2017**



## DEDICATORIA

A mis padres que han sido el pilar fundamental para salir adelante a pesar de las dificultades que se han presentado a lo largo de mi carrera, por enseñarme que para obtener algo hay que esforzarse, que las metas y objetivos se deben cumplir en el tiempo debido, por ser mis consejeros, apoyo, y guía en esta nueva etapa que inicio.

A mis hermanas por estar siempre presente y acompañándome en los momentos más difíciles.

“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que hacer, alguien a quien amar y alguna cosa que esperar”. Thomas Chalmers

Medina Corozo Wendy Belén



## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco a Dios por haberme acompañado a lo largo de mi carrera, por enseñarme que nada es fácil, pero con esfuerzo se puede lograr, por guiar mis pasos, por llenarme de sabiduría y por darme las fuerzas e inteligencia para tomar las mejores decisiones de mi vida.

A mis padres Yasmin Corozo y Wilson Medina por ser mi pilar fundamental, por enseñarme que con humildad todo se puede lograr, que a pesar de las adversidades siempre hay que tener un poco de calma y ser feliz con las cosas que Dios nos da.

A mis hermanas que han estado en todo este tiempo conmigo y han sabido sobrellevar las dificultades que se han presentado en nuestro diario vivir.

Medina Corozo Wendy Belén



## INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

### ***CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR***

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Propuesta de mejora para la comunicación durante la toma de decisiones en el Distrito 09D01 de control vectorial de la ciudad de Guayaquil, 2016.”**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

### **TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

El problema de investigación se refiere a: **¿Cómo influye la comunicación durante la toma de decisiones relacionada con ejecución de la campaña vectorial en el clima laboral de los visitantes en el Distrito 09D01 de la ciudad de Guayaquil, 2016?**

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:

Presentado por la Egresada: **Medina Corozo Wendy Belén**

Tutor: **Dr. Simón Alberto Illescas Prieto**



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

**TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnóloga en Administración de empresas.

**Tema**

“Propuesta de mejora para la comunicación durante la toma de decisiones en el Distrito 09D01 de control vectorial de la ciudad de Guayaquil, 2016.”

**Autora:** Medina Corozo Wendy Belén

**Tutora:** Simón Alberto Illescas Prieto

**RESUMEN**

El presente proyecto se desarrolla en la ciudad de Guayaquil en el Distrito 09D01, se considera que la incidencia en la falta de comunicación afecta el clima laboral, de allí la importancia de su estudio este tiene como objetivo general implementar acciones para fomentar la solidaridad en el grupo con el fin de formar un equipo de trabajo, promover el autoconocimiento, lograr la aceptación y éxito individual y colectivo, lograr un mayor y mejor grado de servicio, adquirir un mayor nivel de desarrollo humano laboral, fortalecer la confianza en sí mismo y en los demás creando así un compromiso entre: coordinadores, supervisores, visitadores y promotores, para la elaboración de proyecto se utilizó investigación de campo y encuestas, esto contribuirá a mejorar la toma de decisiones, las relaciones interpersonales, organizar un equipo de trabajo bien estructurado que beneficie a la comunidad.

Comunicación

Toma decisiones

Clima

Laboral



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

**TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnóloga en Administración de empresas.

**Tema**

“Propuesta de mejora para la comunicación durante la toma de decisiones en el Distrito 09D01 de control vectorial de la ciudad de Guayaquil, 2016.”

**Autora:** Medina Corozo Wendy Belén

**Tutora:** Simón Alberto Illescas Prieto

**Abstract**

The present project is developed in the city of Guayaquil in District 09D01, it is considered that the incidence in the lack of communication affects the work climate, hence the importance of its study this has as a general objective to implement actions to promote solidarity in the Group in order to form a team, promote self-knowledge, achieve individual and collective acceptance and success, achieve a higher and better level of service, acquire a higher level of human work development, strengthen self-confidence and The others creating a compromise between: coordinators, supervisors, visitors and promoters, the project was used for field research and surveys, this will contribute to improve decision making, interpersonal relationships, organize a well structured work team that Benefit the community.

Communication	Take decisions	Weather	Labor
---------------	----------------	---------	-------

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
<i>CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR</i> .....	IV
RESUMEN .....	V
Abstract.....	VI
CAPÍTULO I .....	1
EL PROBLEMA.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
SITUACIÓN CONFLICTO .....	2
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA .....	3
FORMULACION DEL PROBLEMA .....	3
VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN .....	3
OBJETIVOS.....	4
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	4
CAPÍTULO II .....	6
MARCO TEÒRICO .....	6
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....	6
Antecedentes históricos .....	6
Variables de la investigación .....	16
Definiciones conceptuales .....	17
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	18
CAPÍTULO III .....	19
METODOLOGÍA .....	19

MARCO METODOLOGICO .....	19
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	19
Tipos de investigación.....	19
<b>Exploratoria</b> .....	19
<b>Descriptiva</b> .....	19
<b>Explicativa</b> .....	19
<b>Correlacional</b> .....	19
LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA .....	21
Característica de la población.....	21
Métodos y técnicas .....	21
Método inductivo-deductivo. - .....	21
Método estadístico. - .....	21
CAPÍTULO IV.....	22
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	22
Análisis documental.....	22
PRESUPUESTO.....	37
CRONOGRAMA ACTIVIDADES.....	38
CONCLUSIONES .....	40
RECOMENDACIONES.....	41
BIBLIOGRAFÍA.....	42
ANEXOS.....	44
ANEXO No. 2.....	45
ANEXO No. 3.....	45
ANEXO No. 4.....	46
ANEXO: No. 5.....	47
ANEXO No. 6.....	49





## INDICE DE GRAFICOS

Gráfico No. 1 Género de los encuestados .....	23
Gráfico No. 2 Trabajo en equipo .....	24
Gráfico No. 3 Buena comunicación.....	24
Gráfico No. 4 Capacitación suficiente y útil .....	26
Gráfico No. 5 Su jefe inmediato .....	27
Gráfico No. 6 El trabajo que hace es importante .....	27
Gráfico No. 7 Recibe de su jefe retroalimentación.....	29
Gráfico No. 8 Su superior es una persona accesible .....	29
Gráfico No. 9 Cuenta con los suficientes conocimientos .....	30
Gráfico No. 10 Se siente orgulloso de pertenecer a la entidad.....	31
Gráfico No. 11 Clima organizacional.....	33
Gráfico No. 12 Motivación laboral.....	33



## INDICE DE CUADROS

Cuadro No. 1.....	18
cuadro No. 2 .....	19
Cuadro No. 3.....	21
Cuadro No. 4.....	23
Cuadro No. 5 Trabajo en equipo.....	23
Cuadro No. 6 Buena comunicación .....	24
Cuadro No. 7 Capacitación suficiente y útil .....	25
Cuadro No. 8 Su jefe inmediato .....	26
Cuadro No. 9 El trabajo que hace es importante .....	27
Cuadro No. 10 Recibe de su jefe retroalimentación.....	28
Cuadro No. 11 Su superior es una persona accesible.....	29
Cuadro No. 12 Cuenta con los suficientes conocimientos .....	30
Cuadro No. 13 Se siente orgulloso de pertenecer a la entidad.....	31
Cuadro No. 14 Clima organizacional .....	32
Cuadro No. 15 Motivación laboral.....	33



# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **Ubicación del problema en un contexto**

El clima organizacional desde que se despertó el interés por parte de los estudiosos., ha sido llamado de diferentes maneras ambiente, atmósfera, entre otros. Las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medirlo. De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa.

Es por ello, que las percepciones y respuestas que abarcan el clima organizacional se originan en factores, liderazgo y prácticas de dirección, sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, lo cual conduce de acuerdo a dichas consideraciones precedentes definirlo como Clima Organizacional.

Es muy importante la comunicación en el ámbito de las organizaciones. No es posible llevar el trabajo en equipo sin una fluida comunicación y no se trata solo de evitarlos malentendidos, sino de maximizar las potencialidades y lograr una organización fuerte y sólida en la empresa.

### **SITUACIÓN CONFLICTO**

El distrito 09D01 del departamento de control vectorial en la actualidad posee una falta de comunicación interna en la empresa lo cual afecta el clima laboral, esto no permite que las cosas que suceden alrededor puedan llegar con claridad, esto implica que las decisiones que tomen resulten erróneas y afecten los resultados que busca el departamento.

La falta de comunicación entre los visitadores del departamento de control vectorial hace que las actividades que se puedan realizar con la comunidad no sean de la mejor manera posible ya que no hay una buena organización entre: coordinadores, supervisores, visitadores y promotores.

Uno de los problemas más comunes en el departamento es el tomar decisiones que afectan el rendimiento de los funcionarios lo que induce a que los resultados no sean positivos, desánimo de los visitadores, dificultad para ejercer el trabajo, esto impulsa que las necesidades de la comunidad sean escasas y no se logre en objetivo planeado.

Para llevar un buen control de las actividades que se están realizando es necesario que todos los funcionarios de control vectorial tengan una buena comunicación esto ayudará a que las propuestas que se realice a la comunidad lleguen con claridad y se sientan importante para la empresa.

## **DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

**Campo:** Administración de Empresas

**Área:** Laboral

**Aspecto:** Comunicación y toma de decisión, clima laboral

**Periodo:** 2017

## **FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿Cómo influye la comunicación durante la toma de decisiones en relación con la ejecución de la campaña vectorial en el clima laboral de los visitadores en el distrito 09D01 de la ciudad de Guayaquil, 2016?

## **VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Variable independiente**

Comunicación, toma de decisiones

### **Variable dependiente**

Clima laboral

## **EVALUACIÓN DEL PROBLEMA**

**Delimitado.** - Inadecuados cambios de brigadas frecuentemente provoca baja productividad en los visitadores y que la comunidad se sienta insatisfecha con el trabajo realizado.

**Claro.** - Los cambios de brigadas constantes sin antes comunicar provoca la insatisfacción de los visitadores y la renuencia de la comunidad.

**Evidente.** - Como se menciona anteriormente la renuencia de la comunidad provocaría más casos de dengue, chikungunya y zika.

**Relevante.** - Es importante que la comunidad colabore con el trabajo que se realiza para evitar que las enfermedades se sigan propagando a nivel nacional.

**Contextualmente.** - Es importante la sociedad en el trabajo que se

realiza ya que se trata de cuidar la salud de la comunidad.

**Factible.** - Se educa a los visitantes para que estén preparados en cualquier emergencia y se distribuye folletos para que la comunidad tenga algo más de conocimiento sobre la campaña vectorial.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Proponer mejora para la comunicación durante la toma de decisiones en la ejecución de las inspecciones en el distrito 09D01, para determinar su incidencia en el clima laboral.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Fundamentar aspectos teóricos sobre la comunicación y clima laboral.
- Evaluar la comunicación durante la toma de decisiones en la ejecución de la campaña vectorial y su incidencia en el clima laboral.
- Proponer mejora a la comunicación de manera que garantice el clima laboral.

## **JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA**

La dirección eficiente de una empresa busca de un trabajador motivado, que sienta orgullo, entusiasmo y diversión en su labor, así como el utilizar métodos y técnicas de las mismas, contribuye el éxito de esta. Se requiere en las empresas personas con liderazgo para lograr el desarrollo de los recursos humanos y a la vez canalizar sus opiniones, permitir expresarse y saber que sus puntos de vista van a ser conocidos y también tomados en cuenta por los responsables de la gestión de la empresa.

La propuesta para la comunicación permite mejorar el clima laboral identificar, categorizar y analizar las percepciones de los trabajadores

dentro de su entorno estos a su vez permite ubicar cuales son los puntos críticos que enfrenta la empresa, desarrollando así recomendaciones y acciones que modifiquen las condiciones organizacionales para alcanzar un ambiente de trabajo favorable.

El planteamiento realizado anteriormente pone de manifiesto que el estudio a realizar sea impactante, ya que el buen funcionamiento de una empresa requiere entender el comportamiento organizacional a través del mismo, se pretende despertar la reflexión de los niveles ejecutivos y autoridades superiores de empresa para asumir un cambio que en donde prevalezca un clima de cooperación, respeto, responsabilidad de asimilar las normas y procedimientos, identificación de problemas y tener alternativas de solución para resolverlos aquí.

Los beneficiados serán el personal de control vectorial distrito 09D01 además la comunidad en general un mejoramiento en el Clima Laboral por iniciativa y acciones de la empresa, es decir por la implementación de políticas y prácticas adecuadas de Recursos Humanos, redundará en una mejora en la eficacia y eficiencia de la organización.

En cuanto a la metodología aplicaremos el método correlacionar (causa efecto) que permitirá que la comunicación mejore dentro del clima laboral, de esa manera se lograra que los objetivos propuestos den buenos resultado



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

El distrito 09D01 abarca zonas como: Guasmo Sur, Guasmo Norte, Guasmo Central, y desde Tulipanes hasta la calle 6 de Marzo.

El trabajo de control vectorial consiste en descubrir y destruir todo depósito que pueda ser criadero de mosquitos, con esto el doctor responsable busca que la comunidad tome conciencia de lo que este vector puede causar, para esto se forman brigadas que se encargan de prevenir enfermedades transmitidas por vectores, cada brigada está conformada por 6 visitadores, los cuales están al mando del número 1, se les distribuye las zonas a trabajar y se espera los mejores resultados.

#### **Antecedentes históricos**

##### **ADMINISTRACIÓN**

Durante la historia del ser humano, los antecedentes históricos de la administración siempre se han desarrollado de forma muy lenta y desinteresada. Solamente a partir del siglo XX es cuando se comienza a desarrollar el auténtico progreso de la administración.

Hoy en día los países contienen en su seno multitud de organizaciones especializadas en función de las necesidades sociales, y que garantizan un servicio de calidad. Ejemplos de estas organizaciones son los hospitales, la policía, los bomberos, las universidades...etc. En cambio, apenas hace 100 años los países carecían de dichas administraciones y las pocas que había apenas realizaban su función, por ejemplo, las pequeñas escuelas de pueblo, un médico para toda una población... falta de hospitales...etc.

Los antecedentes de la administración, así como la historia de las organizaciones son un sector que podemos denominar como “mode”

## **LA COMUNICACIÓN**

( HORACIO, 2005) señala que la comunicación organizacional es un campo del conocimiento humano que estudia la forma en que se da el proceso de la comunicación dentro de la organización y entre estas y su medio. El desarrollo de esta disciplina es relativamente joven, ya que podríamos ubicar el inicio de los esfuerzos serios y sistemáticos por desarrollarla, así como las primeras obras publicadas sobre la materia, en la década de los setenta.

El proceso comunicativo en la organización sirve para desarrollar una estrategia encaminada a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre sus miembros y entre la organización y los diferentes públicos que tienen en su entorno.

## **OBJETIVOS DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

(HORACIO, 2005) señala que la comunicación interna tiene como objetivo contribuir al logro de los resultados. Ahí radica precisamente su misión, razón de ser u objetivo fundamental, respalda el logro de los objetivos fortaleciendo la identificación de los colaboradores con la empresa.

## **COMUNICACIÓN EXTERNA**

Mensaje dirigido hacia fuera de la empresa, es decir, se dirige hacia los consumidores, público en general. Tiene como objetivo informar la existencia de un producto o servicio, un aspecto importante en la comunicación externa son las relaciones publicas, en donde, a través de la participación en eventos, actividades, seminarios, labores sociales, etc., se busca crear y mantener una buena imagen o reputación de la empresa.

## **COMUNICACIÓN INTERNA**

Es la comunicación en donde el mensaje se dirige hacia dentro de la empresa, es decir, se dirige hacia el personal de ésta. Tiene como objetivo informar sucesos, reportar ocurrencias, coordinar actividades, organizar tareas, controlar, motivar, liderar, etc.

Esta comunicación implica a todos los miembros de la empresa, que permite que el mensaje llegue con claridad a todos ya sea por niveles jerárquicos o por los empleados de la organización.

### **Antecedentes referenciales**

## **CLIMA ORGANIZACIONAL**

(Segredo, 2013) señala que “El clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social.

Las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas, que se organizan en grupos y colectividades, el resultado de esta interacción media en el ambiente que se respira en la organización”.

## **CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Cueva (2010) señala que

- “Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa”.

- “El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores”
- “Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes”.

En relación con los ítems nos damos cuenta de que todos se refieren a lo mismo es decir se estudia el comportamiento de los trabajadores frente a diferentes situaciones y cómo influye en el incremento laboral lo cual esfuerza o debilita el compromiso que tiene el trabajador con la empresa.

## **CULTURA ORGANIZACIONAL**

(Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2009) nos indican que “El clima organizacional ejerce una significativa influencia en la cultura de la organización. Esta comprende el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Los miembros de la organización determinan en gran parte su cultura y, en este sentido, el clima organizacional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización. La cultura en general abarca un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que los distinguen de otras”.

De acuerdo con el comportamiento del ser humano se establece que cada persona tiene su religión, creencia, etnia, mitos lo cual hace la diferencia entre sí porque vienen de hogares distintos.

## **LIDER**

(Solórzano, 2010) indica que el líder es la persona que toma el mando para resolver una situación, influyendo en el resto de los miembros de su comunidad con su actitud y perseverancia. Mientras tanto, al conjunto de acciones que desarrolla las lides, se lo denomina liderazgo”.

Esto demuestra que el líder es una persona que visualiza y motiva al grupo para trabajar en conjunto y formar un equipo de trabajo para alcanzar los objetivos propuestos. No todo líder tiene la capacidad de desarrollar un liderazgo ya que eso se aprende con el tiempo y experiencia.

## **LIDERAZGO**

En todo grupo existe una persona que dirige, toma decisiones, vigila el cumplimiento de los objetivos, busca el mejoramiento de las relaciones entre sus miembros, capta las necesidades del grupo, responsabilidad asumida inicial y espontáneamente por el líder”.

Este factor se refiere al tipo de relación que existe entre jefes y subordinados y el impacto de la misma en el ambiente laboral, y, por lo tanto, en la productividad de la empresa. Dentro de los muchos enfoques que la teoría administrativa ha desarrollado al respecto, se sabe que lo mejor es contar con un liderazgo flexible y adaptable. Es decir, el líder deberá tener una amplia gama de actitudes ante las diferentes circunstancias; a veces se deberá ser fuerte, a veces comprensivo.

## **RELACIONES INTERPERSONALES**

El tipo de relaciones que se crean entre el personal deben ser sanas y fluidas, pues esto afecta a su vez el ánimo de la empresa en general. Es necesario vigilar las relaciones, y estar atento a disgustos y malentendidos entre el personal.

## **IMPLICACIÓN**

Se refiere al grado de compromiso que sienten los empleados hacia la empresa y que en muchas ocasiones está determinado por la percepción del compromiso que la empresa tiene para con sus empleados.

## **ORGANIZACIÓN**

Se refiere a los elementos que le dan estructura a la empresa, por ejemplo: los puestos, las políticas.

## **EFFECTOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

El clima organizacional parece afectar positivamente o negativamente a la existencia de cierto tipo de interacciones entre los miembros de una empresa.

El análisis del clima organizacional suele considerar diferentes aspectos de la organización, entre estos se suelen mencionar con cierta frecuencia:

**Ambiente físico:** comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.

**Características estructurales:** como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etcétera.

**Ambiente social:** que abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.

**Características personales:** como las aptitudes y las actitudes, las motivaciones, las expectativas, etcétera.

**Comportamiento organizacional:** compuesto por aspectos como la productividad, el ausentismo, la rotación, la satisfacción laboral, el nivel de tensión, entre otros.

## **Fundamentación legal**

Se debe considerar lo que establece el (Plan Nacional para el Buen Vivir, 2009-2013) en su **Objetivo 9 Garantizar el trabajo digno en todas sus formas**

Los extractos y alineaciones para el Socialismo del Buen Vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es indiscutible. De esta manera, se implanta que el trabajo no puede ser imaginario como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas.

Perfeccionarse en el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción gradual de la informalidad y garantizar la obediencia de los derechos laborales.

Fortalecer la perspectiva y los componentes de control para garantizar ambientes dignos en el trabajo, estabilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras, así como el estricto cumplimiento de los derechos laborales sin ningún tipo de discriminación.

b. Asegurar el pago de remuneraciones justas y dignas sin discriminación alguna que consientan garantizar la cobertura de las necesidades básicas del trabajador y su familia, y que busquen cerrar las brechas salariales existentes entre la población.

c. Progresar en el acceso a prestaciones de seguridad social eficientes, transparentes, oportunas y de calidad para todas las personas trabajadoras y sus familias, independiente de las formas de trabajo que desempeñen, con énfasis en la población campesina y los grupos vulnerables.

d. Profundizar la seguridad social transnacional, a través de convenios y acuerdos con los Estados de destino en los que se encuentren la población migrante.

e. Instituir mecanismos que aseguren entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo.

f. Implementar estrategias que lleven a reducir la informalidad, especialmente componentes enfocados a remover barreras de entrada al sector formal, así como a simplificar el pago de impuestos y la aplicación del código tributario.

g. Promover medidas que promuevan la existencia y el funcionamiento de estructuras de trabajadoras y trabajadores, que permitan garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales.

h. Impulsar mecanismos de diálogo y mediación laboral, para garantizar la resolución justa de conflictos.

i. Profundizar y promover las políticas de erradicación de todo tipo de usufructo laboral, particularmente el trabajo infantil, el doméstico y de cuidado humano.

j. Implementar mecanismos positivos de control del trabajo adolescente, para garantizar el derecho a la educación de niñas, niños y jóvenes.

k. Promover políticas y programas que comercialicen de forma más justa la carga de trabajo y que persigan crear más tiempo adecuado, para las personas, para las actividades familiares, comunitarias y de recreación.

El distrito objeto de estudio está reglamentado por la **Ley de carrera civil y administrativa código trabajo**, la (CODIFICACION, LA COMISION DE LEGISLACION Y, 2005)

TITULO I DEL SERVICIO CIVIL Capítulo Uno, las Disposiciones generales.

**Art. 1.-** Objetivo. - El servicio civil y la carrera administrativa asumen por objetivo propender al adelanto profesional y personal de los asalariados públicos, en búsqueda de lograr el permanente mejoramiento de la eficiencia, eficacia y productividad del Estado y sus instituciones, mediante el establecimiento, funcionamiento y desarrollo de un sistema técnico de administración de recursos humanos.



**Art. 2.-** Los principios de la presente Ley se sustentan en los principios de unicidad, transparencia, igualdad, equidad, lealtad, racionalidad, descentralización y desconcentración, productividad, eficiencia, competitividad y responsabilidad.

**Art. 3.-** El contorno y las disposiciones del vigente Libro son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos del Estado. Además, son adaptables a las corporaciones, fundaciones, empresas, compañías y en general sociedades en las cuales las instituciones del Estado tengan mayoría de acciones o un aporte total o parcial de capital o bienes de su propiedad al menos en un cincuenta por ciento.

**Art. 4.-** Los servidores comprendidos en el servicio civil ecuatoriano comprende:

- a) A los ciudadanos ecuatorianos que ejecuten funciones públicas remuneradas en las instituciones, entidades y organismos predichas en el artículo anterior; y,
- b) A los ciudadanos ecuatorianos que ejerzan funciones en instituciones del Estado en correspondencia con lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 35 de la Constitución Política de la República.

**Art. 5.-** Los servidores no comprendidos en el servicio civil.

- a) Los mandatarios o autoridades elegidos por votación popular;
- b) Los burócratas elegidos o nombrados, conforme la Constitución Política de la República y leyes correspondientes, por el Congreso Nacional o por el Presidente de la República;

- c)** Los elementos de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, que se rigen por sus propias leyes;
- d)** Los dignatarios, autoridades o miembros de los cuerpos colegiados o de las corporaciones a cuyo cargo corre el gobierno de las instituciones del Estado;
- e)** Los empleados y servidores de la Función Legislativa que se rigen por su propia ley;
- f)** Los subalternos y servidores de la Función Judicial, Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Cuerpo de Vigilancia de la Comisión de Tránsito de la Provincia del Guayas y funcionarios del servicio exterior que se encuentren en funciones fuera del país, que se rigen por su propia ley;
- g)** Los trabajadores de las instituciones del Estado que se rigen por el Código del Trabajo; y,
- h)** El personal educativo e investigadores universitarios, técnico - docente, profesional y directivo que están sujetos a la Ley de Educación Superior, Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

Los servidores de las corporaciones del Estado comprendidos en los literales

**e), f) y h)**, de este artículo, serán supeditados de derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones que establece esta Ley.

## Variables de la investigación

### **COMUNICACIÓN, TOMA DE DECISIONES:**

**COMUNICACIÓN:** Es el proceso de transmisión y recepción de ideas, información y mensajes. El acto de comunicar es un proceso complejo en el que dos o más personas se relacionan y, a través de un intercambio de mensajes con códigos similares, tratan de comprenderse e influirse de forma que sus objetivos sean aceptados en la forma prevista, utilizando un canal que actúa de soporte en la transmisión de la información. Es más, un hecho sociocultural que un proceso mecánico.

**TOMA DE DECISIÓN:** La toma de decisiones es una capacidad puramente humana propia del poder de la razón unido al poder de la voluntad. La toma de decisiones muestra la libertad personal de cada ser humano que tiene el poder de decidir qué quiere hacer. Tomar una decisión es un proceso reflexivo que requiere de tiempo para valorar distintas opciones y también, las consecuencias de cada decisión.

**CLIMA:** El clima organizacional es algo intangible no se ve ni se toca, pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez se ve afectado por todo lo que sucede dentro de ella. El clima es la “atmósfera” psicológica y social que rodea el ambiente de trabajo, es el conjunto de percepciones que tienen los trabajadores acerca de las condiciones del ambiente de trabajo y la resultante de las emociones, sentimientos y actitudes que surgen en las comunicaciones e interacciones de los integrantes de una organización.

**LABORAL:** Laboral es un adjetivo con el que se califica y relaciona una actividad determinada con eventos en los que se manifiesta un interés o propósito de un conjunto de personas por desarrollar un producto, prestar un servicio o completar las metas de un sistema administrativo. En pocas palabras, lo laboral es aquello que tiene que ver con el trabajo. Existen casos en los que termino laboral no está directamente relacionado con la

relación entre un jefe y un empleado, sino que más bien complementa de alguna forma esta conexión social.

### **Definiciones conceptuales**

**INFLUENCIA:** La influencia es la acción y efecto de influir. Así, referida a las personas, la influencia es el poder o la autoridad de alguien sobre otro sujeto. Ese poder puede utilizarse para intervenir en un negocio, para obtener una ventaja o para ordenar algo. En otras palabras, la influencia es la capacidad de controlar y modificar las percepciones de los demás.

**EJECUCION:** La ejecución es el proceso dinámico de convertir en realidad la acción que ha sido planeada, preparada y organizada. Al respecto ferrer dice que “en la práctica, muchos gerentes creen que la ejecución es la verdadera esencia de la administración. La ejecución trata exclusivamente con personas.” La motivación de la voluntad del ser humano está relacionada con sus impulsos, mediante sus aspiraciones en la vida.

**CAMPAÑA:** Una campaña también es el conjunto de actos que se llevan a cabo con la intención de lograr un determinado objetivo... Una campaña implica una serie de acciones y el empleo de diversos elementos para lograr el resultado deseado. Por lo general, estos resultados suelen hacer referencia a un impacto específico en la sociedad para obtener un trato favorable de la misma.

**VECTORIAL:** Vectorial, por su parte, es lo perteneciente o relativo a los vectores. Este término, de origen latino, refiere al agente que transporta algo de un lugar a otro o a aquello que permite representar una magnitud física y que se define por un módulo y una dirección u orientación.

**VISITADORES:** Es juez, ministro o empleado que tiene a su cargo hacer visitas o reconocimientos. Visitadores también persona que visita a los médicos para mostrar los productos farmacéuticos y las novedades terapéuticas.

**DISTRITO:** El concepto se utiliza para nombrar a las delimitaciones que permiten subdividir una región territorial para organizar la administración, la función pública y los derechos del tipo político y civil.

**ADMINISTRACION:** La administración se da dondequiera que existe un organismo social; el éxito de este dependerá de su buena administración. Para las grandes empresas la administración técnica o científica es indiscutible y esencial, su utilización adecuadamente hará que exista elevación de la productividad, el cual es un factor importante y preocupante en el campo económico-social de hoy en día.

**EMPRESA:** Una empresa es una organización de personas que comparten unos objetivos con el fin de obtener beneficios. Una empresa es una unidad productiva agrupada y dedicada a desarrollar una actividad económica con ánimo de lucro. En general, una empresa también se puede definir como una unidad formada por un grupo de personas, bienes materiales y financieros, con el objetivo de producir algo o prestar un servicio que cubra una necesidad y por el que se obtengan beneficios.

## OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

**Cuadro No. 1**

VARIABLES	CONCEPTOS	INDICADORES	INDICE
<b>Independiente:</b>  Comunicación  Toma de decisiones	Facilita y agiliza el flujo de mensaje que se da entre emisor y receptor.	Mensaje  Emisor, receptor  Flujo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dar una información</li> <li>➤ Facilita y agiliza</li> <li>➤ Que pueda ser entendido</li> </ul>
<b>Dependiente:</b>  Clima laboral	Es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad.	Ambiente  Satisfacción  Productividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Humano y físico</li> <li>➤ Desarrollo del trabajo cotidiano</li> <li>➤ Resultado de la actividad</li> </ul>

**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **MARCO METODOLOGICO**

##### **TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

###### **Tipos de investigación**

**cuadro No.2**

<b>Exploratoria</b>	<b>Descriptiva</b>	<b>Explicativa</b>	<b>Correlacional</b>
---------------------	--------------------	--------------------	----------------------

<p>Cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Ayuda a familiarizarse con fenómenos desconocidos, obtener información para realizar una investigación más completa de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o surgir afirmaciones y postulados.</p>	<p>Buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren. Esto es, su objetivo no es como se relacionan éstas.</p>	<p>Van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales, se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas.</p>	<p>Este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables, miden cada una de ellas y después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. En cierta medida tienen un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información explicativa.</p>
---	---	---	---

Elaborado por: **Wendy Medina Corozo**

Para este trabajo se va a utilizar los tipos de investigación descriptiva, explicativa porque individualiza lo que ocurre dentro del área de trabajo es donde se palpa las diferentes situaciones que se presenta y donde apreciaremos más de cerca el problema con el que estamos tratando.

También se utilizará la investigación de campo ya que es un terreno real en donde se desenvuelven los hechos es decir que se trabaja en el sitio y se vive directamente una realidad que es palpada con sus propias manos. De esta manera el investigador recoge datos no distorsionados, lo cual conlleva poseer hechos reales.

## LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA

Población	Cantidad
Educadores Comunitario	35
<b>TOTAL</b>	35

Como es una población finita (41) se va a utilizar todo el universo no se toma muestra por ser población finita.

### Característica de la población

La población es un conjunto de individuos que vive en un preciso lugar, inclusive en el planeta general, esto se refiere a los espacios y obra de una localidad u otra división política, a la acción y consecuencias de poblar.

### Métodos y técnicas

**Método inductivo-deductivo.** - Este método lo utilizaremos para observar la problemática que se encuentra en la comunicación durante la toma de decisiones y de qué manera se ve afectado el clima laboral, realizaremos un análisis y buscaremos una solución.

**Método estadístico.** - Este método será utilizado para observar las respuestas a las preguntas que se presentaron en la encuesta y de esa manera hacer un análisis que pueda mejorar los resultados que se busca en el clima laboral.

### TÉCNICAS QUE SE UTILIZAN EN EL TRABAJO:

**Cuadro No. 3**

Técnicas	Instrumentos
Encuesta	Cuestionario
Entrevista	Formulario

**Elaborado por:** Wendy Medina



## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

En este apartado conoceremos el análisis de la encuesta que se realizó a los visitantes de la empresa, por intermedio de este análisis se exterioriza los cuadros y gráficos con su pertinentes análisis e interpretación para dar a conocer los resultados obtenidos.

#### **Análisis documental, Cuadros y gráficos.**

##### **Encuesta.**

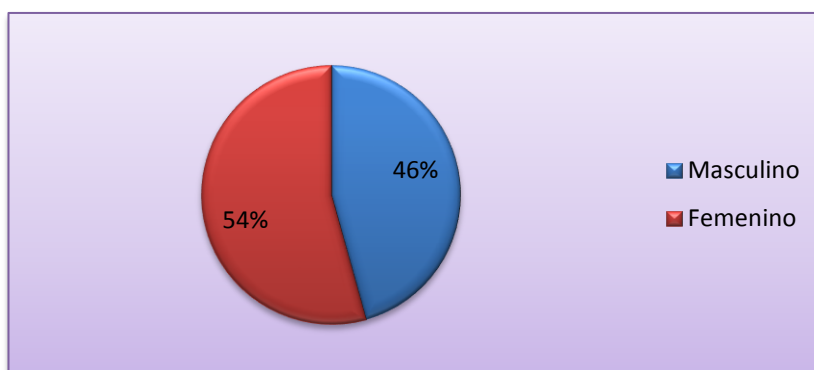
##### **Datos personales.**

**Cuadro No. 4**

<b>GÉNERO</b>		
Masculino	16	46%
Femenino	19	54%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Wendy Medina Corozo

**Gráfico No. 1 Género de los encuestados**



Elaborado por: Wendy Medina Corozo

**Análisis.** - Perteneciente al género de los consultados tenemos un 46% del personal masculino y un 54% personal femenino.

**Interpretación.** - Es explicar que la mayoría colaboradores que se encuentra en la empresa es femenino.

## **PREGUNTAS**

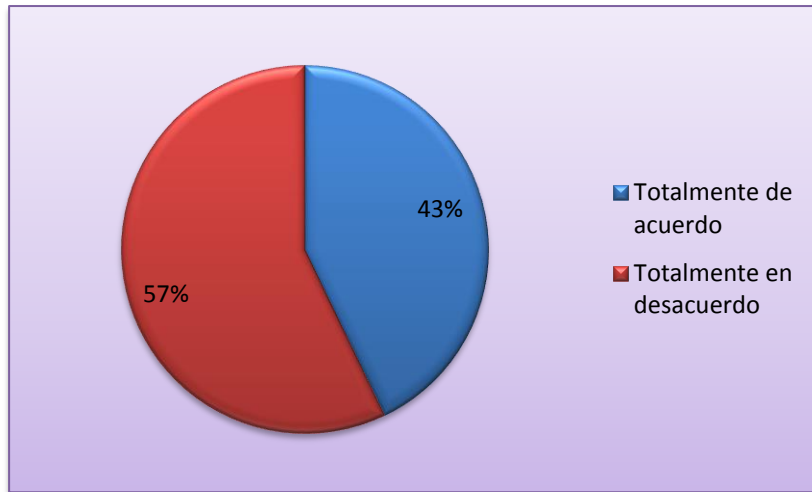
- 1) **¿Considera usted que existe trabajo en equipo dentro de su clima laboral?**

**Cuadro No. 5 Trabajo en equipo**

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente de acuerdo	15	43%
Totalmente en desacuerdo	20	57%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Wendy Medina Corozo

**Gráfico No. 2 Trabajo en equipo**



**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Análisis.** - Con relación a que si existe trabajo en equipo dentro de su clima laboral el 43% estuvo totalmente de acuerdo y el 57% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** - Esto indica que la mayoría del personal que se encuentra en la organización siente que no hay un buen equipo de trabajo.

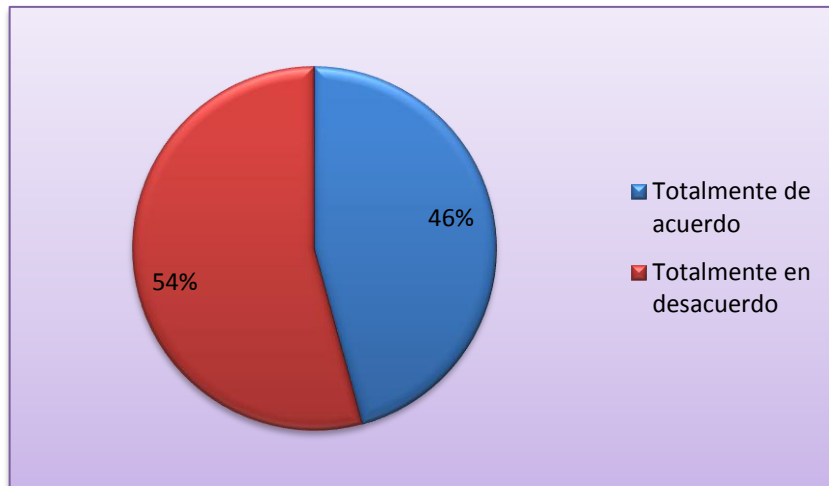
**2) ¿Existe una buena comunicación con mis compañeros?**

**Cuadro No. 6 Buena comunicación**

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	16	46%
Totalmente en desacuerdo	19	54%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Gráfico No. 3 Buena comunicación**



**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Análisis.** - Con relación a que si existe una buena comunicación con mis compañeros el 46% estuvo totalmente de acuerdo y el 54% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** - Esto indica que la mayoría del personal que se encuentra en la organización siente que no hay una buena comunicación entre compañeros.

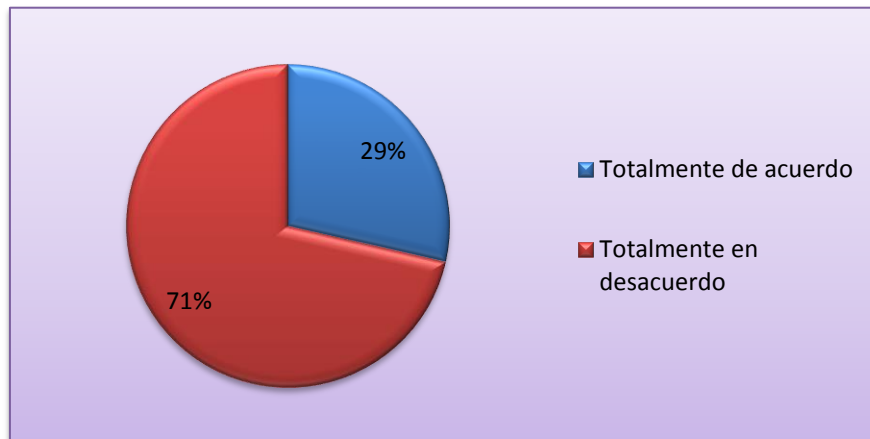
**3) ¿Recibe capacitación suficiente y útil para desempeñar adecuadamente mi trabajo?**

**Cuadro No.7 Capacitación suficiente y útil**

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	10	29%
Totalmente en desacuerdo	25	71%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Gráfico No. 4 Capacitación suficiente y útil**



**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Análisis.** - Con relación a que si recibe capacitación suficiente y útil para desempeñar adecuadamente mi trabajo el 29% estuvo totalmente de acuerdo y el 71% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** - Esto indica que la mayoría del personal que se encuentra en la organización siente que hace falta más capacitación para realizar un mejor trabajo.

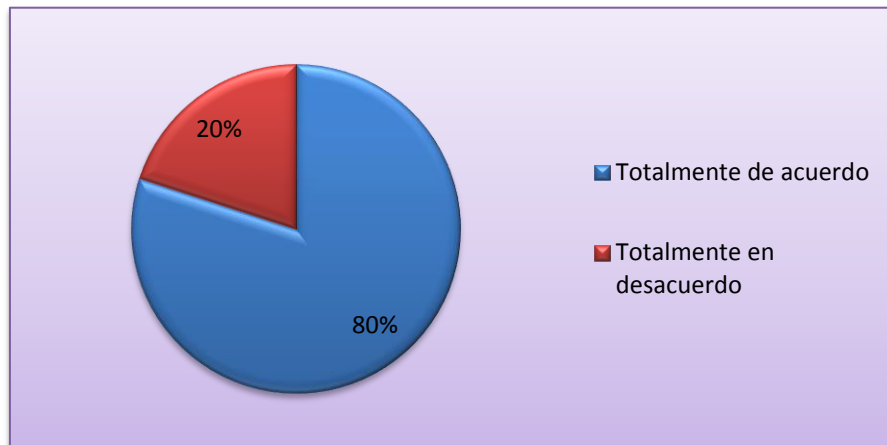
**4) Su jefe inmediato, ¿Tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?**

**Cuadro No. 8 Su jefe inmediato**

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	28	20%
Totalmente en desacuerdo	7	80%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Gráfico No. 5 Su jefe inmediato**



**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Análisis.** - Con respecto a la actitud del jefe inmediato el 80% estuvo totalmente de acuerdo y el 20% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** - Esto indica que la mayoría del personal que se encuentra en la organización siente que si es escuchado por su jefe inmediato en cuanto a las opiniones referente al trabajo.

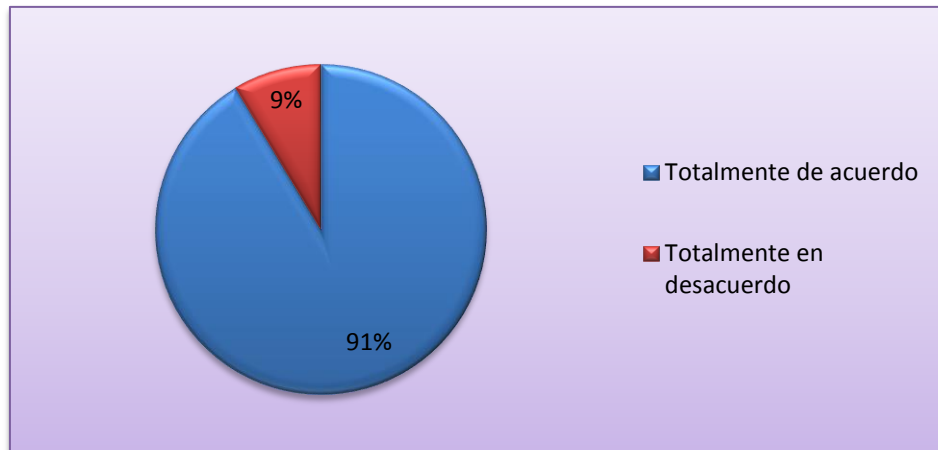
**5) ¿Actualmente siente que el trabajo que hace es importante y válido?**

**Cuadro No. 9 El trabajo que hace es importante**

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	32	91%
Totalmente en desacuerdo	3	9%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Gráfico No. 6 El trabajo que hace es importante**



**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Análisis.** - Con respecto a cómo se siente con el trabajo que realiza el 91% estuvo totalmente de acuerdo y el 9% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** - Esto indica que la mayoría del personal que se encuentra en la organización siente que su trabajo es importante y valido.

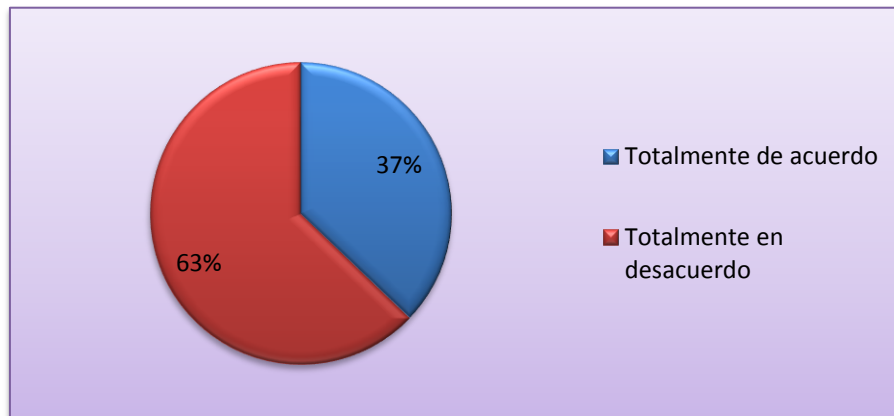
**6) ¿Recibe de su jefe retroalimentación tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de su trabajo?**

**Cuadro No. 10 Recibe de su jefe retroalimentación**

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	13	37%
Totalmente en desacuerdo	22	63%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Gráfico No. 7 Recibe de su jefe retroalimentación**



**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Análisis.** - Con respecto a si recibe de su jefe retroalimentación tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de su trabajo el 37% estuvo totalmente de acuerdo y el 63% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** - Esto indica que la mayoría del personal que se encuentra en la organización siente que su jefe no retroalimenta los aspectos que son necesarios en el trabajo.

7) **¿Considera que su superior es una persona accesible para hablar de asuntos de trabajo?**

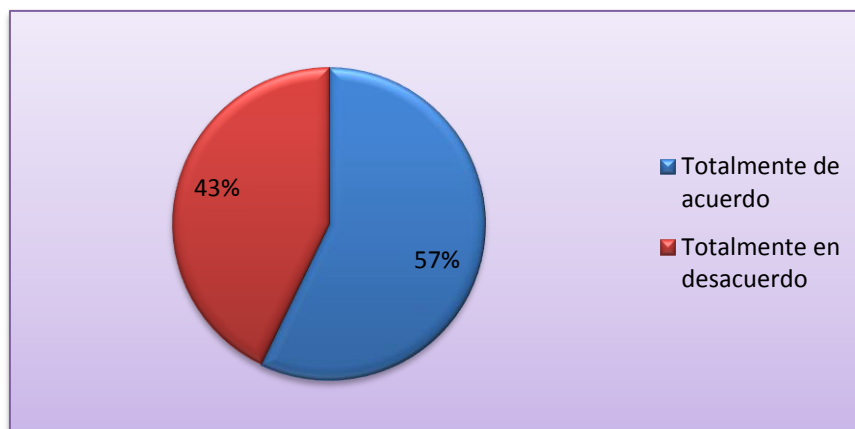
**Cuadro No. 11 Su superior es una persona accesible**

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	20	57%
Totalmente en desacuerdo	15	43%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Gráfico No. 8 Su superior es una persona accesible**





**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Análisis.** - Referente si Considera que su superior es una persona accesible para hablar de asuntos de trabajo el 57% estuvo totalmente de acuerdo y el 43% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** - Esto indica que la mayoría del personal que se encuentra en la organización siente que su jefe es un poco accesible para hablar sobre asuntos del trabajo.

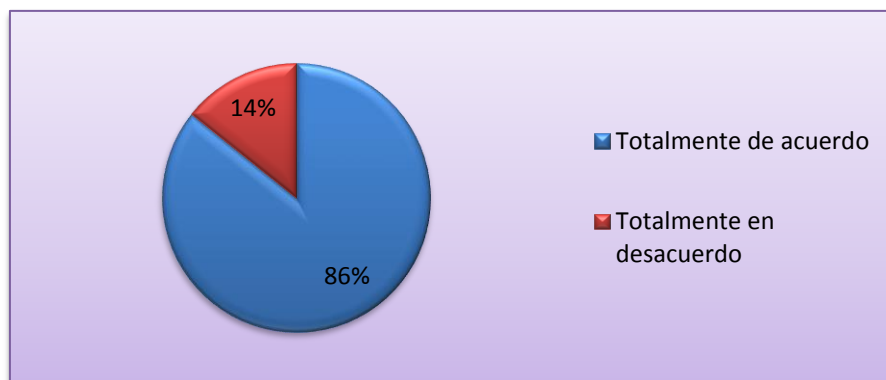
**8) ¿Su jefe cuenta con los suficientes conocimientos y experiencia?**

**Cuadro No.12 Cuenta con los suficientes conocimientos**

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	30	86%
Totalmente en desacuerdo	5	14%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Gráfico No. 9 Cuenta con los suficientes conocimientos**



**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Análisis.** - Pertinente a si su jefe cuenta con los suficientes conocimientos y experiencia el 86% estuvo totalmente de acuerdo y el 14% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** - Esto indica que la mayoría del personal que se encuentra en la organización siente que su jefe es si tiene conocimientos y experiencia de acuerdo con el trabajo que se realiza.

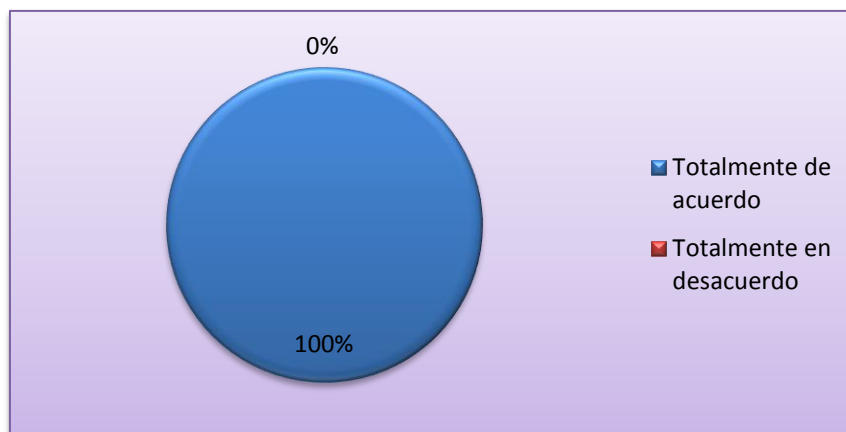
**9) ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la entidad?**

**Cuadro No. 13 Se siente orgulloso de pertenecer a la entidad**

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	35	100%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Gráfico No. 10 Se siente orgulloso de pertenecer a la entidad**



**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Análisis.** - Respecto a si se siente orgulloso de pertenecer a la entidad el 100% estuvo totalmente de acuerdo.

**Interpretación.** - Esto indica que la mayoría del personal que se encuentra en la organización se encuentra orgulloso de pertenecer a la entidad.

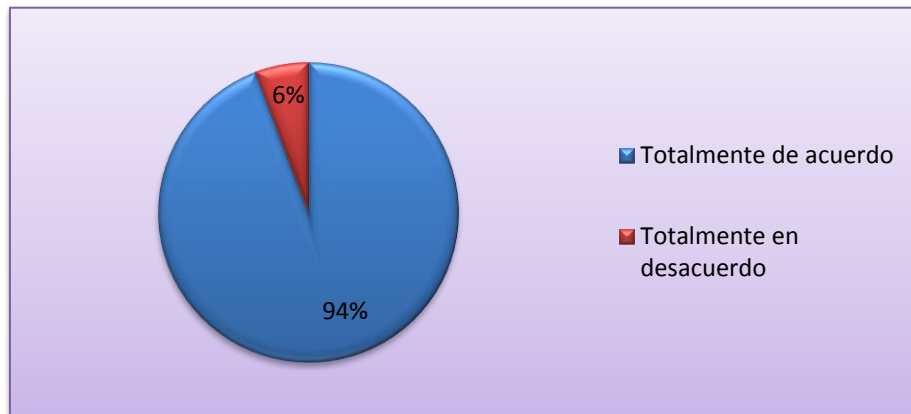
**10) ¿Cree usted que un mejoramiento en al clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral?**

**Cuadro No. 14 Clima organizacional**

DESCRIPCÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	33	94%
Totalmente en desacuerdo	2	6%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Gráfico No. 11 Clima organizacional**



**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Análisis.** - Referente a si que un mejoramiento en al clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral el 94% estuvo totalmente de acuerdo y el 6% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** - Esto indica que la mayoría del personal que se encuentra en la organización siente que es necesario que haya un mejoramiento en el clima laboral.

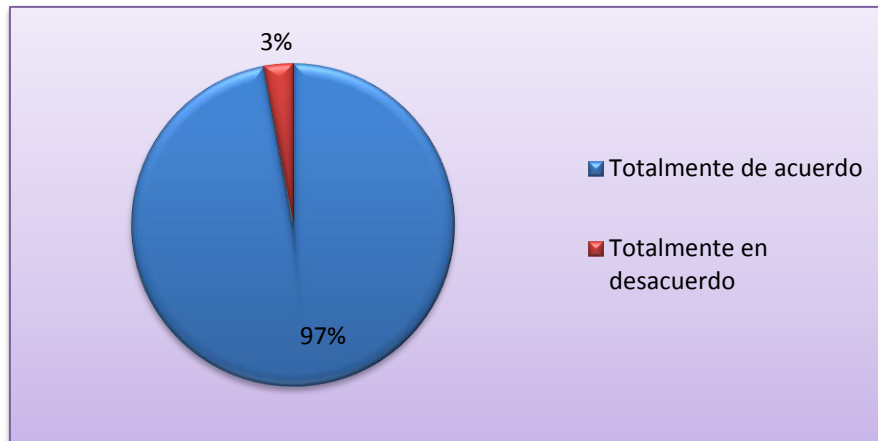
**11) ¿Considera usted que la motivación laboral es un aspecto fundamental para desempeñar un buen trabajo?**

**Cuadro No. 15 Motivación laboral**

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	34	94%
Totalmente en desacuerdo	1	6%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Gráfico No. 12 Motivación laboral**



**Elaborado por:** Wendy Medina Corozo

**Análisis.** - Considerando que la motivación laboral es un aspecto fundamental para desempeñar un buen trabajo el 97% estuvo totalmente de acuerdo y el 3% estuvo totalmente en desacuerdo.

**Interpretación.** - Esto indica que la mayoría del personal que se encuentra en la organización siente que es necesario ser motivado para desempeñar una buena labor.

## PLAN DE MEJORA

### PROPUESTA

Los talleres dirigidos a los visitantes del Distrito 09D01 de la ciudad de Guayaquil tendrán como objetivo brindar conocimientos relacionados en el clima laboral que a su vez les permitirá tener una buena comunicación y toma de decisiones, todos enfocados en el trabajo en equipo.

**TITULO:**

## **Talleres educativos relacionados con el clima laboral en visitantes del Distrito 09D01 de la ciudad de Guayaquil.**

### **JUSTIFICACIÓN**

Una vez realizada la encuesta se pudo encontrar muchas falencias en los educadores comunitarios del distrito 09D01 de la ciudad de Guayaquil, debido a que existe escaso trabajo en equipo, no hay una buena relación entre compañeros, no se siente en confianza con su jefe, etc. Ellos piensan que el motivo de esta situación es la falta de liderazgo y compromiso con la entidad por ende se sienten afectados, debido a esto es importante mediante los talleres educativos brindar conocimientos de clima laboral ya que esto mejorara la comunicación, la toma de decisiones y formara excelentes líderes.

### **OBJETIVOS**

#### **GENERAL**

Implementar acciones en el clima laboral aplicadas a el jefe y educadores comunitarios para fortalecer el liderazgo y trabajo en equipo.

#### **ESPECÍFICOS**

- ✓ Planificar actividades educativas enfocadas en la comunicación y la toma de decisiones en el jefe y en los educadores comunitarios del Distrito 09D01 de la ciudad de Guayaquil
- ✓ Concientizar al jefe y a los educadores comunitarios en el desarrollo de un equipo de trabajo.
- ✓ Crear compromiso entre el jefe y los educadores comunitarios para mejorar el clima laboral

## **IMPORTANCIA**

Fomentar la comunicación y el trabajo en equipo para mejorar el clima laboral.

## **UBICACIÓN SECTORIAL Y FISICA**

Ecuador, provincia del Guayas, cantón Guayaquil, cooperativa unión de bananera, parroquia Ximena.

## **FACTIBILIDAD DE SU APLICACIÓN**

La propuesta establecida para la intervención de los educadores comunitarios del Distrito 09D01 de la ciudad de Guayaquil, es la elaboración de talleres educativos relacionados con el clima laboral ellos están dispuestos a participar, principalmente tienen deseo de adquirir conocimientos de lo antes mencionado, que le será de gran ayuda para lograr mejorar el trabajo en equipo, la comunicación y la toma de decisiones.

## **PLAN DE EJECUCIÓN**

La ejecución del proyecto se realizará con los educadores comunitarios del Distrito 09D01 de la ciudad de Guayaquil en el cual se establecerá una agenda de talleres educativos en temas de comunicación y toma de decisiones además todo lo relacionado con el clima laboral con esta intervención se podrá concientizar que está en sus manos formar un excelente equipo de trabajo.

## **ACTIVIDADES**

Las actividades que se realizarán con los educadores comunitarios del distrito 09D01 de la ciudad de Guayaquil se enfocarán en talleres participativos en el clima laboral.

## **RECURSOS**

Los recursos que se utilizaran para la ejecución del proyecto son los siguientes: Administrativo, Tecnológico y Presupuesto.

### **ADMINISTRATIVOS**

- ✓ Jefe inmediato control vectorial Distrito 09D01.
- ✓ Entrevista con los educadores comunitarios.
- ✓ Revisión bibliográfica.

### **TECNOLÓGICOS**

Los recursos tecnológicos que se utilizan en la realización de este proyecto son los siguientes:

- ✓ Computadora.
- ✓ Impresora.
- ✓ Cámara.
- ✓ Celular.
- ✓ Programas Excel, Word.
- ✓ Internet.

### **PRESUPUESTO**

<b>DETALLES</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>BANNER</b>	<b>3</b>	<b>\$ 8,00</b>	<b>\$ 24,00</b>
<b>CINTAS DE PAPEL</b>	<b>2</b>	<b>\$ 1,00</b>	<b>\$ 2,00</b>
<b>COPIAS</b>	<b>150</b>	<b>\$ 0,50</b>	<b>\$ 7,50</b>
<b>CUADERNO DE NOTAS</b>	<b>1</b>	<b>\$ 1,50</b>	<b>\$ 1,50</b>
<b>TRIPTICOS</b>	<b>100</b>	<b>\$ 0,10</b>	<b>\$ 10,00</b>



MARCADORES ACRILICOS	6	\$ 0,80	\$ 3,20
MARCADORES PERMANENTE	4	\$ 0,60	\$ 2,40
MOVILIZACION	Durante proceso	\$ 5,00	\$ 50,00
PAGO DE INTERNET	4 meses	\$ 25,00	\$ 100,00
PAPELOTES	25	\$ 0,15	\$ 3,75
REFRIGERIOS	100	\$ 1,00	\$ 100,00
TABLEROS	2	\$ 2,00	\$ 4,00
TOTAL			\$ 308,35

**SON TRESCIENTOS OCHO DOLARES AMERICANO CON TREINTA Y CINCO CENTAVOS**

### CRONOGRAMA ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
NO.	ACTIVIDADES	TIEMPOS (2018)											
		ENERO				FEBRERO				MARZO			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	INTRODUCCION CLIMA LABORAL COMUNICACIÓN, TOMA DE DECISIONES	X	X	X									

2	ESTILOS DE LIDERAZGO, EL LIDER COMO ELEMENTO PREPONDERANTE EN EL ÉXITO DEL EQUIPO					X	X								
3	MOTIVACIÓN, IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO						X	X							
4	LAS RELACIONES INTERPERSONALES								X	X	X				
5	FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA O AMBIENTE LABORAL												X	X	

## IMPACTO

La población de impacto será los educadores comunitarios que se encuentran en el Distrito 09D01, con los conocimientos adquirido se fortalecerá y además influirá en las relaciones saludables y gratas para llevar un mejor clima laboral.

## EVALUACIÓN

Al inicio de las actividades se les realizara una evaluación a los asistentes para de esta forma medir los conocimientos que tienen los educadores comunitarios del Distrito 09D01, además al finalizar cada taller se procederá a realizar una evaluación de los conocimientos adquiridos referente al tema tratado, todos los integrantes de los talleres tendrán que elaborar esta prueba que servirá para medir conocimientos adquiridos.

## **CONCLUSIONES**

De acuerdo con los objetivos planteados y a los resultados obtenidos durante el desarrollo de los capítulos anteriores del presente trabajo de investigación, se pueden establecer las siguientes conclusiones:

- Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima laboral existente en Departamento de Control Vectorial
- Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos.
- No fomentan trabajo en equipo, esto ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades, lo que incide finalmente en la falta de compromiso organizacional.
- Proponen alternativas que permitan mejorar el clima organizacional actual y que coadyuven al incremento del desempeño laboral de los trabajadores.

## **RECOMENDACIONES**

- Incentivación continúa a los trabajadores para incitarlos a mejorar su desempeño laboral tomando en cuenta que recibirán el reconocimiento necesario luego de haber obtenido buenos resultados.
- Formación de trabajo en equipo donde se fomenta el compañerismo y se crea un mayor compromiso organizacional.
- Cambio de actitud por parte de los directivos para cambiar las percepciones negativas de los trabajadores y convertirlas en una fortaleza para la organización incidiendo de manera positiva en el desempeño laboral.
- Medición continua del clima organizacional, ayudará a los directivos a mantenerse informados de las percepciones de sus trabajadores, para detectar falencias y hacer los correctivos necesarios en el momento justo.
- Implementación de un programa de mejoramiento del clima organizacional que contenga actividades encaminadas a mejorar todos los aspectos que lo conforman, tales como: liderazgo, motivación, reciprocidad y comunicación, que le permita a la empresa lograr mejores resultados en cuanto al desempeño laboral de sus trabajadores, ya que un buen ambiente laboral incita a trabajar mejor.

## BIBLIOGRAFÍA

- CODIFICACION, LA COMISION DE LEGISLACION Y. (2005). *LEY ORGANICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA, CODIFICACION*. Quito: H. CONGRESO NACIONAL LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION.
- Cuevas, J. (18 de Mayo de 2010). características del clima organizacional. *psicologia y empresa*. Obtenido de <http://psicologiayempresa.com/caracteristicas-del-clima-organizacional.html>
- Gonzalez, M. (s.f.). *El clima organizacional y sus aportes teóricos*. monografias.com. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos89/clima-organizacional-y-sus-aportes-teoricos/clima-organizacional-y-sus-aportes-teoricos.shtml#lacomunica#ixzz4REevIUfZ>
- HORACIO, A. (2005). *COMUNICACION ORGANIZACIONAL INTERNA*. ESPAÑA: NETBIBLO.COM. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=bwelcBnPNuoC&oi=fnd&pg=PA13&dq=comunicacion+organizacional+libros&ots=gmMtxlRUpV&sig=DtibZn\\_DuFfxdz7M008do3pengM#v=onepage&q=comunicacion%20organizacional%20libros&f=false](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=bwelcBnPNuoC&oi=fnd&pg=PA13&dq=comunicacion+organizacional+libros&ots=gmMtxlRUpV&sig=DtibZn_DuFfxdz7M008do3pengM#v=onepage&q=comunicacion%20organizacional%20libros&f=false)
- Navarro, J. (2007-2016). *investigacion de campo*. Obtenido de Definicion ABC: <http://www.definicionabc.com/general/investigacion-de-campo.php>
- Plan Nacional para el Buen Vivir*. (2009-2013).
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662013000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017)
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662013000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017)

Senplades. (Febrero de 2009). *Versiones del Plan Nacional*. Recuperado el 25 de septiembre de 2017, de Plan nacional:  
<http://www.buenvivir.gob.ec/versiones-plan-nacional#tabs2>

Vidaurre , R. (2009). *diagnostico del clima organizacional*. antiguo costaclan.  
Obtenido de  
[http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/](http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/M)  
TESIS/03/M

## ANEXOS

### ANEXO 1

Guayaquil, 20 de Enero del 2017

Dr. José Sucre Dávila

**Responsable de Control Vectorial del Distrito 09D01**

Presente.-

De mis consideraciones:

Por medio de la presente yo, **Wendy Belén Medina Corozo** con **CI.0941452351**, Estudiante Egresada de la Carrera Administración de Empresas del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, solicito muy respetuosamente se me conceda realizar un proyecto de tesis con el tema: "Cómo influye la comunicación durante la toma de decisiones en relación con la ejecución de la campaña vectorial en el clima laboral de los visitantes en el Distrito 09D01 de la Ciudad de Guayaquil, 2016".

Esperando tener una respuesta favorable de antemano mi sentido agradecimiento.

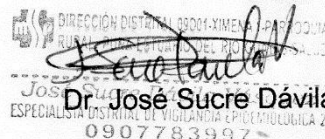
Atentamente.

*Wendy Medina C.*

Srta. Wendy Medina Corozo

Solicitante

Aprobado por:

  
Dr. José Sucre Dávila  
ESPECIALISTA DISTRITAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA 2  
0907783997

responsable de control vectorial



## ANEXO No. 2

### ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA



## ANEXO No. 3

### LOGOTIPO DE LA EMPRESA



## ANEXO No. 4

### Formato de encuesta

- Objetivo: Determinar el clima laboral del distrito 09d01 de la ciudad de Guayaquil.

ENCUESTA PLANTEADA PARA LOS TRABAJADORES DE CONTROL VECTORIAL MSP			
Género: M <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>			
Marco con una "X" dentro del recuadro la opción que creas conveniente.			
Totalmente de acuerdo = TA		Totalmente en desacuerdo = TD	
1	Considera usted que existe trabajo en equipo dentro de su clima laboral	TA	TD
2	Existe una buena comunicación con mis compañeros		
3	Recibe capacitación suficiente y útil para desempeñar adecuadamente mi trabajo		
4	Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones		
5	Actualmente siente que el trabajo que hace es importante y válido		
6	Recibe de su jefe retroalimentación tanto de aspectos positivos como de aspectos negativos de su trabajo		
7	Considera que su superior es una persona accesible para hablar de asuntos de trabajo		
8	Su jefe cuenta con los suficientes conocimientos y experiencia.		
9	Se siente orgulloso de pertenecer a la entidad		
10	Cree usted que un mejoramiento en el clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral		
11	Considera usted que la motivación laboral es un aspecto fundamental para desempeñar un buen trabajo		

Elaborado por: Wendy Medina Corozo

**ANEXO: No. 5****ENTREVISTA**

2. Objetivo: Determinar el liderazgo del responsable de control vectorial del distrito 09d01 de la ciudad de Guayaquil.

<b>ENTREVISTA PLANTEADA PARA LOS TRABAJADORES DE CONTROL VECTORIAL MSP</b>			
<b>Género:</b> M <input checked="" type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/>			
<b>Marco con una "X" dentro del recuadro la opción que creas conveniente.</b>			
<b>Totalmente de acuerdo = TA</b>		<b>Totalmente en desacuerdo = TD</b>	
<b>1</b>	¿Considera dejar nuestra empresa y unirse a la famosa "fuga de talentos" que tanto dinero y problemas causa sobre todo entre los directivos de alto nivel?	<b>TA</b> ✓	<b>TD</b>
<b>2</b>	¿Considera usted que tiene talento para llegar a dirigir proyectos y departamentos?	✓	
<b>3</b>	¿Cree usted que cuenta con un equipo de trabajo?		✓
<b>4</b>	¿Considera que la organización es un buen lugar para trabajar?	✓	
<b>5</b>	¿Existe comunicación entre el jefe y los trabajadores?	✓	
<b>6</b>	¿Cree usted que es un buen líder?	✓	
<b>7</b>	¿Considera usted que la motivación es pilar fundamental para crear un ambiente saludable y grato?	✓	
<b>8</b>	¿Considera importante realizar eventos de congregación con su grupo de trabajo?		✓
<b>9</b>	¿Cree usted que en ausencia hay flexibilidad para que otros asuman mis tareas?	✓	
<b>10</b>	¿Estimula a sus trabajadores a tomar decisiones y asumir nuevas responsabilidades?		✓

GRACIAS

## **Interpretación**

El objetivo de esta entrevista es conocer cuál es la posición del jefe inmediato durante las diferentes situaciones que se presenta y su comportamiento ante su grupo de trabajo.

Con esto lo que se logra es saber lo involucrado que esta el jefe inmediato con la empresa y su grupo de trabajo, para así poder conocer las diferentes situaciones que tiene relación con la toma de decisiones, falta de comunicación, la organización, etc.

Esta entrevista nos muestra que el jefe inmediato tiene la voluntad de lograr hacer las cosas de la mejor manera posible, pero no ha sido capaz de lograr formar un equipo de trabajo, no considera importante las congregaciones, con eso se refleja la falta de liderazgo y el compromiso con sus compañeros de trabajo.

**ANEXO No. 6**

**FOTOS**



Realizando la encuesta a los capacitadores comunitario para identificar el clima laboral.



Instituto Superior  
**Tecnológico  
Bolivariano**  
de Tecnología

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

**CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Propuesta de mejora para la comunicación durante la toma de decisiones en el Distrito 09D01 de control vectorial de la ciudad de Guayaquil, 2016.”**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

**TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

El problema de investigación se refiere a: **¿Cómo influye la comunicación durante la toma de decisiones relacionada con ejecución de la campaña vectorial en el clima laboral de los visitantes en el Distrito 09D01 de la ciudad de Guayaquil, 2016?**

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:

Presentado por la Egresada:

*Wendy Medina B.*  
**Medina Corozo Wendy Belén**

Tutor:

*Simón Alberto Illescas Prieto*  
**Dr. Simón Alberto Illescas Prieto**





Factura: 001-001-000023250

20170901078D02321

**DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20170901078D02321**

Ante mí, NOTARIO(A) MARIA GABRIELA ESTRADA ZAPATIER de la NOTARÍA SEPTUAGESIMA OCTAVA , comparece(n) WENDY BELEN MEDINA COROZO portador(a) de CÉDULA 0941452351 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en GUAYAQUIL, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede CLAUSULA DE AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DE TRABAJOS DE TITULACION, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), SE AGREGAN CERTIFICADOS DIGITALES DE DATOS CIUDADANOS para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. – Se archiva un original. GUAYAQUIL, a 20 DE NOVIEMBRE DEL 2017, (15:14).

Wendy Medina B.  
WENDY BELEN MEDINA COROZO  
CÉDULA: 0941452351



*Mo. Gabriela Estrada*

NOTARIO(A) MARIA GABRIELA ESTRADA ZAPATIER

NOTARÍA SEPTUAGESIMA OCTAVA DEL CANTÓN GUAYAQUIL



## CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Medina Corozo Wendy Belén en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación Propuesta de mejora para la comunicación durante la toma de decisiones en el distrito 09D01 de control vectorial de la ciudad de Guayaquil, 2016 de la modalidad de Simipresencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresa, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/autorizamos al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

Medina Corozo Wendy Belén

Wendy Medina B.

Nombre y Apellidos del Autor

Firma

No. de cedula: 0941452351





# CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

**Número único de identificación:** 0941452351

**Nombres del ciudadano:** MEDINA COROZO WENDY BELEN

**Condición del cedulado:** CIUDADANO

**Lugar de nacimiento:** ECUADOR/GUAYAS/GUAYAQUIL/BOLIVAR  
/SAGRARIO/

**Fecha de nacimiento:** 1 DE ABRIL DE 1993

**Nacionalidad:** ECUATORIANA

**Sexo:** MUJER

**Instrucción:** BACHILLERATO

**Profesión:** ESTUDIANTE

**Estado Civil:** SOLTERO

**Cónyuge:** No Registra

**Fecha de Matrimonio:** No Registra

**Nombres del padre:** MEDINA TRUEN WILSON BALDEMAR

**Nombres de la madre:** COROZO VERNAZA NUVIA YASMIN

**Fecha de expedición:** 29 DE ENERO DE 2013

Información certificada a la fecha: 20 DE NOVIEMBRE DE 2017

Emisor: MIRIAM ELIZABETH BANCHON PAGUAY - GUAYAS-GUAYAQUIL-NT 78 - GUAYAS - GUAYAQUIL



Wendy Medina B.



REPÚBLICA DEL ECUADOR  
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL,  
IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE  
**CIUDADANÍA**  
APELLIDOS Y NOMBRES  
**MEDINA COROZO  
WENDY BELEN**

No. **094145235-1**

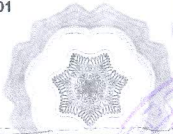
LUGAR DE NACIMIENTO  
**GUAYAS  
GUAYAQUIL  
BOLIVAR /SAGRARIO/**

FECHA DE NACIMIENTO **1993-04-01**

NACIONALIDAD **ECUATORIANA**

SEXO **F**

ESTADO CIVIL **SOLTERA**



INSTRUCCIÓN **BACHILLERATO** PROFESIÓN / OCUPACIÓN **ESTUDIANTE**  
APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE **MEDINA TRUEN WILSON BALDEMAR**  
APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE **COROZO VERNAZA NUVIA YASMIN**  
LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN **GUAYAQUIL  
2013-01-29**  
FECHA DE EXPIRACIÓN **2023-01-29**

A3111A2111



000773707

*[Signature]*

DIRECTOR GENERAL

Wendy Medina B.

FIRMA DEL CEDULADO

**CERTIFICADO DE VOTACIÓN**  
ELECCIONES GENERALES 2017  
2 DE ABRIL 2017



**ECUADOR  
ELIGE CON  
TRANSPARENCIA**

ELECCIONES  
**2017**  
GARANTIZAMOS  
TU DECISIÓN

**067**  
JUNTA No.

**067 - 324**  
NÚMERO

**0941452351**  
CÉDULA

**MEDINA COROZO WENDY BELEN**  
APELLIDOS Y NOMBRES



**GUAYAS**  
PROVINCIA  
**GUAYAQUIL**  
CANTÓN  
**XIMENA**  
PARROQUIA

CIRCUNSCRIPCIÓN: 1

ZONA: 7



CIUDADANA (O):

ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED  
SUFRAGÓ EN LAS ELECCIONES GENERALES 2017

ESTE CERTIFICADO SIRVE PARA TODOS  
LOS TRÁMITES PÚBLICOS Y PRIVADOS

*[Signature]*  
EJ. PRESIDENCIAL DE LA JRV

IMP. IGM. MJ

AB. MARIA GABRIELA ESTRADA Z.  
NOTARIA 78 CANTÓN GUAYAQUIL  
DE CONFORMIDAD CON EL NUMERAL 5to DEL ART. 18  
E LA LEY NOTARIAL VIGENTE DOY FE QUE LA FOTOCOPIA PRECEDENTE  
COMPUESTA DE una copia ES FIDEL AL DOCUMENTO ORIGINAL

Guayaquil, 20 NOV 2017



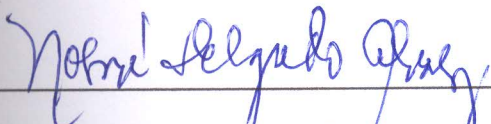
*[Signature]*  
AB. MARIA GABRIELA ESTRADA Z.  
NOTARIA 78  
CANTÓN GUAYAQUIL

## CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

### CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el *REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES* del ITB.

  
Nombre y Apellidos del Colaborador  
CEGESCIT

  
Firma



## Urkund Analysis Result

**Analyzed Document:** Proyecto de tesis 1.0.docx (D32488474)  
**Submitted:** 11/15/2017 8:04:00 PM  
**Submitted By:** wmedinac93@hotmail.com  
**Significance:** 11 %

### Sources included in the report:

MEMORIAS III CONGRESO FCA-UG 958-1005.pdf (D32267035)  
pro 02-08-17.docx (D30016945)  
PLAVICENCIO PARA URKUND DOS.docx (D28339753)  
PLAVICENCIO PARA URKUND TRES.docx (D28494947)  
<https://www.crecenegocios.com/la-comunicacion-en-una-empresa/>

### Instances where selected sources appear: