



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

Tema:

---

**“EMPOWERMENT Y TRABAJO SOCIAL PARA EL  
FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL”**

---

Trabajo de Graduación previa a la obtención del Título de Licenciada en Trabajo Social.

**AUTORA:**

Evelyn Lisbeth Carrasco Hidalgo

**TUTOR:**

Ing. Marcelo Iván Ortiz Díaz. Mg.

**Ambato – Ecuador**

**2020**

## **CERTIFICACIÓN DEL TUTOR**

En calidad de Tutor del Trabajo de investigación sobre el tema: “EMPOWERMENT Y TRABAJO SOCIAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL” de la Srta. Evelyn Lisbeth Carrasco Hidalgo, egresada de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a Evaluación del Tribunal de Grado, que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, Julio de 2020

A handwritten signature in blue ink, consisting of a circular symbol on the left and a series of loops and lines on the right, positioned above a horizontal line.

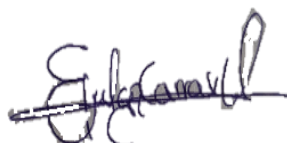
Ing. Marcelo Iván Ortiz Díaz. Mg.  
TUTOR

## **AUTORÍA**

La responsabilidad del contenido, ideas, análisis, criterios y propuesta emitidos en el presente trabajo de investigación “EMPOWERMENT Y TRABAJO SOCIAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL” son de absoluta responsabilidad de la autora.

Ambato, Julio de 2020

## **AUTORA**



---

Evelyn Lisbeth Carrasco Hidalgo

C.I. 050396739-0

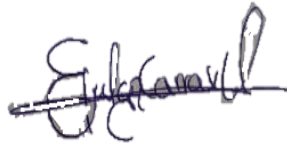
## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este Trabajo de Investigación parte del mismo, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi Trabajo de Investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este trabajo, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, Julio de 2020

**AUTORA**



---

Evelyn Lisbeth Carrasco Hidalgo

C.I. 050396739-0

## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

Los miembros del Tribunal de Grado, APRUEBAN el trabajo de investigación, sobre el tema: “EMPOWERMENT Y TRABAJO SOCIAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL” presentado por la Srta.: Evelyn Lisbeth Carrasco Hidalgo, de conformidad con el Reglamento de Graduación, para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato.....

Para constancia firman

.....

Presidente

.....

Miembro

.....

Miembro

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación a mis padres, porque todo lo que he llegado a ser es gracias a ellos, a su apoyo y amor incondicional, son sin duda mi mayor inspiración; y a toda mi familia que siempre han estado pendientes y guiándome de la mejor manera para ser una mujer excepcional.

*Evelyn Lisbeth Carrasco Hidalgo*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por permitirme cumplir con éxito esta maravillosa etapa; a cada uno de los docentes que compartieron sus conocimientos y enseñanzas en el transcurso de mi vida estudiantil; a mi tutor Ing. Marcelo Ortiz por ser mi guía en este proceso de investigación, por impartirme grandes enseñanzas y experiencias que forman para de mi desarrollo profesional.

*Evelyn Lisbeth Carrasco Hidalgo*

## ÍNDICE GENERAL

| <b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>            | <b>PÁG.</b> |
|--|-------------|
| Portada.....                           | i           |
| Certificación del Tutor .....          | ii          |
| Autoría.....                           | iii         |
| Derechos de Autor.....                 | iv          |
| Aprobación del Tribunal de Grado ..... | v           |
| Dedicatoria .....                      | vi          |
| Agradecimiento .....                   | vii         |
| Índice general .....                   | viii        |
| Índice de Tablas .....                 | xi          |
| Índice de Gráficos .....               | xii         |
| Índice de Imagen .....                 | xiii        |
| <br>                                   |             |
| Resumen Ejecutivo.....                 | xiv         |
| Abstract .....                         | xv          |
| <br>                                   |             |
| Introducción .....                     | xvi         |

## CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| Antecedentes Investigativos.....   | 1  |
| Situación problemática.....        | 2  |
| Problema científico .....          | 4  |
| Delimitación del problema.....     | 6  |
| Interrogantes.....                 | 6  |
| Justificación.....                 | 6  |
| Estado del Arte.....               | 7  |
| Empowerment .....                  | 7  |
| Trabajo social y Empowerment ..... | 12 |
| Clima Laboral.....                 | 14 |
| Entorno Laboral .....              | 16 |
| Liderazgo.....                     | 16 |



|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| Motivación Laboral.....          | 19 |
| Comunicación Organizacional..... | 20 |
| Objetivos.....                   | 21 |
| Objetivos General.....           | 21 |
| Objetivos específicos.....       | 21 |

## CAPÍTULO II METODOLOGÍA

|  |    |
|--|----|
| Enfoque.....                                   | 22 |
| Diseño de la Investigación.....                | 22 |
| Modalidad de la Investigación.....             | 23 |
| Nivel o tipo.....                              | 23 |
| Población.....                                 | 23 |
| Muestra.....                                   | 23 |
| Cuadro de Operacionalización de Variables..... | 24 |
| Recolección de información.....                | 28 |
| Tipos de datos a investigar.....               | 28 |
| Instrumento de recolección de datos.....       | 28 |

## CAPÍTULO III RESULTADOS DISCUSIÓN

|   |    |
|---|----|
| Análisis y discusión de los resultados..... | 29 |
| Datos Sociodemográficos.....                | 30 |
| Resultados de la encuesta.....              | 34 |

## CAPÍTULO IV

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 52 |
|-------------------------------------|----|

## CAPÍTULO V PROPUESTA

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Datos informativos.....           | 54 |
| Antecedentes de la propuesta..... | 54 |
| Justificación.....                | 55 |
| Objetivos.....                    | 55 |

|  |    |
|--|----|
| Objetivo General .....   | 55 |
| Objetivos específicos .....                                      | 55 |
| Análisis de factibilidad.....                                    | 56 |
| Fundamentación .....   | 57 |
| Metodología .....  | 58 |
| Modelo operativo de la propuesta .....                           | 58 |
| <br>   |    |
| BIBLIOGRAFÍA .....   | 68 |
| <br>   |    |
| ANEXOS .....   | 72 |
| Anexo N° 1 Instrumento .....                                     | 73 |
| Anexo N° 2: Modelo de volante .....                              | 77 |
| Anexo N° 3: Guion para la presentación de los trabajadores ..... | 78 |
| Anexo N° 4: Compromisos para el accionar.....                    | 79 |
| Anexo N° 5 Evaluación y seguimiento .....                        | 80 |

## Índice de Tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1: Cuadro de Operacionalización de Variable .....       | 25 |
| Tabla 2: Matriz de interpretación de resultados .....         | 29 |
| Tabla 3: Género de los trabajadores de Olya Farms S.A .....   | 30 |
| Tabla 4: Edad de los trabajadores de Olya Farms S.A.....      | 31 |
| Tabla 5: Estado civil de los trabajadores de Olya Farms ..... | 32 |
| Tabla 6: Nivel de Instrucción .....                           | 33 |
| Tabla 7: Delegar Funciones .....                              | 34 |
| Tabla 8: Conocen funciones .....                              | 35 |
| Tabla 9: Toma de decisiones.....                              | 36 |
| Tabla 10: Condiciones laborales .....                         | 37 |
| Tabla 11: Capacitación.....                                   | 38 |
| Tabla 12: Desarrollo de competencias .....                    | 39 |
| Tabla 13: Tipo de liderazgo .....                             | 40 |
| Tabla 14: Comunicación .....                                  | 41 |
| Tabla 15: Relaciones laborales.....                           | 42 |
| Tabla 16: Ingreso en empresa .....                            | 43 |
| Tabla 17: Entorno laboral .....                               | 44 |
| Tabla 18: Reconocimiento .....                                | 45 |
| Tabla 19: Empowerment y participación .....                   | 46 |
| Tabla 20: Apoyo de Trabajo social .....                       | 47 |
| Tabla 21: Percepción de apoyo .....                           | 48 |
| Tabla 22: Comprensión de empowerment .....                    | 49 |
| Tabla 23: Factibilidad financiera .....                       | 57 |
| Tabla 24: Modelo operativo .....                              | 58 |

## Índice de Gráficos

|  |    |
|--|----|
| Gráfico 1: Género de los trabajadores de Olya Farms S.A.....       | 30 |
| Gráfico 2: Edad de los trabajadores de Olya Farms S.A.....         | 31 |
| Gráfico 3: Estado civil de los trabajadores de Olya Farms S.A..... | 32 |
| Gráfico 4: Nivel de Instrucción.....                               | 33 |
| Gráfico 5: Delegar funciones .....                                 | 34 |
| Gráfico 6: Conocen funciones.....                                  | 35 |
| Gráfico 7: Toma de decisiones.....                                 | 36 |
| Gráfico 8: Condiciones laborales .....                             | 37 |
| Gráfico 9: Capacitación.....                                       | 38 |
| Gráfico 10: Desarrollo de competencias .....                       | 39 |
| Gráfico 11: Tipo de Liderazgo .....                                | 40 |
| Gráfico 12: Comunicación .....                                     | 41 |
| Gráfico 13: Relaciones laborales .....                             | 42 |
| Gráfico 14: Ingreso en empresa .....                               | 43 |
| Gráfico 15: Entorno laboral .....                                  | 44 |
| Gráfico 16: Reconocimiento .....                                   | 46 |

## Índice de Imagen

|   |    |
|---|----|
| Imagen 1: Niveles del Empowerment ..... | 10 |
|---|----|

## RESUMEN EJECUTIVO

La investigación, está dirigida a determinar la incidencia del empowerment para el fortalecimiento del clima laboral de los trabajadores de la empresa Olya Farms S.A. para lo cual se consideraron los antecedentes, relacionados con el empowerment, trabajo social, clima laboral y algunos de sus elementos.

Metodológicamente se considera que este estudio posee un enfoque cuantitativo, ya que la principal fuente para el análisis son los datos obtenidos. El diseño es no experimental ya que sólo se observó el fenómeno y posteriormente se analizó. La modalidad de la investigación es de campo basado en que los datos fueron recogidos directamente de la realidad, sin intermediarios, mientras que el nivel o tipo es descriptivo. La población corresponde a 113 trabajadores del área operativa, de los cuáles después de aplicar la formula estadística correspondiente se obtuvo una muestra de 87 trabajadores. Para completar la metodología se presenta el cuadro de operacionalización de variables, el cual sirvió de base para elaborar el instrumento.

Los resultados del estudio arrojaron que un 56% de los trabajadores manifiestan situaciones relacionadas con el empowerment estructural, especialmente en conocimiento de funciones de los compañeros. De igual forma un 82% señalan no poder resolver problemas que se les presentan. Se observa además que 31% de los trabajadores manifiesta inconformidad con la comunicación, por lo que se hace necesario implementar estrategias o técnicas de empowerment en los trabajadores del área operativa para que la empresa tenga un valor agregado y es allí donde el trabajo social es importante para apoyar este proceso.

**Palabras Claves:** Empowerment, Trabajo Social, Clima Laboral, Motivación Laboral, Comunicación Organizacional, Satisfacción Laboral, Poder De Conocimiento, Toma De Decisiones, Delegación, Liderazgo, Identidad Empresarial, Sistema De Recompensas, Desarrollo De Competencias.

## ABSTRACT

The research is aimed at determining the incidence of empowerment for the strengthening of the working environment of the workers of the company Olya Farms S.A. for which the background, related to empowerment, social work, work environment and some of its elements were considered.

Methodologically, this study is considered to have a quantitative approach, since the main source for the analysis is the data obtained. The design is non-experimental since only the phenomenon was observed and was subsequently analyzed. The research modality is field based on the fact that the data was collected directly from reality, without intermediaries, while the level or type is descriptive. The population corresponds to 113 workers in the operating area, of whom after applying the corresponding statistical formula, a sample of 87 workers was obtained. To complete the methodology, the table of operationalization of variables is presented, which served as the basis for preparing the instrument.

The results of the study showed that 56% of workers manifest situations related to structural empowerment, especially in knowledge of the functions of colleagues. Similarly, 82% say they cannot solve problems that arise. It is also observed that 31% of workers express dissatisfaction with communication, so it is necessary to implement empowerment strategies or techniques in workers in the operational area so that the company has added value and it is there that social work is important to support this process.

**Key Words:** Empowerment, Social work, Work environment, Work motivation, Organizational communication, Job satisfaction, Power of knowledge, Decision making, Delegation, Leadership, Business identity, Rewards system, Competency development.

## INTRODUCCIÓN

Dada la importancia de la producción empresarial, es necesario que el manejo organizacional permita el avance de las mismas. Algunas requieren del apoyo del trabajo social para aplicar técnicas y estrategias que permiten el empoderamiento en los trabajadores, para que puedan acceder al conocimiento del empowerment apoyado desde la visión del trabajo social. La importancia radica en que la zona donde opera la empresa logrará adquirir esta información que no sólo les permite el avance en la empresa, también que estos conocimientos sean aplicados en cualquier ámbito. La investigación se basa en datos recogidos directamente de la realidad, los resultados recogidos han llevado a plantear la necesidad de realizar una propuesta de empowerment a la empresa Olya Farms S.A. como una alternativa de solución para la el logro del empoderamiento en los trabajadores.

El impacto que se espera general es la motivación del talento humano y esto a su vez permite valor agregado a la empresa. El tema se ha revisado cronológicamente y se ha obtenido información fiable que permite sustentar el estudio. Es así como se ha realizado esta investigación, que consta de V Capítulos, distribuidos de la siguiente manera:

Capítulo I: Marco teórico, antecedentes investigativos, el problema su delimitación, las interrogantes y el estado del arte. En el Capítulo II: la metodología empleada. Posteriormente se observa el Capítulo III: que contiene datos sociodemográficos y los resultados. En el Capítulo IV, se presentan las conclusiones y recomendaciones y finalmente en el capítulo V: la propuesta.

Todo esto con la finalidad de determinar la incidencia del empowerment para el fortalecimiento del clima laboral, para lo cual fue necesario indagar acerca del empoderamiento existente en los trabajadores, las causas que lo limitan y realizar la propuesta.



## CAPÍTULO I

### MARCO TEÓRICO

#### **Antecedentes Investigativos**

Con la finalidad de plasmar los antecedentes investigativos, se procedió a la consulta de material considerado relevante, o como lo señalan (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), entre las fuentes primarias de consulta se encuentran los artículos de revistas científicas (pág. 66), esto significa que son tesis o artículos propiamente dicho producto de una investigación y que previamente han sido presentados. Por consiguiente, se procede a presentar objetivos y resultados de investigaciones previas relacionadas con el Empowerment, así lo confirman (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), al señalar que de la literatura se consultará ejemplos, casos, instrumentos, variables de interés, resultados, entre otros. (pág. 66). En este apartado se consideran el objetivo general de la investigación, así como los resultados o conclusiones.

Se inicia con (Claudia, 2002), cuya investigación titulada Empowerment y su Relación en la Productividad del Trabajador en el Departamento de radiología en los Hospitales de la Ciudad de Monterrey, su objetivo general fue conocer la relación existente entre Empowerment y la productividad, en el área de radiología. Los resultados determinaron que el estudio poseía trascendencia en el área hospitalaria, al no existir herramientas de organización, además de la posibilidad de generalizar los resultados en otros hospitales. Destacando que partir de este estudio, se obtuvo mayor productividad en el área.

Seguidamente se presenta el estudio denominado El Empowerment Organizacional: Revisión de modelos teóricos y su aplicabilidad en la gestión empresarial realizado por (Flores, 2012), centrado en entender el significado del Empowerment y su aplicabilidad en la gestión organizacional, como una estrategia para mejorar eficientemente las actividades relacionadas con el talento humano y la comunicación

efectiva, concluyendo que el Empowerment, ha evolucionado en el devenir de los tiempos permitiendo la gestión de personas, señala el autor que la organización debe invertir en el capital humano, especialmente en el sistema de producción y organizacional a fin de garantizar éxito, por lo que la aplicación del Empowerment por sí sola no permite la transformación.

Por otra parte, (Rodríguez, 2014), investigó las características del enfoque del Empowerment en el ámbito local, partiendo de una entrevista en las áreas de bienestar social que funcionan en diferentes lugares de Madrid. El enfoque se basó en el desarrollo de la comunidad y las redes sociales existentes, concluyendo que las implicaciones para el trabajo social se establece en la práctica comunitaria y el análisis de las fortalezas y capacidades de las personas para poder comprender el trabajo, por lo que el Empowerment, puede convertirse en la piedra angular del trabajo social además señala que a partir de la investigación se han de generar nuevas líneas de conocimiento, ampliándose así los conocimientos en torno al tema.

Para finalizar, se considera el proyecto de investigación realizado por (Rivera, 2012), intitulado El Empowerment y su incidencia en la Calidad del Servicio de la Empresa PAZVISEG CIA LTDA de la Ciudad de Ambato, cuyo objeto fue investigar de qué manera afecta la inadecuada aplicación del Empowerment a la calidad de servicio en la empresa antes mencionada. Los resultados se enfocaron en la realización de una propuesta que permitiera la aplicación del Empowerment dentro de la empresa.

### **Situación problemática**

En el país, la herramienta del Empowerment, se ha posicionado en las grandes empresas dentro del área de administración, aunque la mayoría de las instituciones no lo ponen en práctica, probablemente por temor a que los empleados puedan tener toma de decisiones e incluso que los problemas o debilidades presentes aumenten y en el peor de los casos el temor a que el “Otro” resulte mejor líder y de alguna manera se ubique “Por encima”.

El tema referido al poder, inmediatamente se enlaza con el liderazgo del cual se refiere que algunos representantes de empresas han logrado avanzar a puestos gerenciales o de importancia por deseos de poder, lamentablemente sin estar preparados en ningún sentido para asumir la responsabilidad (Freire, 2013, pág. 18)

Los diversos estudios realizados acerca del Empowerment respecto al área de Trabajo Social, así como a nivel de administración u organizacional, esto origina que se aborde de diferentes formas desde el ámbito empresarial. Resulta evidente, que este enfoque orienta a otorgar a los trabajadores mayor poder para el fortalecimiento de condiciones laborales, así como las acciones necesarias para el mejoramiento de esas condiciones que incluyen las de carácter personal.

Todo ello, implica una nueva filosofía de trabajo, donde algunas estructuras jerárquicas o piramidales dan paso a estructuras más lineales, allí la confianza es muy importante, investigador del ámbito gerencial señala cuatro (4) pasos en la gestión gerencial, específicamente en el cuarto paso señala que el Empowerment, se fundamenta en dos columnas indicadas como fundamentales una es la capacitación y la otra la confianza, ambas pasan por un constructo basado en el intercambio a través de reuniones, acciones y actitudes gerenciales que permitan la apertura (Eslava, 2006)

La fundamentación primordial, es la responsabilidad que cada persona tiene con su tarea asignada, trabajo o empleo ante la organización del mismo. De allí la necesidad de la optimización y el acceso como ya se ha venido reiterando al desarrollo personal que no implica solo la formación o capacitación, sino también como la expresión señala “Desarrollo personal”, de esta forma habrá innovación, creación y mejora en el “Trabajo”. En la medida que consecutivamente se ofrece confianza, respeto, convivencia, escucha de las situaciones vivenciadas y se valora al trabajador o empleado se fortalece el clima laboral. (García de Pilo, Useche, & Schlesinger, 2013)

Un punto álgido, lo constituyen las simples delegaciones de tareas sin mayores consideraciones no preocupación por su enseñanza, hecho que no permite el avance profesional y “estanca” a quienes vivan esa situación. Es entonces donde el liderazgo cobra fuerza en la organización, para fortalecer el clima laboral.

Es necesario conocer que el clima laboral, por ser estructural, es complejo de definir, sin embargo, es importante acotar que allí se pone de manifiesto situaciones o habilidades que posean los trabajadores de una empresa. (Meza, Flor y Meza Maribel, 2006).

En otro orden de ideas, y haciendo referencia al trabajo social de empresa ha ido surgiendo al paso de los años, sus inicios fueron sólo para atender al tema de conciencia y ambiente laboral, posteriormente se ha transformado y adaptado de acuerdo con las necesidades de los trabajadores al punto de atender situaciones económicas de vulnerabilidad, estas transformaciones se evidencian al paso de los años, es así como ahora el papel fundamental del trabajo social en las empresas va enfocado al de los recursos humanos apoyando lo relacionado al trato con otras personas, así como la mejora de la calidad laboral. Fomentando estructuras menos jerarquizadas más colaborativas y especialmente en que los trabajadores desarrollen las potencialidades para la transformación. Es así como el trabajador (a) social, en una empresa dirige su mayor esfuerzo en la comunicación interna, atención a la diversidad, integración de personas en conflicto, en caso de problemas la conciliación personal, evaluación de proyectos sociales, gestión del talento entre otros. (Raya & Caparrós, 2013)

Según planteamientos de (Farías, 2015) el o la trabajadora social, realizan un proceso de orientación a través del acompañamiento metódico para hallar causas y soluciones de problemas, lo que permite fortalecer las relaciones humanas y de familias desde la perspectiva de los derechos. Esto significa, que el trabajador social contribuye de manera permanente a la planificación, administración y desarrollo de la capacidad humana o talento humano.

### **Problema científico**

La acción de problematizar, desde el ámbito científico consiste en señalar origen, elementos, factores y condiciones de la situación abordada. Desde lo general a lo particular y de manera concreta, para determinar debilidades y realizar los aportes a los que hubiere lugar. (Palella, S y Couso G., 2017), con anterioridad se expuso la baja

del rendimiento de la empresa denominada Olya Farms S.A. y conviene desde la delimitación del problema científico elaborar el bosquejo que permita conocer la situación presentada considerando los elementos ya mencionados.

Existen estudios que demuestran la importancia del manejo organizacional para mejorar la producción empresarial, resulta de gran interés conocer opiniones al respecto, un ejemplo lo plantean (Liger, J. y Ocaña, M, 2019), al realizar estudios referidos a la cultura organizacional y el desempeño financiero, donde se demuestra que de 1400 gerentes de nivel medio, Latinoamérica tiene resultados por debajo del promedio internacional. De igual forma refieren que a pesar de la cantidad de estudios referidos al tema organizacional, los nuevos negocios o pequeñas y medianas empresas no poseen estudios referidos a lo organizativo. (pág.6)

Estas investigadoras, también señalaron que, en Cotopaxi, el tema cultural tiene una marcada interferencia en el clima organizacional, además de que la mayoría de las empresas no propician la innovación en la gestión del talento humano, por su puesto al igual que lo que sucede con las investigaciones para pequeñas y mediana empresas en lo organizacional, también para Cotopaxi, sucede, es decir pocos estudios que permitan ampliar la visión organizacional. (Liger, J. y Ocaña, M, 2019)

Estas aseveraciones, permiten establecer que lo mismo que sucede al tema organizacional pasa con el del Empowerment e incluso el trabajo social y su influencia en estos temas, aunque contradictoriamente un ejemplo de lo que significa el Empowerment, lo constituyen los habitantes de la zona de Cotopaxi, donde se realiza actividad florícola que resulta ser parte del desarrollo económico y social de la provincia. Los habitantes de esta zona obtuvieron las posibilidades de trabajo a partir de esta actividad, ya que el hecho de poseer ingreso fijo y estabilidad económica influye en su calidad de vida. Allí se observa que la población en edad productiva se vincula a la producción de flores, esto representa un 55,1 % de la población, de los que un 46,8 % son hombres y 53,2% mujeres y sus edades comprender de 20 a 30 años. (Martínez, 2013). Tal vez, con la orientación realizada desde el trabajo social, estos habitantes pudiesen mejorar notablemente su producción, elaborar y ejecutar proyectos, ejemplos como este son comunes y donde es necesaria la intervención

científica no para invadir sus formas, sino para apoyar el desarrollo y crecimiento personal.

### **Delimitación del problema**

En esta investigación se plantea la situación de la empresa Olya Farms S.A, fundada en diciembre de 2013, ubicada en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, parroquia Mulalo, realiza actividades de producción en planta y viveros, exportación en Ecuador, en la rama de árboles y flores. Según estadísticas arrojadas por la empresa; para el año 2018 contaba con 132 empleados, pero, en reportes financieros de ese año se demostró una “caída” de un 4,26%. En concordancia con planteamientos realizados en párrafos anteriores es importante verificar desde el Trabajo social y Empowerment, que acciones se pueden llevar a cabo para fortalecer dicha empresa, desde el área operativa laboral específicamente en la del personal, dado lo antes expuesto.

### **Interrogantes**

Todo el planteamiento anteriormente expuesto, obliga a realizar preguntas a las que pueda dársele una respuesta desde la ciencia. Por lo que en relación al tema a desarrollar surge una primera interrogante: ¿De qué manera puede influir el Trabajo social en el Empowerment, para el fortalecimiento de los trabajadores de la empresa Olya Farms?; ¿Ocurre un Empowerment en los trabajadores de la empresa?; ¿Cuál es la causa de la baja en la producción de Olya Farms S.A.?; ¿Qué alternativas de solución pueden sugerirse a la empresa?

### **Justificación**

Dado que el Empowerment, se ha conformado en un modelo organizacional es necesario conocer el impacto, la sostenibilidad del tema, si se cumple misión y visión organizacional. Lo que se traduce en una justificación de carácter práctica, ya que se centra en la revisión de una situación de la empresa Olya Farms, y que existe la probabilidad que las recomendaciones derivada de los resultados de esta investigación sean consideradas por la empresa y generalizadas a otras.

A su vez se ha de generar un impacto a partir de este estudio, que guarda relación con la aplicación del Empowerment en la empresa y la motivación del talento humano existente en ella, a partir de una investigación factible ya que se cuenta con el tiempo, y recursos necesarios.

### **Estado del Arte**

En esta parte, se procederá a revisar el tema con una perspectiva cronológica, lo que implica conocer cómo ha avanzado el tema e incluso las teorías que lo fundamentan.

### **Empowerment**

Según (Terry, 1996) el Empowerment, es una estrategia que: “Se basa en que las únicas personas que pueden cambiar las cosas o intervenir en sus propias vidas son ellas mismas (...) Encaja perfectamente en conceptos modernos como la calidad, mejora continua y grupos de auto rendimiento.” (pág. 16)

Este autor, a partir de su experiencia e investigaciones determinó que esta estrategia permite el incremento de la comunicación, responsabilidad e incluso permite delegar responsabilidades. Lo que contribuye en que las personas amplíen su campo de acción y los directivos otorguen responsabilidades de acuerdo con las capacidades. Para ello es necesario tener comunicación asertiva, crear equipos de trabajo y crear entre los equipos y sus integrantes.

Por otra parte (Freire, 2013) menciona que es una Herramienta gerencial moderna que proporciona mayor autonomía al talento humano en la toma de decisiones, a través de etapas que permitan desarrollar sus actividades cotidianas, siendo aplicado en los diferentes niveles con el fin de obtener mayores beneficios.

No sólo es el delegar poder (los colaboradores ya tienen mucha energía, es propia) o conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo; es importante reconocer su poder y motivarlos para canalizarlo productivamente, ahí es donde interviene la capacitación o el denominado coaching, ante ello hay que reconocer que

el jefe aún tiene el poder, o en termino mejor usada autoridad para sancionar y despedir por eso debería existir un equilibrio de poder.

El “Jefe” o empleador, ha de tener conciencia que en la medida que se delega en otros responsabilidades y se mantiene un nivel de comunicación permanente, donde todos manejan la información, se instaura en quien se delega el sentimiento de ser dueño de su trabajo, acción que puede ocurrir sin desestimar la jerarquía del “Jefe” o empleador, o en mejor término la autoridad, de allí la importancia de reconocer el potencial de cada uno, es el momento idóneo para la capacitación.

(De los Rìos, 2012), señala que el Empowerment, es un proceso que permite maximizar el uso de las capacidades humanas. Instaura además que se acostumbra a trabajar en equipos que comparten responsabilidades y liderazgo, con la facultad de revisar los procesos, es decir evaluarlos para mejorar aspectos que así lo requieran. Por lo que pasa de ser tratado como “herramienta”, para constituirse en un método empresarial, que busca ofrecer la capacitación o formación necesaria a los empleados.

Resalta, como se señala al Empowerment como un método, una filosofía o una forma de organización empresarial, donde se trata de ofrecer a los empleados la capacitación o formación necesarias para que hagan parte de los destinos de la empresa por medio de la proposición activa de ideas, y el empoderamiento de las dinámicas productivas, teniendo presente el marco misional de la organización y los reglamentos institucionales.

Gracias a este método, se remplaza la vieja jerarquía por equipos auto dirigido, en donde la información se comparte con todos. Los empleados tienen la oportunidad y la responsabilidad de dar lo mejor de sí.

### **Tipos de Empowerment**

Como ha de esperarse, el Empowerment, no carece de fundamentos que lo detallen y puede observarse que existen diferentes tipos a saber: estructural y psicológico, que serán tratados a continuación:



## **Empowerment estructural**

En las investigaciones realizadas por (De los Rìos, 2012), encontró que una profesora destacada de la universidad de Harvard y escritora, considerada una mujer influyente en los Estados Unidos, por sus betssellers, desarrolló en el año 1993, la denominada teoría del Empowerment estructural, cuyo planteamiento central es que para el logro de metas propuestas y adecuado desarrollo de los empleados es fundamental que la organización facilite el acceso a la información, recursos, apoyo y oportunidades de capacitación o formación a los empleados.

De acuerdo a esta premisa, se puede concluir que el Empowerment estructural se relaciona directamente con la organización y estructura de la empresa, en la medida que existe organización habrá una estructura que responda a los intereses de la empresa y a su vez habrá quien dirija procesos que permitan al trabajador las mejoras correspondientes. Esta estructura, tal y como se mencionó anteriormente, cuidan del tema de la información y apoyo al trabajador, así como el acceso a los recursos.

## **Empowerment psicológico**

Conger y Camungo (1988) desarrollaron teoría acerca del Empowerment psicológico, quienes plantean que este debe ser considerado como un elemento motivador para que los trabajadores ejecuten tareas. Consideran además que las prácticas referentes a delegación o participación impulsan al trabajador al desarrollo. (Flores, 2012).

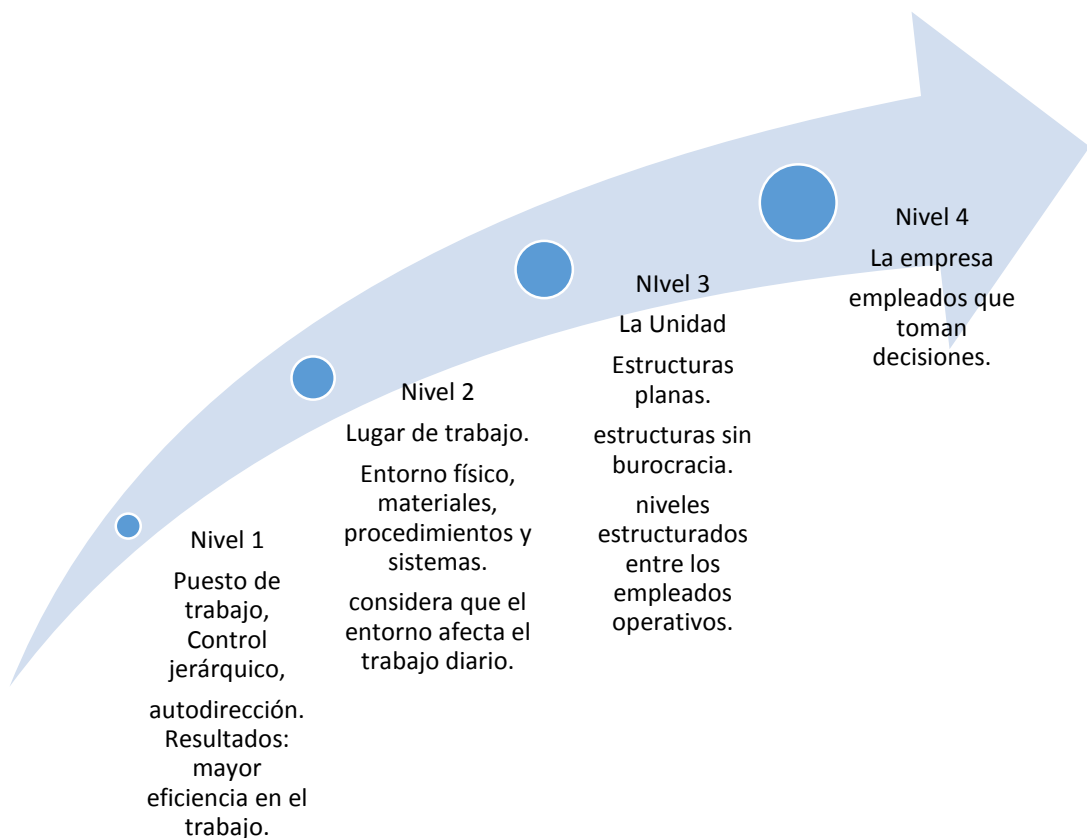
De igual manera, para el año de 1990 Thomas y Velthouse, lograron desarrollar un modelo de Empowerment psicológico, planteado dentro de este la motivación intrínseca, definidas como condiciones genéricas propias del individuo. Cogniciones que producen la motivación y satisfacción y los procesos interpretativos. Las cuatro cogniciones presentes son: Impacto, es la forma en la que el individuo influye en la estrategia o resultados operativos del trabajo. Competencia: es el empleo de las habilidades necesarias en el trabajo. Significado: valor asignado al rol de trabajo en concordancia con comportamientos, valores y creencias. Y finalmente la

autodeterminación que permite la elección y regulación de acciones por parte del individuo. (Flores, 2012)

### Niveles del Empowerment

Una propuesta muy eficiente e interesante, que está relacionada con el liderazgo organizacional, implementada por Management 3.0 son los niveles de Empowerment, que ayuda a la sistematización de procesos empresariales. Según (Freire, 2013) estos están representados en cuatro niveles:

### Imagen 1: Niveles del Empowerment



**Fuente:** (Terry, 1996, pág. 45)

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco

## **Modelos de Empowerment**

(Terry, 1996), señala tres modelos de Empowerment: Cooperativo, competitivo o de conflicto, de recurso. Cada uno de ellos direccionado a mejorar la empresa y establecer el Empowerment.

### **El modelo cooperativo**

Permite que se logren condiciones y relaciones de poder, así como sociales para asumir el poder desde una visión colectiva. (Terry, 1996).

### **El modelo competitivo**

Permite que aquellos con más desventajas o más débiles puedan organizarse verifiquen las debilidades y una vez identificadas mejorar. (Terry, 1996)

### **Modelo de recursos**

Este modelo es un generador de poder en espacios sociales. Donde se considera cualquier especió comunitario como fuente generadora de poder. (Terry, 1996)

## **Evaluación al Empowerment**

Una vez revisados diferentes estudios, se obtuvo que Gagné, Senecal y Koestner, 1997; Quinn y Spreitzer, 1997; Siegall y Gardner, 2000; Wilkinson, 1998) realizaron el planteamiento de una escala que permitiera evaluar los factores potenciadores del Empowerment de trabajadores en la empresa, cualquiera que sea, se trata de una escala de Empowerment organizacional. (Mendoza, León, Orgambídez, & Borrego, 2009)

## **Trabajo social y Empowerment**

### **El trabajo social**

Investigadores como: (Portugal, F. y Carranco S, 2017) resumieron brevemente los inicios del trabajo social, situándolo en “Caridad social” desde época de: Hammurabi (1728 a.C.), Confucio (551 a. C.). El Torah y en el Abya Yala (América) (1538 – 1541), sin embargo, es en tiempos de la Revolución industrial, cuando ocurre la mayor data de acción, ya que es un elemento regulador de algunas contradicciones que producía el capitalismo. (pág. 1)

En la República del Ecuador, dada las circunstancias de crisis económica, política y social presentadas en el durante la década de 1930, el Estado asumiendo su responsabilidad incluye el código de trabajo en el año 1938 y posteriormente se organiza la primera “capacitación” en trabajo social, con un curso de dos años, las exigencias académicas y acciones gubernamentales permitieron el crecimiento en el área hasta llegar a ser lo que hoy se conoce. (Portugal, F. y Carranco S, 2017)

### **El Empowerment en Trabajo Social**

El trabajo social, posee la fortaleza de permitir el trabajo en grupos mediante diferentes modelos que permiten el abordaje. Así lo confirma (Rodríguez, 2014) al señalar que: "queremos subrayar la capacidad del trabajo social de apoyar diferentes formas de participación (Grupos de trabajo, autoayudas sociales) que enfatizan la justicia social, dignidad humana y el Empowerment”

El Empowerment, ha permitido el éxito a muchas empresas, de las cuales es importante mencionar que algunas de ellas son muy reconocidas: Bimbo, Google. Mac Donald’s, Yum! Brands, Banco de américa central. Quienes han puesto en marcha esta estrategia y han logrado cumplir metas establecidas resalta que han dado mayor responsabilidad

a los trabajadores quienes hasta han llegado a crear productos demostrando así que el Empowerment es válido a la hora de negocios. (Escuela de Negocios EAE, 2019)

### **El empowerment en trabajo social conecta a las personas y recursos para asumir el poder.**

Esta perspectiva permite que, a través del trabajo social, el Empowerment sea un objetivo en distintas áreas y que a partir de ese empuje puedan mejorar la situación de desventaja social, permitiéndoles mejorar su calidad de vida. Con el transcurrir de los años el empowerment se ha considerado por autores como Folgheraiter (2012), como el proceso donde si siente y se experimenta poder. (Rodríguez, 2014)

Por su parte Adams (2008), hace especial énfasis en la aplicación del empowerment en diferentes sectores, grupos, organizaciones, individuos, comunidades e incluso sistemas políticos. Y lo define como la capacidad de cualquiera de estos sectores en ejercer, alcanzar el poder y administrarlo. De modo que en esa fase las personas no sólo buscan mejoras para ellos, sino que también son capaces de ayudar a otros. (Rodríguez, 2014)

Antes de avanzar es importante acotar que (Rodríguez, 2014), señala que el Empowerment posee unos enunciados que son vividos por quienes practican el empoderamiento. Estos son: realizar el autoconcepto, valoración y autoestima, sentido crítico agudo. Percepción que se poseen suficientes herramientas para lograr influir tanto en el entorno como en otras personas. Otro aspecto lo constituye la necesidad de apoyar a otros (Rodríguez, 2014)

### **Cómo logran personas y trabajadores el empoderamiento**

Una vez, se está plenamente convencido de aplicar el empowerment, es necesario gestionar recursos y trabajar por el colectivo. Esto implica practicar la justicia, dignidad y la construcción de realidades solidarias. (Rodríguez, 2014)

## **La inducción como parte del Empoderamiento de los Empleados**

Las empresas, dentro de la gestión humana, detectan los puestos que necesitan cubrir, esto busca garantizar un adecuado proceso de selección y reclutamiento, si a este nuevo empleado se le realiza el proceso de inducción adecuado la empresa habrá logrado ser exitoso en sus procedimientos de selección, reclutamiento, inducción u onboarding e incluso agregan valor al proceso ya que están empoderando al nuevo empleado. (Córdova, 2016)

Según (Chiavenato, 1999) la inducción o integración es un entrenamiento que permite la adaptación de los empleados en lo físico y social además de poner al tanto al nuevo trabajador de la cultura empresarial, al respecto (Córdova, 2016), señala que este proceso transmite a los empleados reglas, políticas, valores, filosofía y norma de la organización, para ello es importante que la directiva de la empresa apoye este proceso.

Según lo antes expuesto queda evidenciado que el proceso de inducción, integración u onboarding va dirigido a que el empleado conozca los detalles de la empresa fundamentalmente sus misión, visión, objetivos y valores, así como el proceso propio de empleado en cuanto a espacio y compañeros de trabajo. Todo empleado al ingresar a una empresa debería disfrutar de este proceso lo que le permitirá empoderamiento.

## **Clima Laboral**

Forehand y Von Gilmer en 1964 en su obra acerca del clima laboral lo señalan como una serie de características que definen la organización ya que son perdurables y le imprimen diferencia ante otras organizaciones, (García, 2007). Evidentemente en el clima laboral interviene la organización en primer lugar, al respecto, (Chiavenato, 1999) indica que ésta, es un conjunto de actividades sistemáticas, conscientemente coordinadas, donde el apoyo recíproco es esencial. Partiendo de esta definición se considera que un clima laboral adecuado permite que la organización esté alineada con las actividades personales de sus trabajadores, la satisfacción y motivación, factores que contribuyen a la autorrealización y estima. De ese modo cuando hay satisfacción de las necesidades personales y elevación moral de los miembros será de mayor

efectividad a la empresa. Para que una persona se motive ha de estar comprometido, y para que ocurra ese compromiso sus necesidades han de estar satisfechas, ahora bien, no es sólo la motivación lo importante en el clima laboral, dado que la información posee un papel preponderante en el logro de los objetivos. (Guamán, 2016). Para que todo este postulado se cumpla es necesario que se considere el liderazgo y sus tipos como procesos gerenciales.

### **Apoyo entre Compañeros de Trabajo una Forma de Empoderamiento.**

Investigaciones señalan la importancia de que los empleados conozcan las funciones de otros compañeros, como parte del empoderamiento estructural. Al respecto (Claudia, 2002), señala que el hecho de delegar responsabilidades y autoridad a los empleados mediante el entrenamiento y conocimiento de las funciones de otros empleados, es una herramienta estratégica que busca fortalecer el liderazgo y mayor trabajo en equipo. De modo que podemos resumir que es importante para el empoderamiento empresarial que mediante los procesos de capacitación se incluya el apoyo entre áreas esto implica conocer las funciones de otros compañeros y de esa manera se fomenta el trabajo en equipo y mayor beneficio a la empresa.

### **Capacitación del Personal y Empowerment**

La capacitación es un proceso que permite a los empleados de una empresa el desarrollo de sus habilidades y destrezas, es decir, las competencias que requiere para llevar a cabo un trabajo, el objetivo de la capacitación es lograr que el empleado sea consciente de sus acciones dentro de la empresa y su puesto de trabajo, formar para obtener mayor eficiencia en el desempeño del trabajador, mejorar la comunicación y la productividad. (Chiavenato, 1999)

Ahora bien, una vez que el empleado es parte de un proceso de capacitación lo lógico es que pueda poner en práctica lo aprendido, ya que se supone existe un desarrollo eficiente de conocimientos, actitudes y destrezas, el proceso de capacitación no fue aleatorio sino más bien producto de un diagnóstico de necesidades de capacitación del personal, ese diagnóstico establece un proceso que determina a quién, cómo, cuándo

y dónde se debe capacitar. De no cumplirse ese proceso lamentablemente la empresa está incurriendo en una debilidad y pérdida de inversión en las capacitaciones que se realizan. (Morales, 2016).

### **Entorno Laboral**

El entorno laboral es un factor de desarrollo o no de una empresa, posee elementos que permiten el desarrollo de sus trabajadores, entre ellos el desarrollo personal y profesional, la Organización Mundial de la salud, (Organización Mundial de la Salud, (OMS), 2013) define un entorno laboral saludable de la siguiente manera: “un entorno de trabajo saludable es aquel donde los trabajadores y jefes aplican mejoras continuas, que promueven y protegen la salud, el bienestar y la seguridad de los trabajadores” . Un entorno laboral saludable ha de garantizar con el ambiente físico salud y seguridad a los trabajadores, así como los recursos para que puedan cumplir con sus labores.

### **Liderazgo**

El liderazgo, es entendido como la influencia interpersonal, que se ejerce a través del proceso de comunicación humana para el logro de uno o más objetivos. (Chiavenato, 1999)

También se le considera como un conjunto de habilidades de dirección y gerencia que permiten a un individuo influenciar en la forma de ser de los sujetos, o grupos de sujetos, logrando que trabajen con entusiasmo. Adquiere el significado de guiar o dinamizar a la organización, donde las fortalezas del equipo y relaciones de confianza son importantes, especialmente por sus aportes de sugerencias. (Ortiz, 2015)

En ambas definiciones, un factor común guarda relación con el logro de los objetivos, sin embargo, es relevante conocer a detalle acerca de los tipos de liderazgo, planteados por el autor precitado, en el análisis a la obra de Fischman, donde se indica que existen tipos de líder: ausente, transaccional, transformador y el falso.



### **Líder ausente**

Se conoce como aquel que físicamente se encuentra presente, pero no toma decisiones y por el contrario las demora, en algunos momentos se ha llegado a denominar líder “fantasma”. Este tipo de líder presenta la siguiente característica; no se comunica con sus empleados o trabajadores. (Ortiz, 2015)

### **Líder transaccional**

Este líder, motiva a sus empleados o trabajadores. Sólo mediante premios efectivos, es decir aumento del sueldo o salario, regalos materiales como autos, viajes y otros. Lo que se denomina un factor riesgo ya que sólo se motiva al trabajador o empleado sólo económicamente. (Ortiz, 2015)

### **Líder transformador**

Se evidencia una relación permanente con los trabajadores o empleados. Este liderazgo es considerado positivo, ya que se centra en el servicio a los demás, el líder transformador capacita o forma al personal continuamente y mantiene comunicación directa con ellos. (Ortiz, 2015)

### **Líder falso**

Este tipo de líder, se basa en sus propias creencias y valores, simulando otorgar poder o entregarlo, sin embargo, lo que persigue es perpetuarse en el poder. (Ortiz, 2015)

Una investigación realizada por (Guamán, 2016), centrada en el clima laboral hace aportes acerca de los tipos de líderes existentes y señala los siguientes: líder participativo, carismático, burocrático y autocrático. Definidos a continuación:

### **Líder participativo**

Se observa la participación en conjunto de todos, bien sean miembros, trabajadores o empleados, se otorga una importancia elevada al crecimiento y desarrollo de todos. Así como la preocupación porque exista armonía, equilibrio y se logren las metas u objetivos. (Krieger, F; Fincowsky, E, 2011)

### **Líder carismático**

Teoría que parte de los postulados weberianos, señala que: “el líder carismático puede ser distante o cercano y existe una posibilidad de que sus seguidores lo amen, aunque no se demuestre reciprocidad de parte de éste”. Maneja dos variables el tiempo: donde no se permiten imposiciones y el espacio ya que trabaja a su propio ritmo. (Krieger, F; Fincowsky, E, 2011, pág. 299)

### **Líder burocrático**

En este tipo de liderazgo, las tareas se llevan de acuerdo con un “Estilo” y “Hoja de ruta”, se evidencia poco interés en las personas o en la motivación, la empatía es casi inexistente en esos casos. (Guamán, 2016)

### **Líder autocrático**

El liderazgo concebido desde lo autocrático, generalmente ocurre donde el líder se selecciona de manera grupal o es asignado por otra autoridad. Actúa sin permitirle al resto del equipo que tomen decisiones. Es parecido a lo que se conoce como líder falso. (Krieger, F; Fincowsky, E, 2011)

De acuerdo con lo expuesto, el liderazgo apunta a cuatro grandes aspectos que son la participación, el carisma, la burocracia o la autocracia. Sin embargo, se señala con frecuencia el tema motivacional, por lo que realiza el siguiente aparte relacionado con la motivación específicamente laboral.

## **Motivación Laboral**

Se han realizado diferentes estudios acerca de la importancia de la motivación laboral. Centrados en enfoque que relacionan la estructura del trabajo. Ahora bien, la motivación, se entiende como el impulso para ejercer niveles altos de esfuerzos en concordancia con las metas de la organización. Se halla relacionada a la satisfacción de las necesidades personales. La definen como: “procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia en el esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (Stephen, R. y Timoty, J, 2009, pág. 175)

Por otra parte (Chiavenato, 1999), señala que el comportamiento de los seres humanos que se hallan en la búsqueda de recompensas salariales o de recompensas salariales depende de las herramientas motivacionales aplicadas, esto quiere decir, que no se puede aplicar las mismas herramientas a todas las personas por igual.

## **Motivación y reconocimiento empresarial**

Muchas empresas reconocen el mérito de los trabajadores, mediante placas, reconocimientos, días especiales libres o de vacaciones con goce de sueldo, a estos incentivos no monetarios se les reconoce también como incentivos morales y permiten que se establezcan esfuerzos adicionales al logro de las metas. (Guamán, 2016)

## **Remuneración extra**

El dinero, no es un factor que impulse a la motivación, sin embargo, algunas personas se ven motivadas gracias al sueldo o salario. Un estudio realizado en 2006, estableció que el 45% de empleadores consideraba el pago como factor clave, en contraposición a que el 71% de los trabajadores lo consideraba clave. (Stephen, R. y Timoty, J, 2009, pág. 226)

La remuneración extra, son aquellos incentivos que se pagan al empleado o trabajador al exceder la producción, mejorando notablemente la compensación recibida.

## **Comunicación Organizacional**

Según (Guevara, 2011) se considera una disciplina cuyo objeto es analizar el proceso de la comunicación en la organización. Esta tiene como finalidad emitir la información completa, confiable y oportuna a los colaboradores acerca de la empresa, entorno o trabajo. Los medios que emplean son: orales, escritos y electrónicas, según la autora precitada, se dividen en dos grupos: comunicación interna y comunicación externa.

### **Comunicación interna**

Se reconoce como el conjunto de actividades que permiten la comunicación entre los miembros de una organización, en este caso es aquella que se efectúa entre directivos, gerencia media, empleados y obreros. (Guevara, 2011)

### **Comunicación externa**

Es aquella que se direcciona al público externo, tales como accionista, proveedores, clientes, distribuidores, medios de comunicación, entes gubernamentales, etc. Son aquellos mensajes que permiten mantener o mejorar la imagen empresarial o a la promoción de sus productos. (Guevara, 2011)

## **Objetivos**

### **Objetivos General**

- Determinar la incidencia del Empowerment en Trabajo Social para el fortalecimiento del clima laboral de los trabajadores de la empresa Olya Farms S.A.

### **Objetivos específicos**

- Indagar acerca del empoderamiento existente en el nivel operativo de la organización.
- Identificar las causas que limitan el fortalecimiento del clima laboral en los trabajadores de la empresa Olya Farms S.A.
- Proponer estrategias de empoderamiento que permitan fortalecer el clima laboral de la empresa Olya Farms S.A.

## **CAPÍTULO II**

### **METODOLOGÍA**

Esta investigación centra sus esfuerzos definir entre los enfoques denominados cuantitativo y cualitativo, cual es el idóneo para aplicar, es importante acotar que cada uno de ellos a partir de pruebas y análisis generan observación y evaluación existiendo una particularidad para cada uno. Al respecto (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) Refieren que la ciencia en sus avances posee diversas corrientes de pensamiento, que buscan el conocimiento a través de procesos metódicos aun cuando existe una gama (no muy amplia) se observa la polarización de estos en cualitativos y cuantitativos.

#### **Enfoque**

En concordancia con lo expuesto en el párrafo anterior, el enfoque de este estudio, se centra en el cuantitativo, a razón del manejo de los datos que serán recolectados que se encuentran relacionados con el empowerment de los trabajadores de la empresa Olya Farms. A propósito de ello se cita a (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), ya que indican que este enfoque utiliza primordialmente los datos recogidos con base en la medición numérica y análisis estadístico a fin de probar la teoría. (pág. 5)

Este enfoque posee procesos rigurosos que parten de una delimitación de la idea plateada, los objetivos, marco teórico, variables y análisis de los resultados o mediciones obtenidos, para finalizar con las conclusiones. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, pág. 37)

#### **Diseño de la Investigación**

El diseño, es no experimental, está determinado por aquellos “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 152)

Esto significa que el estudio relacionado con el empowerment, se desarrollará en el contexto de la empresa es decir en su ambiente natural, y posteriormente serán objeto de análisis.

### **Modalidad de la Investigación**

Se enmarca en una modalidad de campo, ya que los datos se recogerán directamente de la realidad, mediante el trabajo realizado por el investigador (Sabino, 1992), se observa que no existen intermediarios entre la investigadora y es espacio donde se ejecutará la investigación.

### **Nivel o tipo**

El nivel de investigación es descriptivo en él se busca especificar bien sea propiedades, características o perfiles de personas que son sometidos al análisis, esto significa que sólo se busca medir o recoger la información respecto a las variables referidas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### **Población**

Corresponde al “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 176), por consiguiente, las especificaciones de la población de esta investigación son aquellos trabajadores de la empresa que conforman un total de 113 personas del área operativa.

### **Muestra**

(Hernández, Fernández y Baptista, 2014), aseguran que la muestra es un subgrupo de la población o universo, que será objeto de estudio, la muestra tiene que ser lo suficientemente significativa. En este estudio la muestra se determinó por la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{z^2 * p * q * Ne^2}$$

Considerando que:

n: Tamaño de la muestra

Z: Nivel de confianza 95% (1.96)

P: Probabilidad a favor 50%

q: Probabilidad en contra 50%

N: Población o universo

e: Nivel de error

$$n = \frac{1.96^2 * 0,5 * 0,5 * 113}{1.96^2 * 0,5 * 0,5 * (113(0.05)^2)} = 87.31$$

La muestra, según la fórmula, será de: 87,31 personas, conformados por trabajadores de Olya Farms del área operativa.

### **Cuadro de Operacionalización de Variables**

Es importante señalar que una variable según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 105), es una propiedad, que puede variar y a su vez ser medida u observada. A continuación, se present<.

a el cuadro de Operacionalización de variables. Es importante recordar que a partir de él se genera el instrumento que se utilizará para recolectar datos en esta investigación.



**Tabla 1: Cuadro de Operacionalización de Variable**

| <b>Título: “EMPOWERMENT Y TRABAJO SOCIAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL”</b>  |                                   |                         |                                  |  |                  |
|--|-----------------------------------|-------------------------|----------------------------------|--|------------------|
| <b>Objetivo General:</b> Determinar la incidencia del Empowerment en el Trabajo Social para el fortalecimiento del clima laboral de los trabajadores de la empresa Olya Farms S.A. |                                   |                         |                                  |  |                  |
| <b>Objetivos Específicos</b>   | <b>VARIABLES</b>                  | <b>Dimensiones</b>      | <b>Indicadores</b>               | <b>Preguntas</b>   | <b>Preguntas</b> |
| •Indagar acerca del empoderamiento existente en el nivel operativo de la organización.   | Empoderamiento en la organización | Empowerment Estructural | Delegación de funciones          | ¿La empresa delega funciones claras el momento del contrato?<br>a) Si<br>b) No   | 1                |
|  |                                   |                         |                                  | ¿Los empleados conocen el alcance de las funciones de sus compañeros?<br>a) Si<br>b) No  | 2                |
|  |                                   |                         | Toma de decisiones               | En la empresa cuando surge un problema en su área, ¿usted puede resolverlo?<br>a) Si: porque estoy capacitado para ello.<br>b) No: porque debo avisar al jefe inmediato.   | 3                |
|  |                                   |                         | Condiciones del lugar de trabajo | Considera usted que su lugar de trabajo tiene:<br>a) Óptimas condiciones: Dotado de todos los equipos, materiales y ambiente necesario<br>b) Medianas condiciones: Faltan algunos equipos, materiales y el ambiente está algo deteriorado<br>c) Pésimas condiciones: Faltan materiales, equipo y ambiente deteriorado. | 4                |
|  |                                   |                         | Capacitación                     | ¿La empresa se preocupa por capacitar a los empleados respecto a sus funciones?<br>a) Si<br>b) No  | 5                |
| Identificar las causas que limitan el fortalecimiento  | Niveles de Satisfacción Laboral.  | Clima laboral           | Desarrollo de competencias       | ¿En la empresa una vez capacitado usted puede poner en práctica lo aprendido?<br>a) Si<br>b) No  | 6                |

|   |                               |  |   |   |    |
|---|-------------------------------|--|---|---|----|
| del clima laboral en los trabajadores de la empresa Olya Farms S.A.   |                               |  | Tipos de Liderazgo  | Usted considera que el liderazgo predominante en su empresa es:<br>a) Democrático: hay capacitación y comunicación constantemente.<br>b) Autocrático: fue nombrado en su puesto de trabajo, pero no le conocemos.     | 7  |
|   |                               |  | Comunicación Organizacional                               | Para usted la empresa:<br>a) Comunica oportunamente información de interés y de acuerdo con el cargo que se desempeña.<br>b) Nunca hay comunicación de lo que sucede en la empresa.                                   | 8  |
|   |                               |  | Relación Laboral  | Usted considera que los empleados:<br>a) Se limitan a interactuar durante la jornada laboral.<br>b) Realizan encuentros de diversas índoles fuera de la jornada laboral.<br>c) No existe interacción entre empleados. | 9  |
| Proponer estrategias de empoderamiento que permitan fortalecer el clima laboral de la empresa Olya Farms S.A. | Estrategias de empoderamiento | Estrategias de empoderamiento en la empresa    | Identidad empresarial                                     | Al ingresar a trabajar en la empresa:<br>a) Se capacita al personal en la cultura misión y visión.<br>b) Nunca han informado acerca de la misión y visión de la empresa.  | 10 |
|   |                               |  | Clima Laboral   | Con respecto al entorno laboral (comunicación, materiales y recursos):<br>a) Permite que se desarrollen las actividades de manera exitosa<br>b) No permite que se desarrollen las actividades de manera exitosa.      | 11 |
|   |                               |  | Sistema de Recompensas                                    | En la empresa se reconoce el mérito de los trabajadores mediante:<br>a) Placas, reconocimientos<br>b) Días especiales libres<br>c) Vacaciones con goce de sueldo  | 12 |
|   |                               | Trabajo social y Estrategias de empoderamiento | Empoderamiento con el apoyo del trabajo social.           | ¿Usted considera que el Empowerment ayuda a promover la participación de los empleados?<br>a-SI<br>b-No   | 13 |
|   |                               |  |   | ¿Considero necesario el apoyo desde trabajo social para avanzar con el Empowerment en diferentes ámbitos?<br><br>a-SI<br>b-No   | 14 |
|   |                               |  | Apoyo del trabajo social para el logro del empoderamiento | ¿Cómo percibe usted el apoyo brindado desde el trabajo social para lograr el empoderamiento?  | 15 |

|  |  |  |                                   |   |    |
|--|--|--|-----------------------------------|---|----|
|  |  |  | de los trabajadores de Olya Farm. | a-Apoyo que permite a los trabajadores comprender el empowerment.<br>b. No se visualiza el aporte relacionado con el empowerment. | 16 |
|  |  |  |                                   | ¿Usted comprende la importancia del trabajo social para ayudar a lograr el Empowerment?<br><br>a-SI<br>b-No                       |    |

**Fuente:** Marco teórico.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco

## **Recolección de información**

La recolección de la información, es un proceso que requiere organización de la información al respecto (Sapieri, Fernandez y Baptista , 2014) señalan que es necesario determinar las fuentes de obtención de datos, localización de las fuentes, forma de análisis, donde es necesario tener el cuadro de variables. Otro aspecto relevante es la muestra.

## **Tipos de datos a investigar**

Para este proyecto de investigación la fuente de obtención de datos está divididas en dos: Fuentes investigativas o de obtención de la teoría y conceptos que se plantean y Olya Farm lugar donde se aplicará la encuesta diseñada, específicamente a los trabajadores de esta empresa. Cifras que fueron detalladas en el apartado denominado metodología.

## **Instrumento de recolección de datos**

Respectos al instrumento de recolección de datos a emplear, es el cuestionario cuyas repuestas son de selección (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) indican que el instrumento más empleado en las investigaciones y señalan que: “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables” (pág.217)

## CAPÍTULO III

### RESULTADOS DISCUSIÓN

#### Análisis y discusión de los resultados

Una vez, aplicada la encuesta, se procede al análisis de los resultados para ello se organizó la matriz de respuestas y posteriormente se muestran los gráficos con su respectivo análisis e interpretación cada uno.

**Tabla 2: Matriz de interpretación de resultados**

| Respuesta  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| ¿La empresa delega funciones claras el momento del contrato?       |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| ¿Los empleados conocen el alcance de las funciones de tus          |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| En la empresa cuando surge un problema en su área, ¿usted          |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Considera usted que su lugar de trabajo tiene:                     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| La empresa se preocupa por capacitar a los empleados respecto      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| a sus funciones.   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| En la empresa una vez capacitado usted puede poner en práctica     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Usted considera que el liderazgo predominante en su empresa        |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Para usted la empresa:   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Usted considera que los empleados:                                 |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Al ingresar a trabajar en la empresa:                              |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| El entorno laboral (comunicación, materiales y recursos)           |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| En la empresa se reconoce el mérito de los trabajadores:           |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| ¿Usted considera que el Empowerment ayuda a promover, la           |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| participación de los empleados?                                    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| ¿Considera necesario el apoyo desde trabajo social para avanzar    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| con el Empowerment en diferentes ámbitos?                          |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| ¿Cómo percibe usted el apoyo brindado desde el trabajo social      |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| para lograr el empoderamiento?                                     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Entiendo la importancia del trabajo social para ayudar a lograr el |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Empowerment.   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| a-   | 67 | 38 | 16 | 18 | 61 | 52 | 65 | 63 | 25 | 65 | 74 | 0  | 58 | 55 | 45 | 55 |
| b-   | 20 | 49 | 71 | 68 | 26 | 35 | 22 | 24 | 38 | 22 | 13 | 54 | 28 | 31 | 41 | 31 |
| c-   |    |    |    | 1  |    |    |    |    | 24 |    |    | 28 |    |    |    |    |
| d-   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | 5  |    |    |    |    |
|  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | NR | NR | NR | NR |

No respondió: NR

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

## Datos Sociodemográficos

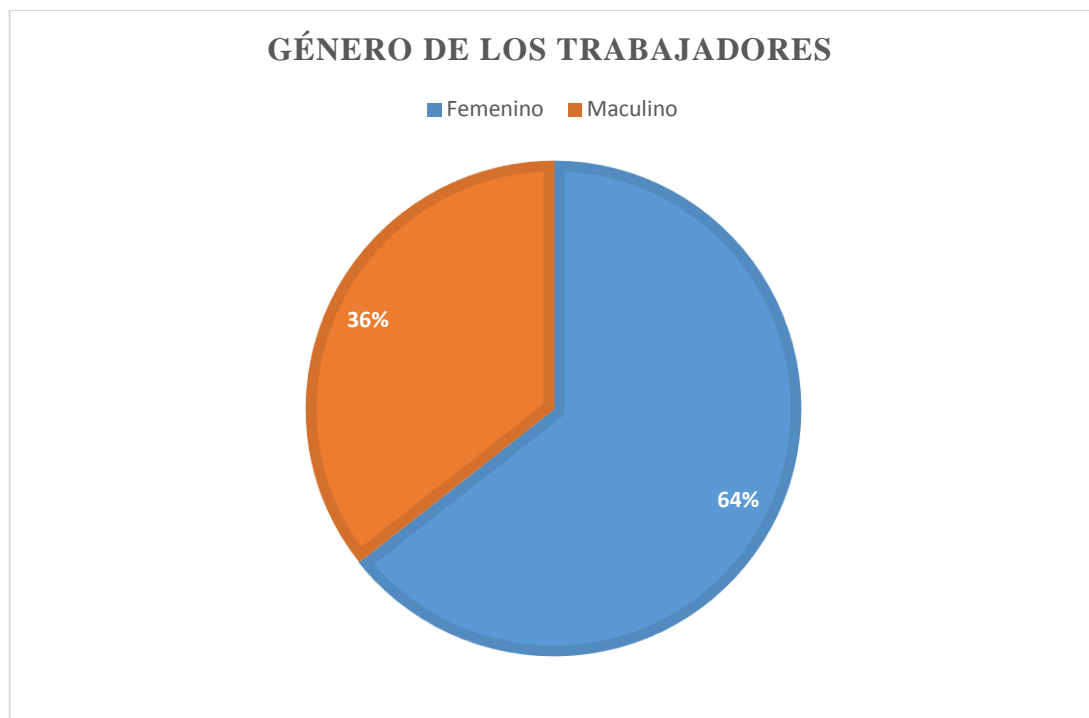
**Tabla 3: Género de los trabajadores de Olya Farms S.A**

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Femenino  | 56         | 64,00%     |
| Masculino | 31         | 31,00%     |
| Total     | 87         | 100,00%    |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

**Gráfico 1: Género de los trabajadores de Olya Farms S.A.**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

## Análisis e Interpretación

Una vez aplicada la encuesta se determinó que 64% de los trabajadores entrevistados, de la empresa Olya Farms S.A, que representan 56, son del género Femenino y 36%, que representan 31 son del género masculino.

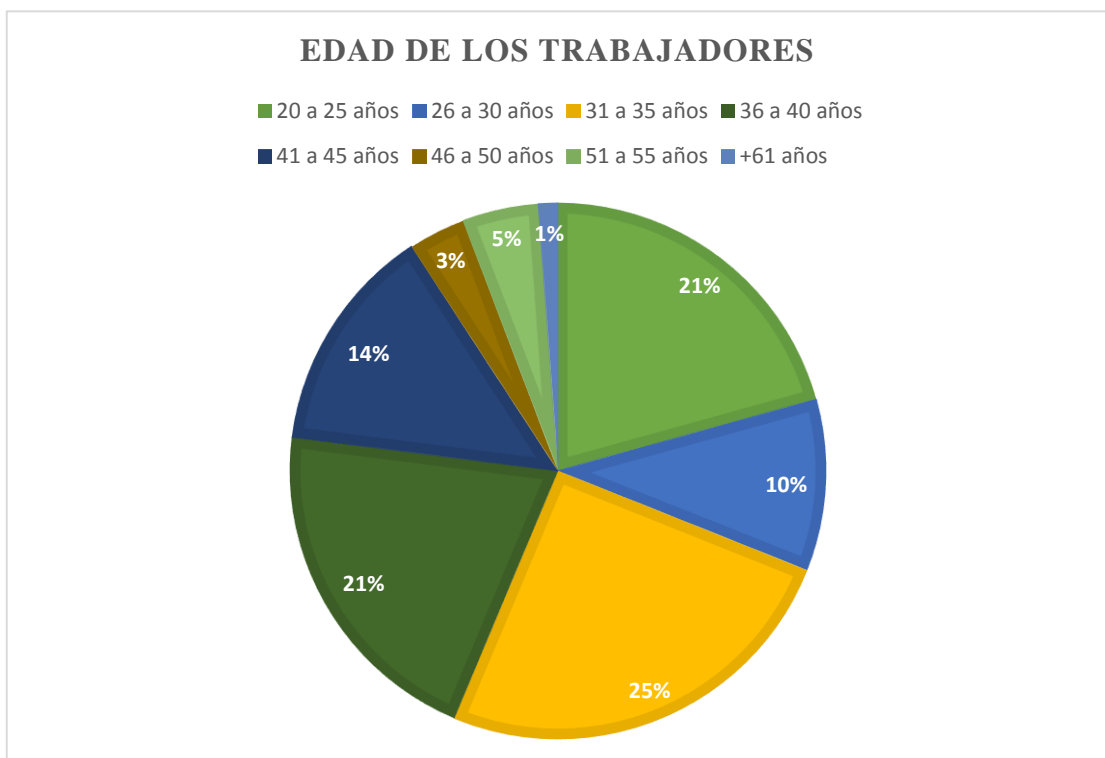
**Tabla 4: Edad de los trabajadores de Olya Farms S.A**

| Categoría    | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| 20 a 25 años | 18         | 21,00%     |
| 26 a 30 años | 9          | 10,00%     |
| 31 a 35 años | 22         | 25,00%     |
| 36 a 40 años | 18         | 21,00%     |
| 41 a 45 años | 12         | 14,00%     |
| 46 a 50 años | 3          | 3,00%      |
| 51 a 55 años | 4          | 5,00%      |
| +61 años     | 1          | 1,00%      |
| Total        | 87         | 100,00%    |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

**Gráfico 2: Edad de los trabajadores de Olya Farms S.A.**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

## Análisis e Interpretación

El 25% de los trabajadores están en rangos de edad de 31 a 35 años, siendo este el mayor, 21% entre 20 y 25 años, 21% entre 35 y 40; 14% entre 40 y 45; 10% entre 26 y 30; 5% entre 51 y 55 y 1% mayor de 61 años.

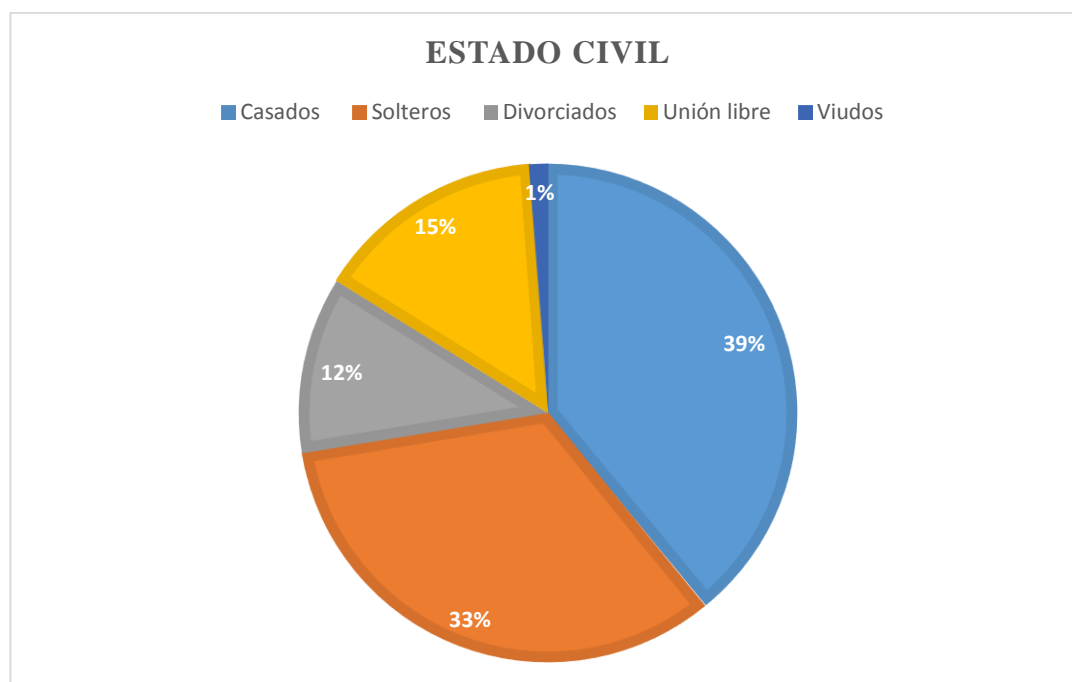
**Tabla 5: Estado civil de los trabajadores de Olya Farms.**

| Categoría   | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| Casados     | 34         | 39,00%     |
| Solteros    | 29         | 33,00%     |
| Divorciados | 10         | 15,00%     |
| Unión libre | 13         | 11,00%     |
| Viudos      | 1          | 1,00%      |
| Total       | 87         | 100,00%    |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

**Gráfico 3: Estado civil de los trabajadores de Olya Farms S.A.**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.



### Análisis e Interpretación

El 39% de los trabajadores de las empresas Olya Farms S.A, manifestaron ser casados. 33% Solteros. 15% en unión libre. 12% divorciados y 1% viudo.

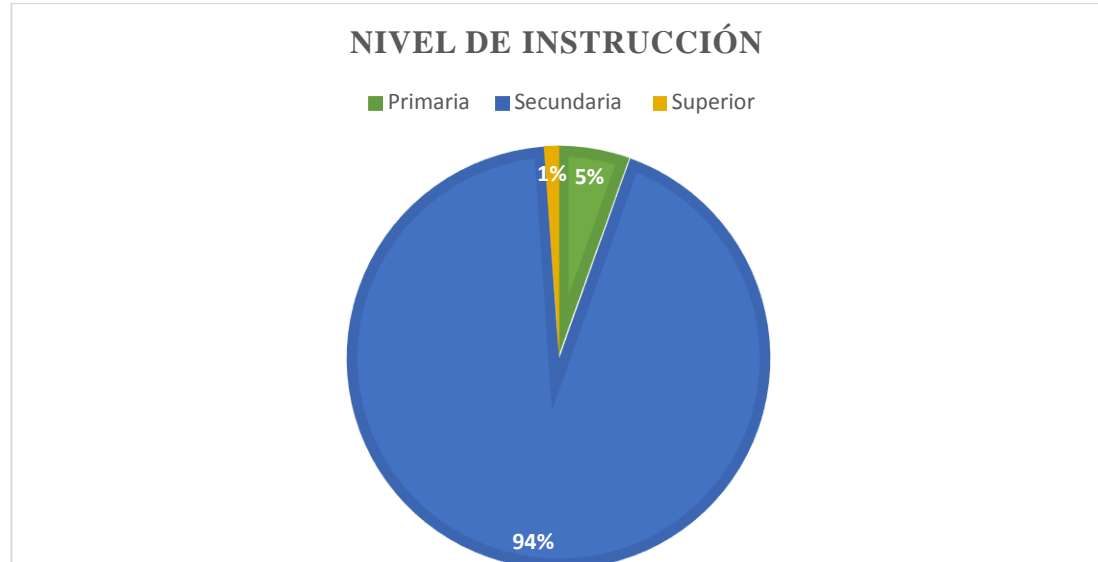
**Tabla 6: Nivel de Instrucción**

| Categoría    | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| a-Primaria   | 5          | 6,00%      |
| b-Secundaria | 81         | 93,00%     |
| c-Superior   | 1          | 1,00%      |
| Total        | 87         | 100,00%    |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco

**Gráfico 4: Nivel de Instrucción**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco

### Análisis e Interpretación

El 94% de los trabajadores de la empresa Olya Farms S.A. poseen nivel de instrucción de secundaria. 5% nivel primario y 1% nivel superior.

## Resultados de la encuesta

### Pregunta N° 1: ¿La empresa delega funciones claras el momento del contrato?

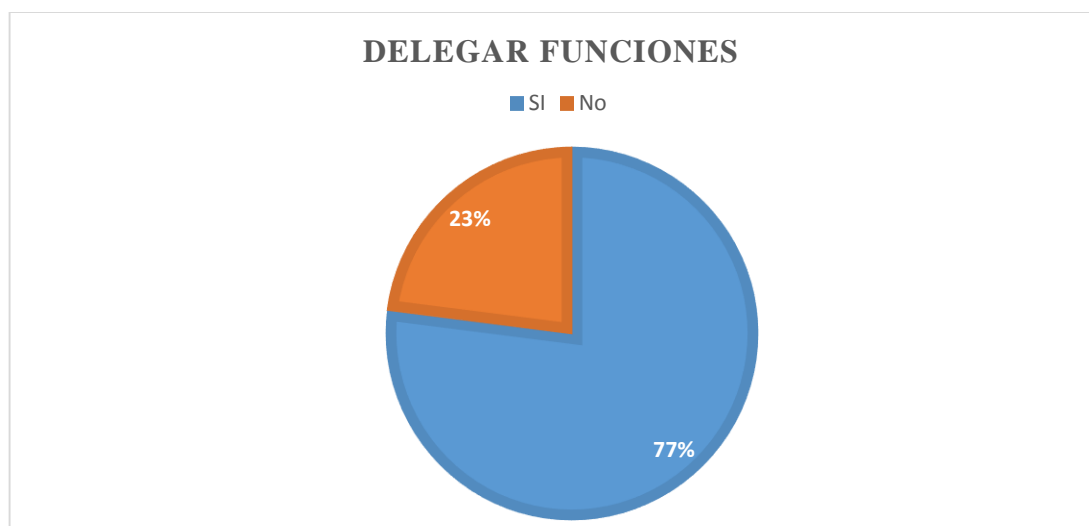
Tabla 7: Delegar Funciones

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| a- Si     | 67         | 77,00%     |
| b- No     | 20         | 22,98%     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco

Gráfico 5: Delegar funciones



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco

### Análisis e Interpretación

**Análisis:** El 77% de los trabajadores de Olya Farm, indicaron que la empresa delega funciones claras al momento del contrato, el 23% de los trabajadores del área operativa considera que no es así.

**Interpretación:** Según el estudio realizado se refleja que, el 23% de los trabajadores está en desconocimiento de las funciones que les corresponde cumplir, un factor clave

para esta problemática es fortalecer la colaboración por parte de los trabajadores, el trabajo en equipo y el compromiso en cada uno de ellos.

**Pregunta N° 2: ¿Los empleados conocen el alcance de las funciones de tus compañeros?**

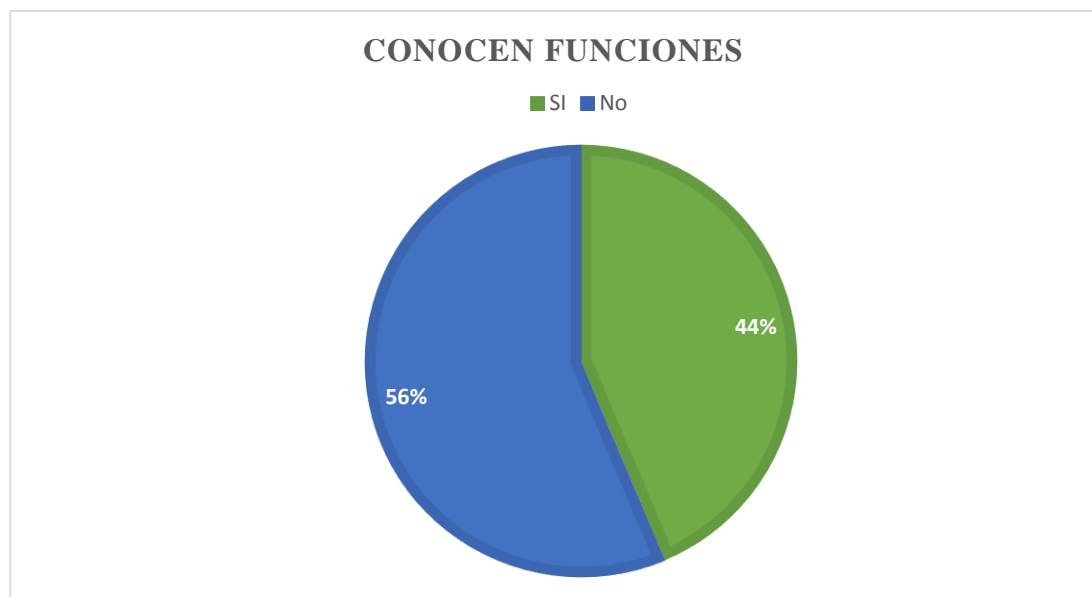
**Tabla 8: Conocen funciones**

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| a- Si     | 38         | 44,00%     |
| b- No     | 49         | 56,00%     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

**Gráfico 6: Conocen funciones**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco

### **Análisis e Interpretación**

**Análisis:** El 44% de los trabajadores de Olya Farms, que fueron abordados consideran que conocen las funciones que cumplen otros compañeros, sin embargo, el 56% señala no conocer las funciones de los compañeros.

**Interpretación:** Los resultados guardan relación con un adecuado proceso de inducción y empoderamiento estructural, lo que les permitiría apoyar en las actividades o establecer grupos de trabajo que se apoyen entre sí.

**Pregunta N° 3: En la empresa cuando surge un problema en su área, ¿usted puede resolverlo?**

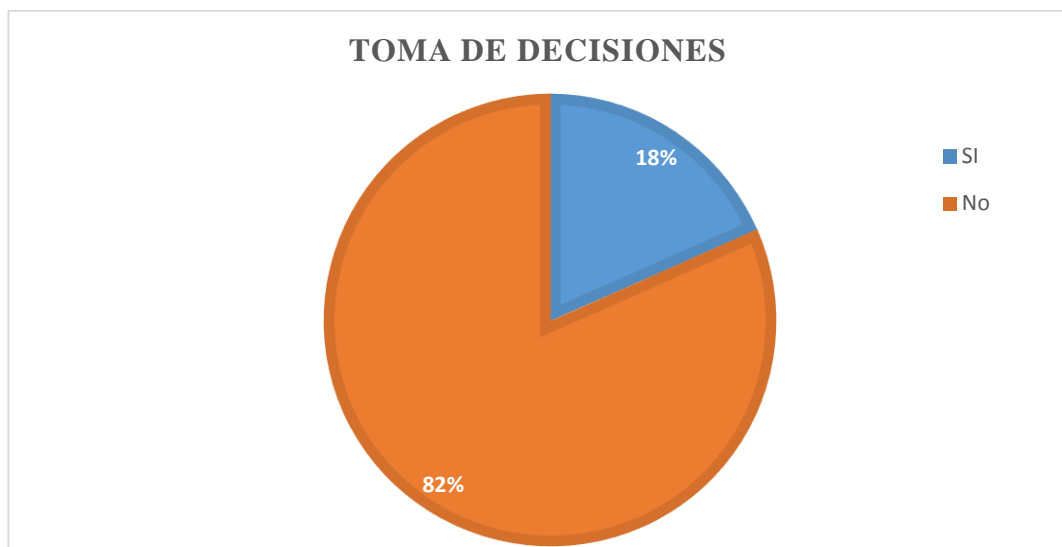
**Tabla 9: Toma de decisiones**

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| a- Si     | 16         | 18,00%     |
| b- No     | 71         | 82,00%     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

**Gráfico 7: Toma de decisiones**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

### **Análisis e Interpretación**

**Análisis:** El 82% de los trabajadores encuestados coincidieron en afirmar que no pueden resolver problemas que se les presentan en el área de trabajo, mientras que el 18% indica si poder resolver problemas que se les presentan.

**Interpretación:** La mayoría de los trabajadores presentan dificultad con el empoderamiento ya que no pueden resolver inconvenientes por sí solos, es ahí donde se encuentra una desventaja en cuanto a la motivación laboral ya que la mayoría de trabajadores no tienen el poder de conocimiento para resolver inconvenientes dentro de su puesto de trabajo, por ende, sus funciones encargadas no son claras o son limitadas.

**Pregunta N° 4: Considera usted que su lugar de trabajo tiene:**

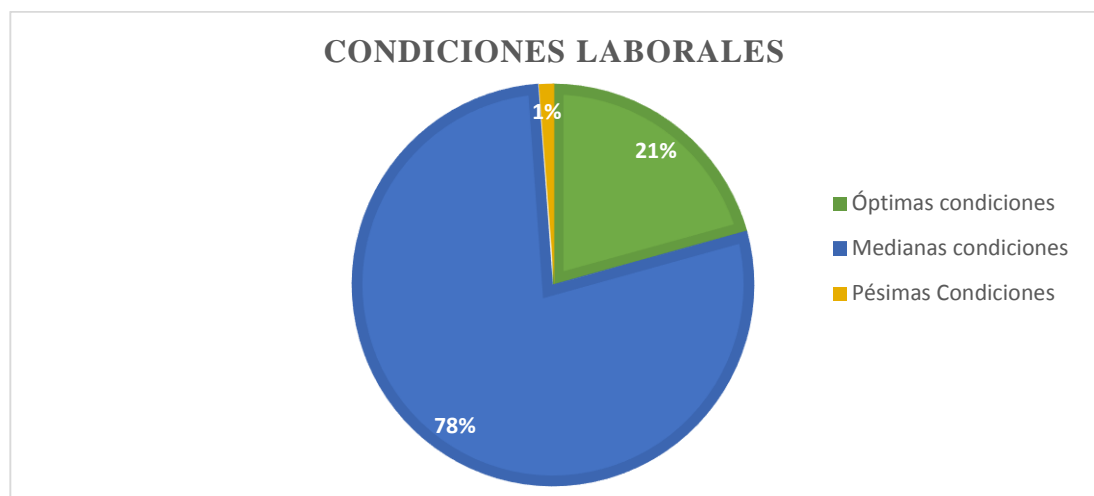
**Tabla 10: Condiciones laborales**

| Categoría  | Frecuencia | Porcentaje |
|--|------------|------------|
| a- Óptimas condiciones (Dotado de todos los equipos, materiales y ambiente necesario)            | 18         | 21,00%     |
| b- Medianas condiciones: Faltan algunos equipos, materiales y el ambiente está algo deteriorado. | 68         | 78,00%     |
| c- Pésimas Condiciones. Faltan materiales, equipo y ambiente deteriorado.                        | 1          | 1,00%      |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

**Gráfico 8: Condiciones laborales**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

## Análisis e Interpretación

**Análisis:** El 21% de los trabajadores de la empresa Olya Farms con respecto a entorno físico, materiales y sistemas aseguraron que poseen óptimas de trabajo el 78% respondió que posee medianas condiciones y el 1% señaló tener pésimas condiciones de trabajo.

**Interpretación:** Un 79% de trabajadores considera que no poseen las condiciones óptimas para trabajar., esto afecta su rendimiento y el empoderamiento.

**Pregunta N° 5: ¿La empresa se preocupa por capacitar a los empleados respecto a sus funciones?**

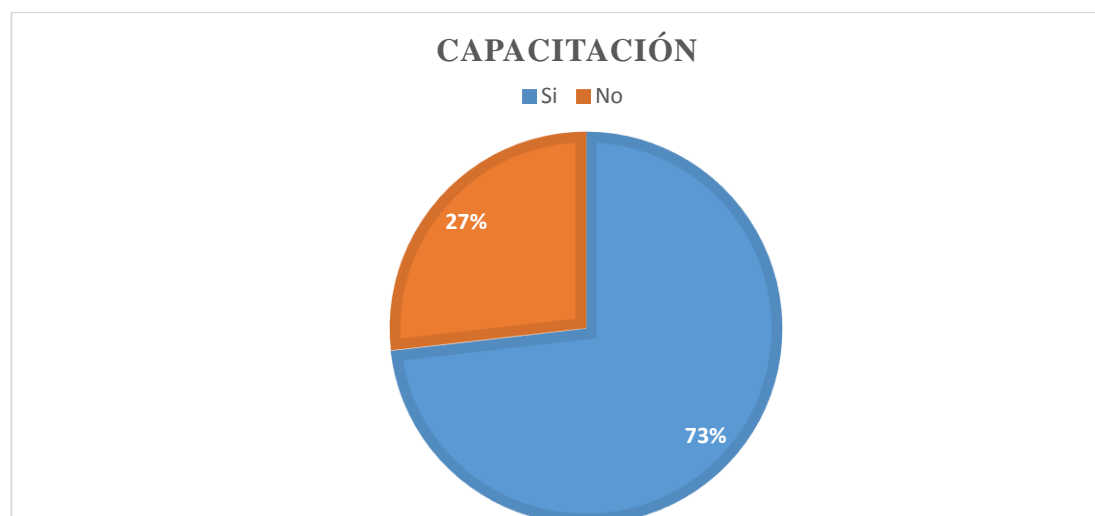
**Tabla 11: Capacitación**

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| a- Si     | 61         | 73,00%     |
| b- No     | 26         | 27,00%     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

**Gráfico 9: Capacitación**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

## Análisis e Interpretación

**Análisis:** El 73% de las respuestas emitidas señalan que reconocen a Olya Farms, como una empresa que capacita a sus empleados. Mientras que 27% considera que la empresa no capacita a sus empleados.

**Interpretación:** La capacitación de los empleados es un proceso que depende de Recursos humanos, el apoyo de los directivos y un diagnóstico previo que permite conocer las necesidades de capacitación y clasificar a los empleados para que la reciban.

**Pregunta N° 6: ¿En la empresa una vez capacitado usted puede poner en práctica lo aprendido?**

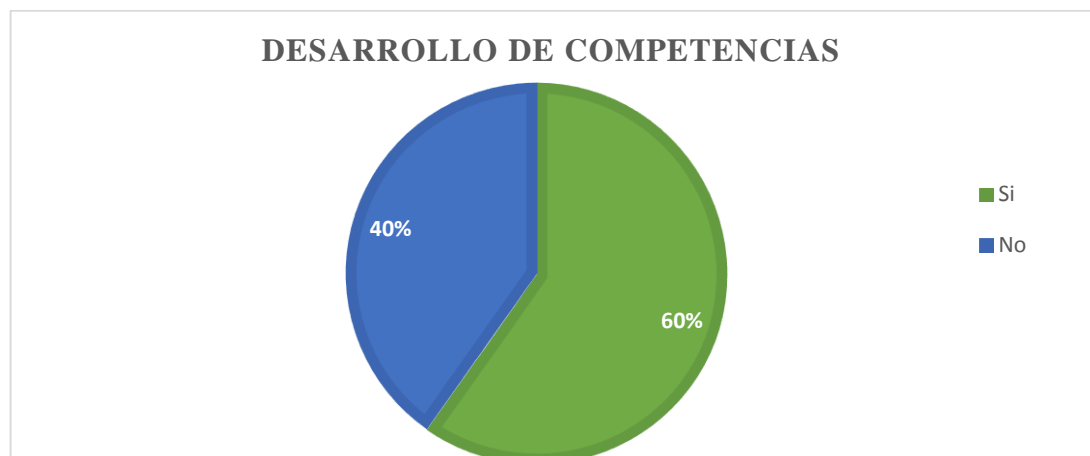
**Tabla 12: Desarrollo de competencias**

| Categoría | Total | Porcentaje |
|-----------|-------|------------|
| a- Si     | 52    | 60,00%     |
| b- No     | 35    | 40, 00%    |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

**Gráfico 10: Desarrollo de competencias**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

## Análisis e Interpretación

**Análisis:** Los empleados de Olya Farms, consideran en un 60% que pueden poner en práctica lo aprendido, mientras que un 40% consideran que no es así.

**Interpretación:** Los procesos de capacitación en las empresas al ser cuidadosamente planificados, garantizan que los empleados puedan poner en práctica lo aprendido. Es fundamental implementar estrategias de empoderamiento que ayudara a fortalecer los conocimientos de los trabajadores para que de esta manera puedan ejecutar correctamente lo aprendido con respecto a sus funciones.

**Pregunta N° 7: Usted considera que el liderazgo predominante en su empresa es:**

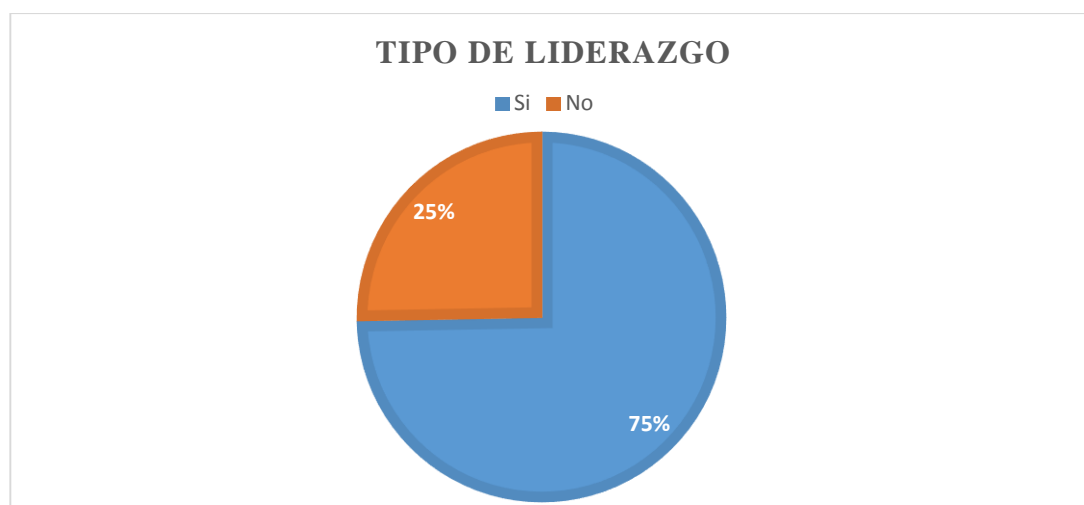
**Tabla 13: Tipo de liderazgo**

| Categoría      | Total | Porcentaje |
|----------------|-------|------------|
| a- Democrático | 65    | 75,00%     |
| b- Autocrático | 22    | 25,00%     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

**Gráfico 11: Tipo de Liderazgo**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.



## Análisis e Interpretación

**Análisis:** El tipo de liderazgo que predomina en la Olya Farms, según el 75% de sus trabajadores es democrático, sin embargo, un 25% considera que el liderazgo ejercido en la empresa es de tipo autocrático.

**Interpretación:** Según el estudio realizado, una de las formas de liderazgo mayormente aceptada es la democrática, es decir, la empresa Olya Farms, aplica esa forma de liderazgo.

**Pregunta N° 8: Para usted la empresa:**

**Tabla 14: Comunicación**

| Categoría  | Total | Porcentaje |
|--|-------|------------|
| a- Comunica oportunamente información de interés | 65    | 75,00%     |
| b- No hay comunicación                           | 22    | 25,00%     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

**Gráfico 12: Comunicación**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

## Análisis e Interpretación

**Análisis:** Los trabajadores de Olya Farm, expresaron en un 75%, que la empresa le ha comunicado oportunamente información de interés y de acuerdo con el cargo que desempeñan. Mientras que un 25% de sus trabajadores expresaron que nunca hay comunicación de lo que sucede en la empresa.

**Interpretación:** Según el estudio efectuado, existe comunicación efectiva en la empresa, sin embargo, un 25% de los trabajadores considera lo contrario, esto pudiera estar afectando el entorno laboral.

### Pregunta N° 9: Usted considera que los empleados:

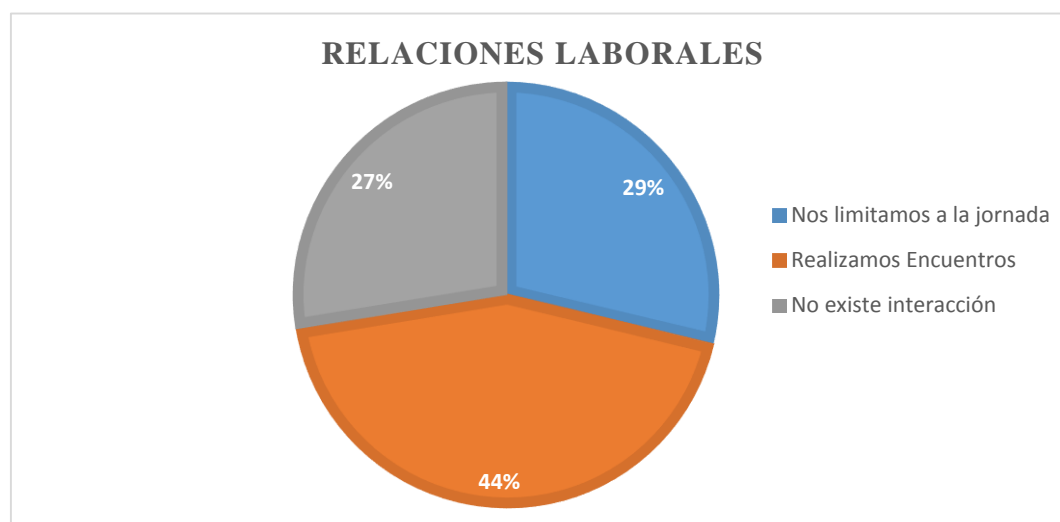
**Tabla 15: Relaciones laborales**

| Categoría   | Total | Porcentaje |
|---|-------|------------|
| a- Se limitan a interactuar durante la jornada laboral.                 | 25    | 29,00%     |
| b- Realizan encuentros de diversas índoles fuera de la jornada laboral. | 38    | 44,00%     |
| c- No existe interacción entre empleados.                               | 24    | 27,00%     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

**Gráfico 13: Relaciones laborales**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

## Análisis e interpretación

**Análisis:** Al ser consultados los trabajadores de Olya Farms, acerca de la interacción entre empleados respondieron en un 44% que realizan encuentros de diversas índoles fuera de la jornada laboral. 29% dijo que se limitan a interactuar durante la jornada laboral y 27% de los trabajadores señala que no existe interacción entre empleados.

**Interpretación:** Queda en evidencia que un cierto porcentaje de los trabajadores mantienen relaciones e interacciones incluso fuera del ámbito laboral. Sin embargo, hay un gran porcentaje de trabajadores que se limitan a interactuar entre sí, la mayoría coincide que, solo se conocen entre compañeros de área mas no a los demás, ya sea por motivos de horario y falta de actividades que ayuden a mejorar esta situación.

### Pregunta N° 10: Al ingresar a trabajar en la empresa:

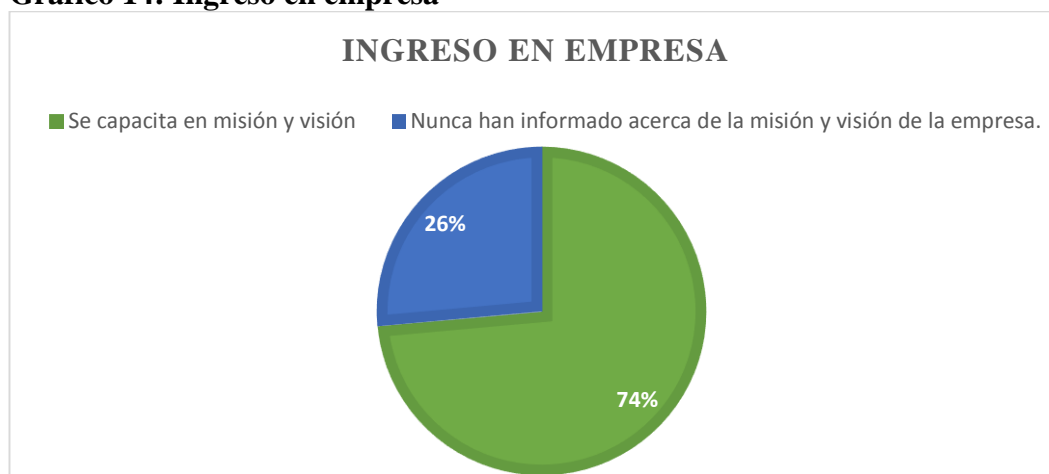
**Tabla 16: Ingreso en empresa**

| Categoría  | Total | Porcentaje |
|--|-------|------------|
| a-Se capacita al personal en la cultura misión y visión.           | 64    | 74,00%     |
| b- Nunca han informado acerca de la misión y visión de la empresa. | 23    | 26,00%     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

**Gráfico 14: Ingreso en empresa**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

## Análisis e Interpretación

**Análisis:** Los trabajadores manifestaron en un 74% que al ingresar en la empresa son capacitados respecto a la misión y visión de la misma. Mientras que un 26% señala que nunca les han informado acerca de la misión y visión.

**Interpretación:** Para garantizar el empoderamiento las empresas ponen al tanto al empleado de la cultura empresarial desde el proceso de inducción, la empresa realiza el proceso, sin embargo, persiste un porcentaje de 26% en manifestar lo contrario. Esto se debe a que no son constante las capacitaciones y el manejo de cierta información primordial para los trabajadores por parte de Recursos Humanos, debido a la rotación de trabajadores que no permite el cumplimiento de dichas actividades.

**Pregunta N° 11: Con respecto al entorno laboral (comunicación, materiales y recursos):**

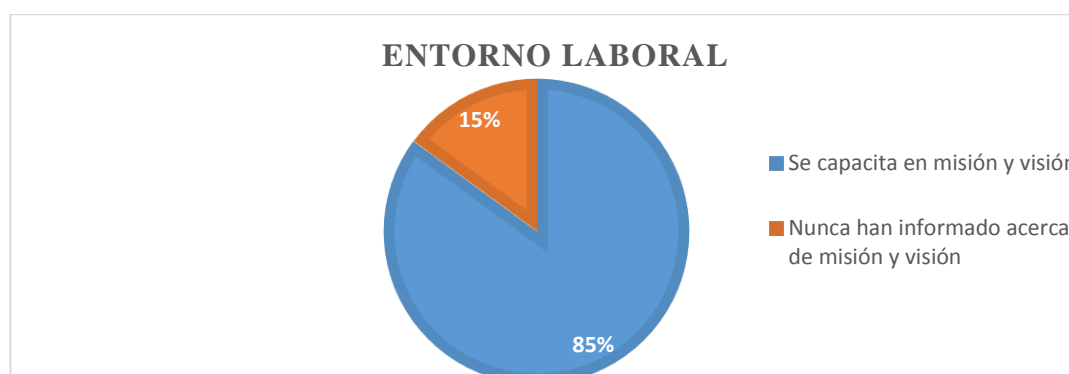
**Tabla 17: Entorno laboral**

| Categoría   | Total | Porcentaje |
|---|-------|------------|
| a- Permite que se desarrollen las actividades de manera exitosa.    | 74    | 85,00%     |
| b- No permite que se desarrollen las actividades de manera exitosa. | 13    | 15,00%     |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

**Gráfico 15: Entorno laboral**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

## **Análisis e Interpretación**

**Análisis:** Al ser consultados acerca del entorno laboral, los trabajadores manifestaron en un 85% que el entorno les permite que desarrollen las actividades de manera exitosa. Sin embargo, un 15% considera que el entorno laboral en lo que concierne a comunicación, materiales y equipos no les permite que desarrollen con éxito sus actividades laborales.

**Interpretación:** Existe un alto porcentaje de capacitación en la empresa, lo que permite el desarrollo exitoso de las actividades. Sin embargo existen ciertas condiciones laborales que deben ser tomadas en cuenta con mayor importancia por parte de los mandos superiores, ya que la mayoría de personas que están descontentas es por temas de alimentación, uniformes y atención propia en sí que necesita el empleado.

### **Pregunta N° 12: En la empresa se reconoce el mérito de los trabajadores:**

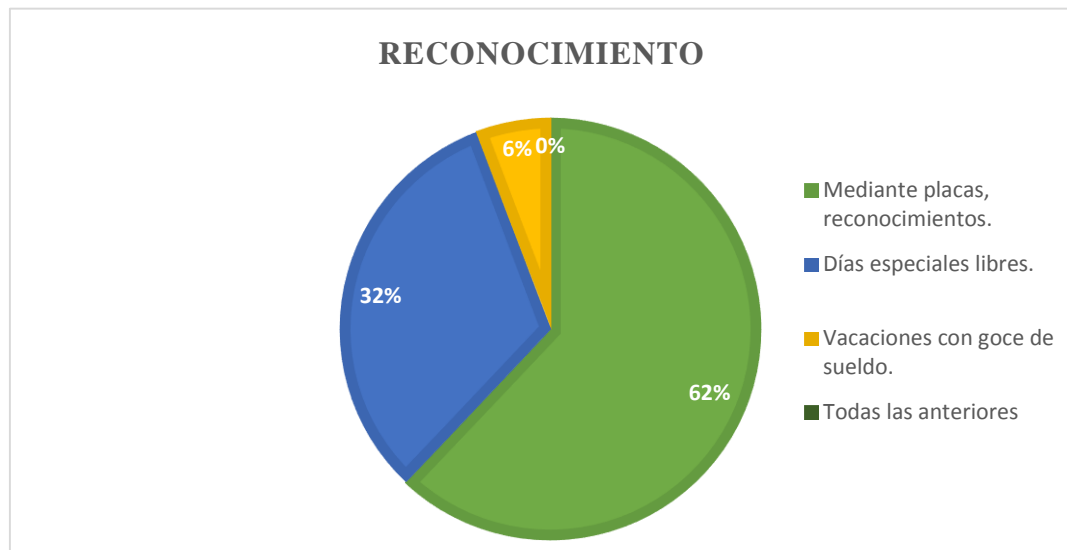
**Tabla 18: Reconocimiento**

| <b>Categoría</b>                     | <b>Total</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------------|--------------|-------------------|
| a- Mediante placas, reconocimientos. | 54           | 62,00%            |
| b- Días especiales libres.           | 28           | 32,00%            |
| c- Vacaciones con goce de sueldo.    | 5            | 6,00%             |
| d- Todas las anteriores.             | 0            | 0,00%             |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

## Gráfico 16: Reconocimiento



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

### Análisis e Interpretación

**Análisis:** 62% de los empleados contestaron acerca del reconocimiento al mérito que hace la empresa que es mediante placas y reconocimientos, 32% señala que es con días especiales libres y 6% manifestó que es con vacaciones y goce de sueldo.

**Interpretación:** Existe una disparidad en las formas de reconocimiento que realiza Olya Farm, a los trabajadores, probablemente dependen del cargo.

**Pregunta N° 13: ¿Usted considera que el Empowerment ayuda a promover la participación de los empleados?**

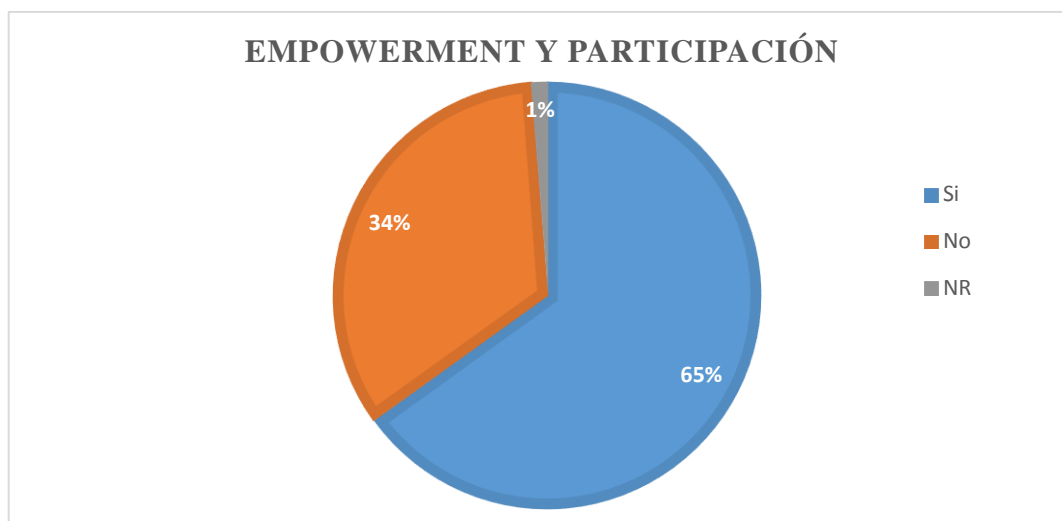
**Tabla 19: Empowerment y participación**

| Categoría       | Total | Porcentaje |
|-----------------|-------|------------|
| a- Sí.          | 58    | 65,00%     |
| b- No           | 28    | 34,00%     |
| c- No respondió | 1     | 1,00%      |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

**Gráfico N° 17: Empowerment y participación**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

### **Análisis e Interpretación**

**Análisis:** El 65% de los entrevistados consideran que el empowerment ayuda a promover la participación de los empleados. 34% no lo considera así y el 1% no respondió a la pregunta formulada.

**Interpretación:** La mayoría de los trabajadores reconocen que la participación de ellos es promovida a partir del empowerment. Hecho que generalmente se garantiza desde la gestión humana.

**Pregunta N° 14: ¿Considera necesario el apoyo desde Trabajo social para avanzar con el Empowerment en diferentes ámbitos?**

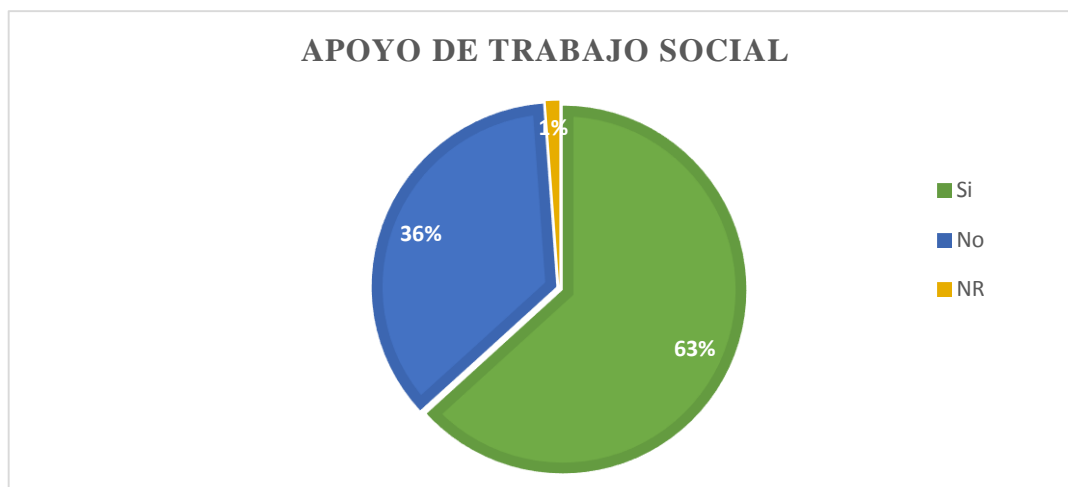
**Tabla 20: Apoyo de Trabajo social**

| Categoría       | Total | Porcentaje |
|-----------------|-------|------------|
| a- Sí.          | 55    | 63,00%     |
| b- No           | 31    | 36,00%     |
| c- No respondió | 1     | 1,00%      |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

**Gráfico N° 18: Apoyo de Trabajo social**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.  
**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

### **Análisis e Interpretación**

**Análisis:** Al consultarle a los encuestados, si consideraban necesario el apoyo del trabajo social para avanzar con el empowerment en distintos ámbitos, el 63% respondió que sí, un 36% respondió que no y un 1% no respondió a la pregunta.

**Interpretación:** El estudio realizado determina que es necesario el apoyo desde el trabajo social para avanzar con el empowerment, ya que conocen de la intervención del Trabajador Social y es de interés poner en práctica lo propuesto para que mejore las relaciones y comunicación organizacional para beneficio de toda la empresa.

**Pregunta N° 15: ¿Cómo percibe usted el apoyo brindado desde el Trabajo social para lograr el empoderamiento?**

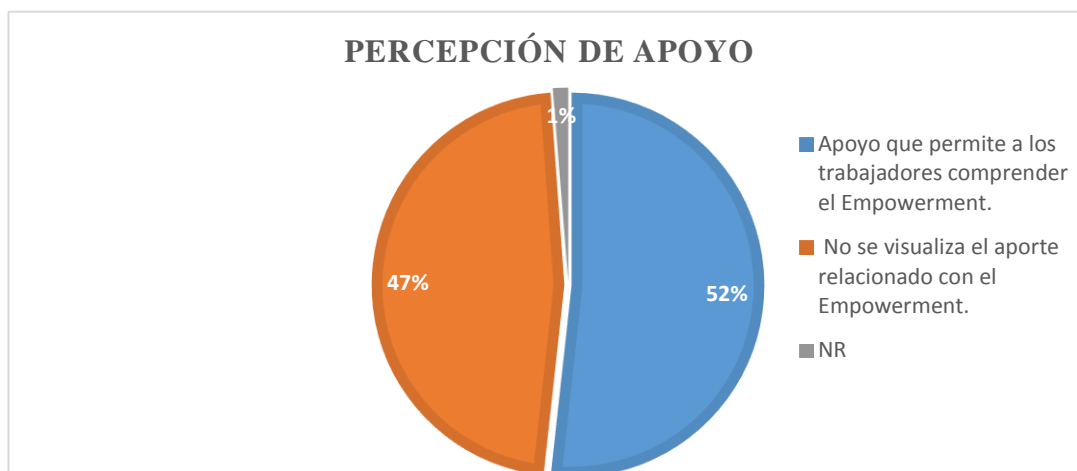
**Tabla 21: Percepción de apoyo**

| Categoría   | Total | Porcentaje |
|---|-------|------------|
| a- Apoyo que permite a los trabajadores comprender el Empowerment | 45    | 52,00%     |
| b- No se visualiza el aporte relacionado con el Empowerment       | 41    | 36,00%     |
| c- No respondió   | 1     | 1,00%      |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.  
**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.



**Gráfico N° 19: Percepción de apoyo**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

### **Análisis e Interpretación**

**Análisis:** El 52% de los trabajadores de Olya Farms perciben que desde el trabajo social reciben el apoyo que les permite comprender el empowerment. Un 47% no percibe el aporte relacionado con el empowerment. El 1% no contestó la pregunta formulada.

**Interpretación:** La percepción respecto al apoyo recibido desde el trabajo social para facilitar el empowerment en los trabajadores es alta, de tal manera que expresan poder comprender mejor el empowerment.

**Pregunta N° 16: ¿Usted comprende la importancia del Trabajo social para ayudar a lograr el Empowerment?**

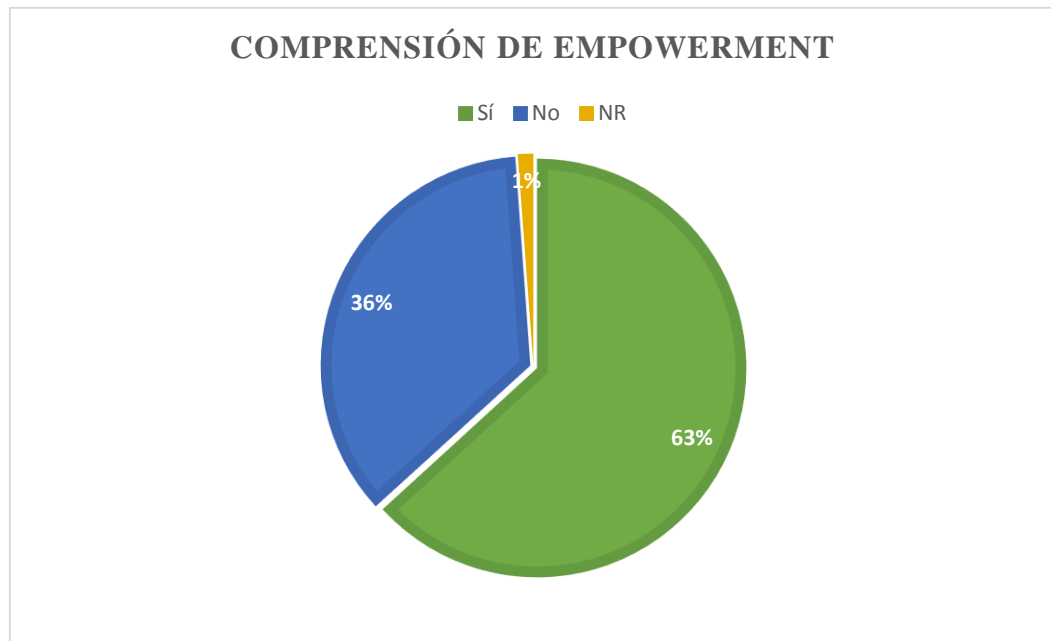
**Tabla 22: Comprensión de empowerment**

| Categoría       | Total | Porcentaje |
|-----------------|-------|------------|
| a- Sí.          | 55    | 63,00%     |
| b- No           | 31    | 36,00%     |
| c- No respondió | 1     | 1,00%      |

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

**Gráfico N° 20: Comprensión de empowerment**



**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores de Olya Farms.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco.

### **Análisis e Interpretación**

**Análisis:** La importancia asignada al trabajo social para ayudar al logro del empowerment, de parte de los trabajadores está representada por un si para un 63% de los trabajadores, 36% señala que no y el 1% no contestó la pregunta realizada.

**Interpretación:** Los trabajadores consideran importante el trabajo social, ya que les ayuda al logro del empowerment en la empresa, con la implementación de técnicas o estrategias de empoderamiento, esto facilitará un mayor poder de conocimiento para todo el personal y corregirá las debilidades que presenta primordialmente el área operativa de la empresa Olya Farms.

## CAPÍTULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

- Luego de haber aplicado el instrumento diseñado para esta investigación, se procedió a su aplicación y análisis, respecto al objetivo específico N° 1 de esta investigación que busca indagar acerca del empoderamiento existente en el nivel operativo de la organización, y lo relacionado con el Empowerment Estructural, específicamente en lo que se relaciona con la delegación de funciones, toma de decisiones, condiciones del lugar de trabajo, capacitación se obtuvo que 53,00% de los trabajadores manifiestan situaciones relacionadas con el Empowerment estructural, especialmente en los indicadores relacionados con conocimiento de las funciones de otros compañeros, resolución de problemas, y entorno laboral.
- Respecto a conocimiento de funciones de otros compañeros de trabajo, el 56% señala no conocer las funciones de los compañeros, cuya relación viene dada con el proceso de inducción. En la resolución de problemas el 82% de los trabajadores señala que no pueden resolver problemas que se le presentan el área de trabajo, mientras que en lo referente al entorno laboral el 79% de los trabajadores indicó que no poseen las condiciones óptimas para trabajar.
- En relación con el objetivo específico N° 2 Identificar las causas que limitan el fortalecimiento del clima laboral en los trabajadores de la empresa Olya Farms S.A. Se obtuvo acerca del clima laboral que 69% de los trabajadores demuestra estar satisfecho con el clima laboral, por lo que se determinan para esta investigación que las causas que pudieran limitar el clima laboral son tipos de liderazgo, comunicación organizacional y relación Laboral. Sin embargo, es importante verificar en profundidad las respuestas del 31% de los trabajadores que manifestó inconformidad.

- Mientras que para el objetivo N° 3 Proponer estrategias de empoderamiento que permitan fortalecer el clima laboral de la empresa Olya Farms S.A. estas estrategias están enfocadas en inducción para el conocimiento de la cultura empresarial de Olya Farm y optimización de recursos (eficiencia y eficacia).
- Y finalmente el objetivo General: Determinar la incidencia del Empowerment en el Trabajo Social para el fortalecimiento del clima laboral de los trabajadores de la empresa Olya Farms S.A. determina, la importancia del empowerment desde un enfoque de trabajo social a los empleados de la empresa, para fortalecer el empoderamiento de los empleados desde lo estructural y psicológico. Los resultados demuestran la importancia del empoderamiento de los empleados para agregar valor a la empresa, ya que el 65% de ellos consideran que el empowerment ayuda a promover su participación. De igual manera el 63% asigna importancia al trabajo social para el logro del empoderamiento.

### **Recomendaciones**

En concordancia con las conclusiones se procede a realizar las recomendaciones consideradas pertinentes con la investigación desarrollada, entre ellas:

- Ahondar acerca del Empowerment estructural, especialmente en conocimiento de las funciones (proceso de inducción u onboarding) de otros compañeros, resolución de problemas, y entorno laboral de la empresa Olya Farm a fin de garantizar el empoderamiento de los empleados de la empresa ya mencionada.
- Aplicar métricas relacionadas con Índices de Satisfacción laboral (IPN o eNPS) a los empleados de Olya Farm, de esa forma y a partir de la aplicación de encuestas de pulsos, se puede determinar raíz de la insatisfacción del 31% de los trabajadores que así lo manifestaron.
- Realizar procesos de capacitación acerca del empoderamiento a los empleados partiendo de la cultura empresarial.

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

**Tema:**

Implementación de estrategias de Empowerment en Trabajo Social para el fortalecimiento del clima laboral en los trabajadores operativos de la empresa Olya Farms S.A.

**Datos informativos**

**Institución ejecutora:** Olya Farms S.A.

**Provincia:** Cotopaxi

**Cantón:** Latacunga

**Dirección:** Mulalo S/N A 1Km de Mulalo Principal Rancho S

**Beneficiarios directos:** Trabajadores del área operativa de la empresa Olya Farms S.A.

**Beneficiarios indirectos:** Empresa Olya Farms

**Responsable:** Evelyn Carrasco

**Tipo de proyecto:** Social

**Tiempo estimado de ejecución:** 1 mes

**Antecedentes de la propuesta**

El empowerment, busca empoderar, potenciar, capacitar y facilitar la delegación del poder y la autoridad de una o un grupo de personas, en este caso se habla del empoderamiento de trabajadores de la empresa Olya Farms S.A. con esto se busca alcanzar niveles óptimos de producción, verificación de habilidades, delegar responsabilidades y autoridad y actuar en conjunto a favor del negocio. Para ello es imprescindible la capacitación de los trabajadores.

Este método aboga por una jerarquía más plana y que muestra interés por quienes lo aplican sin dejar a un lado la organización a la que pertenezcan., así lo confirma (De los Ríos, 2012), quien señala que gracias al método los empleados adquieren mayor responsabilidad, se reemplazan viejas jerarquías, todos están informados y tienen las mismas oportunidades.

### **Justificación**

Aplicar este método desde el trabajo social, aporta beneficios a las empresas y a las personas. Se habla de favorecer el desarrollo personal y social, así como de mejorar el rendimiento de los trabajadores. Si los trabajadores logran alcanzar el empowerment requerido, la empresa será beneficiada, ya que ellos tendrán mayor autonomía.

El Trabajo social, facilita las herramientas necesarias para apoyar en el logro del empowerment, este desarrollo a su vez es transmitido a las familias y comunidades.

### **Objetivos**

#### **Objetivo General**

Implementar estrategias de Empowerment en Trabajo Social para el fortalecimiento del clima laboral en los trabajadores del área operativa de la empresa Olya Farms S.A.

#### **Objetivos específicos**

1. Dar a conocer a los trabajadores de la empresa Olya Farm, acerca de la cultura empresarial: Misión, visión y Valores, Puesto de trabajo, a través de las técnicas del empowerment y así crear identidad empresarial.
2. Fortalecer capacidades y destrezas en el personal operativo que optimice el trabajo en equipo para lograr mayor eficiencia en el desenvolvimiento laboral.

3. Establecer estrategias de capacitación constantes que ayude a los empleados del área operativa a promover la creatividad e innovación tanto individual y grupal.
4. Orientar al personal operativo de la empresa Olya Farms mediante técnicas de empoderamiento que permitan agilizar la toma de decisiones en cuanto a sus funciones.

## **Análisis de factibilidad**

### **Político**

Las empresas son responsables por el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras, así como de fomentar el desarrollo social de éstos, lo que les permitirá mejorar la producción. Si los empleados están empoderados, la empresa será más productiva.

### **Tecnológico**

Esta propuesta es factible, ya que cuenta con los recursos e información necesaria para su aplicación.

### **Organizacional**

A nivel organizacional, esta propuesta será desarrollada bajo la supervisión del Recursos humanos de la empresa Olya Farms S.A

### **Ambiental**

De acuerdo con resultados, que indican que los trabajadores reconocen el trabajo social como un apoyo para el logro de empowerment, se puede señalar que existe la aceptación de os trabajadores.

## Económico financiera

**Tabla 23: Factibilidad financiera**

| Recursos     | Descripción  | Tiempo  | Costo | Responsable  |
|--------------|--|---------|-------|--|
| Humanos      |  | 2 horas | 0\$   | Una vez gestionados los permisos, con el jefe inmediato.<br><br>La responsable es la aspirante a licenciada como Trabajadora Social, Evelyn Lisbeth Carrasco Hidalgo |
| Tecnológicos | Computadoras, herramientas tecnológicas.   | N/A     | 100\$ |  |
| Materiales   | Volantes informativos.<br>Carpetas amarillas, lápices, hojas impresas.<br>Manual impreso | 1 hora  | 100\$ |  |

**Fuente:** Datos obtenidos de investigación de mercado.

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco

## Fundamentación

### Legal

El país, tiene un aproximado de 61 convenios suscritos a nivel internacional con la Organización Internacional de Trabajadores (OIT), entre ellos se encuentra el C142- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 197, numeral 142, donde se señala desde el artículo N° 1 al N°, la responsabilidad de crear espacios de desarrollo para los trabajadores, facilitarlos bien sea desde el sistema educativos o fuera de él. (Organización Inernacional del Trabajo , 1975)

### Filosófica

Se ha debatido acerca de los diferentes ángulos de donde el trabajo social puede apoyar las transformaciones sociales. Por ejemplo, pudieran darse desde algunas teorías



sociológicas, psicológicas o psicosociológicas, esta propuesta se sustenta desde lo psicológico con la sociometría, que apoya el cambio de la sociedad. Su finalidad es actuar sobre el grupo y permitirles que puedan alcanzar una expresión de libertad y de creatividad. Esto permite que los miembros del grupo adquieran conciencia.

### Metodología

La metodología a emplear consiste en el “juego de roles”, donde se busca fortalecer el empowerment de los trabajadores, al pedirles que asuman puestos que nos son los de ellos y como se comportarían en la cotidianidad con una situación.

### Modelo operativo de la propuesta

**Tabla 24: Modelo operativo**

| Descripción                               | Método, estrategia y técnica   | Actividad  | Saberes | Contenido   | Responsable                               |
|---|--|--|---------|---|---|
| Fase I<br>Planificación y<br>Comunicación | Estrategias:<br>Plan de<br>capacitación<br>y Talleres  | 1-Informar a los<br>trabajadores acerca<br>de la ejecución de la<br>propuesta.   | Conocer | 1-Entregar volantes<br>con la información de<br>la propuesta.<br>2-Realizar encuentro<br>virtual mediante la<br>plataforma zoom,<br>para dar a conocer la<br>propuesta.<br>Presentación de cada<br>trabajador.  | Recursos<br>Humanos<br>Evelyn<br>Carrasco |
| Fase II<br>Ejecución y<br>Capacitación    | de liderazgo<br>para<br>delegación<br><br>Técnicas:<br>Juego de<br>Roles<br>Cambio de<br>papel,<br>Rotación de<br>los puestos<br>de trabajo,<br>Delegación | 2-Charla con los<br>trabajadores acerca<br>de Misión, visión y<br>Valores, Puesto de<br>trabajo. (personal<br>operativo)<br>Entrega de carpetas<br>con material. | Conocer | 3-Misión, Visión y<br>valores de la<br>empresa. En una<br>actividad de juego de<br>roles, distribuidos en<br>equipos realizar un<br>mini onboarding y<br>que cada equipo de a<br>conocer Misión,<br>visión y Valores, de<br>la empresa.<br>4-Pedirles que<br>expliquen el trabajo |   |

|                                   |  |  |                      |  |  |
|-----------------------------------|--|--|----------------------|--|--|
|                                   |  |  |                      | que cada uno realiza.<br>Tomar nota en ideazboard.   |  |
|                                   |  | 3-Charla con los trabajadores acerca de optimización de recursos (eficiencia, eficacia y empoderamiento)   | Ser                  | 5- Charla mediante zoom.<br><br>6- Reflexión del empoderamiento y cómo mejorar en la empresa. Pedir que hagan un dibujo y ubiquen sus habilidades, destrezas y conocimientos. Presentarlos en la conferencia.<br>7-Solicitar a los equipos que informen cuales comportamientos no desean observar en sus compañeros. |  |
| Fase III<br>Aplicación y Práctica |  | 4- Recursos humanos realizará la rotación de los puestos de trabajo y Delegación de autoridad.<br><br>5-Comunicaciones que permitan al empleado conocer los comportamientos que se esperan de ellos. | Saber<br>seleccionar | Elaborar con los equipos un listado de los 10 principales comportamientos que se espera.   |  |
| Fase IV cierre y despedida        |  | 6-Compromisos  | Saber<br>escuchar    | Solicitar que emitan su compromiso de mejora, solicitar la valoración de la actividad.<br><br>Despedirse.  |  |

**Fuente:** Investigación

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco

## **Manual del proceso de implementación de estrategias de Empowerment en Trabajo Social para el fortalecimiento del clima laboral en los trabajadores del área operativa de la empresa Olya Farms S.A.**

### **Primera fase**

#### **Proceso de Inducción y Capacitación**

- Entrega de volates: Proveer información adecuada
- Guion para la presentación de los trabajadores: Involucrar al personal operativo y directivos.

En esta fase se dará a conocer la información relevante del trabajo de investigación, como son: contextualización, objetivos, resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta, conclusiones y recomendaciones. Esto con el fin de fomentar nuevos conocimientos en los trabajadores del área operativa, logrando clarificar lo que se va a llevar a cabo y así obtener mejores resultados en la implementación de estrategias del Empowerment.

Esta capacitación se desarrollará a través de tres sesiones:

- ✓ Inducción
- ✓ Conceptos e
- ✓ Interpretación

Con el fin de que tanto directivos como empleados operativos comprendan el enfoque del Empowerment, e interpreten correctamente el apoyo que brinda esta herramienta para implementar un sistema de calidad y crear una nueva cultura organizacional.

## Segunda fase

### **Aplicación de estrategias de Empowerment para los mandos medios de la empresa Olya Farms.**

Dirigido a:

- ✓ Recursos Humanos
- ✓ Jefaturas
- ✓ Supervisores

Esta fase es de gran importancia ya que es donde se van a ir desarrollando las diferentes técnicas de empowerment que servirá para que los jefes departamentales comprendan acerca de este enfoque y los resultados que generaran al momento de relacionarse con los empleados operativos y al transmitirlos sean de la manera más correcta posible. El cambio que habrá en cuanto al paradigma empresarial debido a que se dejara a un lado la típica cultura jerárquica y se fomentara la cultura de Empowerment.

### **Estrategias**

**Paradigma empresarial:** Esta técnica permite crear cambios de actitud general, es decir, cambia la idea de los directivos que tiene sobre los empleados y la relación entre ellos, el pensamiento tradicional empresarial, donde se ve a los trabajadores un nivel inferior, el poder psicológico a que estén por debajo de los jefes.

Factores de cambio:

- ✓ Acercamiento a los grupos de trabajo
- ✓ Bienestar del personal
- ✓ Control
- ✓ Relación laboral
- ✓ Nivel jerárquico
- ✓ Motivación

- ✓ Comunicación Organizacional
- ✓ Disciplina
- ✓ Compromisos

**Cambio de papel:** El Empowerment requiere un cambio significativo en el papel de cada uno de los trabajadores, la innovación y colaboración por parte de los mismos. Por lo tanto los jefes deben fomentar valores de trabajo en equipo y dividir funciones básicas y funciones de empowerment para que las actividades rutinarias esenciales puedan ir variando dentro del área.

**Recompensa y Reconocimiento:** Esta técnica sin duda juega un papel fundamental en toda empresa y desde hace mucho tiempo, sin embargo, estos reconocimientos deben ser eficaces y deben variar según la necesidad del trabajador, y la eficacia que busca la empresa, fijarnos a la retribución correcta para que haya buenos resultados para ambos casos.

Por medio de esta técnica se busca estimular el recurso humano, que sean motivados al desarrollo personal y por ende se reconozca ese esfuerzo laboral. Algunos ejemplos pueden ser:

- ✓ Premio al empleado del mes
- ✓ Premio al empleado del año
- ✓ Mejores resultados por capacitaciones
- ✓ Por seguridad laboral
- ✓ Por puntualidad
- ✓ Compromisos e identificación del empleado con la empresa
- ✓ Toma de decisiones y apoyo en el área de trabajo, entre otros.

### **Desarrollo participativo**

Esta estrategia busca que el empleado desarrollo habilidades para relacionarse con sus superiores, es decir, los mandos medios deben generar confianza para que ellos puedan

empoderarse al momento de dar ideas, deseos, y se sientan motivados para la toma de decisiones adecuadas a su función.

Los directivos deben crear mecanismos que fomenten la participación y desarrollo del personal, involucrando al recurso humano para que se sienta identificado con el trabajo que hace para la empresa, y así puedan desenvolverse óptimamente para el cumplimiento de las metas tanto en beneficio propio como el de la empresa.

A través de estas tácticas se puede llegar al desarrollo participativo del empleado:

- ✓ Aportación de conocimiento
- ✓ Aplicación de habilidades
- ✓ Fomentar niveles de motivación
- ✓ Capacitación constante
- ✓ Receptividad
- ✓ Disposición de ceder
- ✓ Disposición para permitir que otros cometan errores
- ✓ Confiar en sus subordinados
- ✓ Proporcionar la información necesaria a sus empleados
- ✓ Especifique el alcance de discrecionalidad que tiene el empleado
- ✓ Establezca controles de retroalimentación
- ✓ Canales de comunicación
- ✓ Lineamientos claros
- ✓ Ser facilitador

**Delegar:** Esta estrategia es quizás una de las más importantes para promover el Empowerment. Las personas encargadas de esta técnica deberán poseer las habilidades y la madurez necesaria para llevarlas a cabo, ya que para delegar funciones debe estar claro en cuanto a sus subordinados, es decir, que estas personas tengan los conocimientos técnicos y la formación adecuada para que los resultados que se requieran en las funciones sean mayores a las esperadas. Los dirigentes deben ayudar durante todo este proceso a desarrollar el potencial de sus trabajadores.

**Rotación de puestos de trabajo:** Por medio de esta técnica se logra un valor añadido al empowerment, debido a que los mandos medios proporcionan nuevas responsabilidades y experiencias ante las nuevas funciones que se les permita alcanzar a los trabajadores.

**Nota:** El factor primordial para que tenga un excelente resultado el implemento de estas estrategias es confiar plenamente en las personas, saber que son capaces de realizar muchas más cosas de lo que hacen o están destinadas a hacer, siempre y cuando tomen mayores responsabilidades.

### Tercera fase

#### **Proceso de Capacitación**

Iniciamos con charlas a los trabajadores acerca de misión, visión organizacional, valores corporativos, todo lo que corresponde a la planificación estratégica de la empresa, esto con el fin de involucrar a todo los equipos y niveles de la empresa, sobre todo para que los trabajadores se sientan parte primordial de la empresa, luego de conocer el fin común que tienen todos y tener el compromiso de cumplir con los objetivos de la organización.

Se desea lograr en los trabajadores identidad empresarial, conectado a los trabajadores con los objetivos de la empresa y de tal manera que identifiquen la importancia de cada función que cumplen en la misma y que se sientan protagonistas de su trabajo.

**Aplicación de estrategias de Empowerment para los trabajadores del área operativa de la empresa Olya Farms.**

#### **Estrategias**

**Las decisiones tomadas por los trabajadores:** En esta estrategia los trabajadores tendrán la responsabilidad de dedicarse a mejorar sus operaciones, con el fin de

aumentar calidad, rendimiento y desarrollo personal. Para ello los empleados deberán empezar a definir decisiones de poco a poco, es decir en un nivel bajo, pero importantes en su función. Deberán precisar cuáles son sus objetivos habituales para conocer con claridad lo que se va a realizar en su puesto de trabajo.

Estas decisiones ayudaran a desarrollar sus capacidades y habilidades, generando seguridad en sí mismos para tomar cualquier decisión crucial para la empresa y así demostrando a sus jefes que pueden hacerlo mientras tengan la información y directrices brindadas adecuadamente durante el tiempo correcto para actuar.

**Autodirección:** Los trabajadores tienen que desarrollar nuevas habilidades y destrezas en su puesto de trabajo, que van de la mano con la planificación, la motivación, la comunicación organizacional que brindan los mandos medios.

Para esto el trabajo en equipo es fundamental ya que va a generar un clima de armonía y colaboración entre compañeros. Los trabajadores tienen que fijarse metas para que se motiven al logro del propósito de su trabajo y debe ir informando el avance y cumplimiento de tales metas a sus directivos.

- El empleado comenzara a realizar actividades extras, las cuales les dará un valor agregado para el cumplimiento de varios factores en cuando al enfoque del empowerment.

Esto genera en los trabajadores identidad empresarial y mayor significado con las funciones de su trabajo, hace que el resultado sea eficaz y creando mayor control individual y organizacional.

Es importante mencionar que para todo esto el jefe o el directivo encargado debe llevar el control de este proceso de autodirección de los empleados y ser aporte clave cumplimiento del mismo, también se deberá evaluar la forma en que van trabajando ya que el empleado iniciara a pensar por sí mismo y serán responsables de las soluciones y toma de decisiones que surjan durante las acciones cotidianas.



**Estrategia de trabajo en Equipo:** Permitirá al trabajador unificar esfuerzo individuales, y poner en práctica las relaciones organizacionales, generar compañerismo y colaboración entre ellos, que ellos mismo creen un ambiente de armonía e interacción positiva entre empleados de cada área y por último de la empresa

- Trabajo en equipo con empowerment es aquel que se ve a sí mismo como unidad, que sabe cuál es su objetivo y sobre todo que comparte las cualidades del trabajo. Implica involucramiento de todos sus compañeros, ya que el empowerment no podrá existir si no es apoyado por las actitudes individuales, para que el grupo busque la interacción de todos y fomentando responsabilidades en cada uno de ellos.

Los empleados desarrollaran ciertos valores como son:

- ✓ Autoridad
- ✓ Propiedad
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Poder
- ✓ Liderazgo
- ✓ Disponibilidad
- ✓ Facilitador
- ✓ Compañerismo
- ✓ Colaboración

**Círculos de calidad:** El trabajo en equipo con empowerment funciona con mayor eficacia al momento de crear estos círculos de calidad, ya que son medios para resolver problemas que surjan en un área de trabajo y lograr notables resultados al momento de que se termine la jornada laboral.

Se debe armar grupos de trabajadores de una misma área, su función será discutir sobre los problemas que tienen en su área de trabajo, analizar sus causas y efectos, de esta manera recomendar las posibles alternativas de solución e implantarlas, con previa autorización de sus directivos.

**Adaptación al cambio:** Esta estrategia enseña a los trabajadores del área operativa a no temer a adaptarse a los cambios que vendrán con la implementación del empowerment, no temer a la nueva cultura organizacional propuesta para la empresa.

Debido a que todas las personas sentimos miedo al cambio siempre existen reacciones buenas o malas, sin embargo, frente a esta situación es importante tener el poder de conocimiento para estar seguros de los que se hace y va a pasar con las nuevas acciones, estar preparadas para actuar con mayor potencial de habilidades cumplir cada función a cabalidad.

Los empleados deberán acceder y acoplarse a los nuevos cambios que surgirán a nivel organizacional, teniendo en cuenta que es para beneficio propio y de la empresa.

#### **Cuarta fase**

##### Compromisos

Para esta fase, tanto directivos como empleados tendrán actitudes de pertenencia e identificación con la empresa, los compromisos con la organización son importantes para los resultados de la herramienta del empowerment, ya que el sentido de pertenencia con la empresa debe perdurar y sus intereses de la misma manera.

##### Llevar a cabo la técnica de retroalimentación

- ✓ Interna
- ✓ Externa

##### Resultados:

- ✓ Eficacia en el desempeño
- ✓ No eficacia

## BIBLIOGRAFÍA

1. Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%20\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%20)%20CHIAVENATO.pdf)
2. Claudia, P. (14 de octubre de 2002). *Empowerment y su Relación en la Productividad del Trabajador en el Departamento de Radiología de los Hospitales de la Ciudad de Monterrey Nuevo León*. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/6763/1/1080124403.PDF>
3. Córdova, B. (2016). *CREACIÓN DE UN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE INDUCCIÓN PARA LA EMPRESA DIMARSA EN LA CIUDAD DE PUERTO MONTT*. Obtenido de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2016/bpmfcic796c/doc/bpmfcic796c.pdf>
4. De los Ríos, P. (2012). *Empowerment como Tendencia de Organización*. Obtenido de <http://revistas.esumer.edu.co/revistas.esumer.edu.co/index.php/merc/article/download>
5. Escuela de Negocios EAE. (2019). *Seis Empresas que Triunfan Gracias al Empowerment*. Obtenido de <https://www.eaeprogramas.es/blog/seis-empresas-que-triunfan-gracias-al-empowerment>
6. Eslava, E. (6 de diciembre de 2006). *Empowerment en la Gestión Gerencial*. Obtenido de [https://degerencia.com/articulo/empowerment\\_en\\_la\\_gestion\\_gerencial/](https://degerencia.com/articulo/empowerment_en_la_gestion_gerencial/)
7. Farías, A. M. (23 de febrero de 2015). *“Fortalecimiento del clima laboral en una empresa de alimentos de la ciudad de Guayaquil: Una mirada desde el Empowerment como estrategia de intervención del Trabajador Social en el área laboral”*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/3924>
8. Flores, P. (junio de 2012). *El Empowerment Organizacional: Revisión de Modelos Teóricos y su Aplicabilidad en la Gestión Empresarial*. Obtenido de [http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3749/Trabajo\\_7042\\_113.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3749/Trabajo_7042_113.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
9. Freire, M. (septiembre de 2013). *El Empowerment y su Incidencia en el Compromiso Laboral de los Funcionarios de la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Tungurahua*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/6819>
10. García de Pilo, L., Useche, M. C., & Schlesinger, M. W. (30 de abril de 2013). *EMPOWERMENT Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO ZULIANO*. Obtenido de <http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/42864/095070.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

11. García, G. (2007). *Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo*. Obtenido de [http://www.unicauca.edu.co/porik\\_an/imagenes\\_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf](http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf)
12. Guamán, M. (2016). *El Clima Familiar y las Relaciones Laborales de los Trabajadores de la Empresa AEROKASHURCO CIA. LTDA. de la Parroquia Shell de la Provincia de Pastaza*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23173/1/FJCS-TS-192.pdf>
13. Guevara, M. (2011). *Plan Estratégico de Comunicación Interna para Organización Eclesial Iglesia Evangélica de Iñaquito (EIVI)*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/8174/T-PUCE-3327.pdf;sequence=1>
14. Hernández, Fernández y Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
15. Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
16. Krieger, F; Fincowsky, E. (2011). *Comportamiento Organizacional: Enfoque para América Latina*. Obtenido de [https://www.academia.edu/39592296/Franklin\\_Krieger\\_KRIEGER\\_Enfoque\\_para\\_Am%C3%A9rica\\_Latina](https://www.academia.edu/39592296/Franklin_Krieger_KRIEGER_Enfoque_para_Am%C3%A9rica_Latina)
17. Levicki, C. (2012). *El gen del liderazgo*.
18. Liger, J. y Ocaña, M. (23 de enero de 2019). *La Cultura Organizacional y su Influencia en el Desempeño Financiero de las PYMES*. Obtenido de <repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15592/1/T-ESPEL-CAI-0625.pdf>
19. Martínez, L. (2013). *Flores, trabajo y territorio: el caso Cotopaxi*. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1230-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4656-1-10-20140319%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1230-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4656-1-10-20140319%20(2).pdf)
20. Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
21. Mendoza, I., León, J., Orgambidez, A., & Borrego, Y. (2009). *Evidencias de Validez de la Adaptación Española de la Organizational Empowerment Scale*. Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622009000100003&script=sci\\_arttext&tIng=pt](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622009000100003&script=sci_arttext&tIng=pt)
22. Meza, Flor y Meza Maribel. (2 de mayo de 2006). *Diagnóstico de clima laboral: Caso Sabormex Puebla. Planta de frijoles y otros*. Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/meza\\_b\\_fd/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf)
23. Morales, E. (febrero de 2016). *"EMPODERAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL"*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Morales-Edswin.pdf>

24. Organización Internacional del Trabajo . (1975). *Convenio C142-sobre el desarrollo de los recursos humanos*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312287:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312287:NO)
25. Organización Mundial de la Salud, (OMS). (junio de 2013). *Ambientes de trabajo saludables*. Obtenido de <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/catalogo2015/publicaciones/revistas/016/085/descargas/FichasObservatorio85.pdf>
26. Ortiz, R. (2015). *Tipos de Liderazgo Según David Fischman, Opiniones y Análisis del Manual de Liderazgo para Directivos*. [https://www.academia.edu/19735784/TIPOS\\_DE\\_LIDERAZGO\\_SEGUN\\_DAVI\\_D\\_FISCHMAN\\_AN%C3%81LISIS\\_Y\\_OPINI%C3%93N\\_](https://www.academia.edu/19735784/TIPOS_DE_LIDERAZGO_SEGUN_DAVI_D_FISCHMAN_AN%C3%81LISIS_Y_OPINI%C3%93N_)
27. Palella, S y Couso G. (2017). *Guía para la Elaboración de trabajos especiales de Grado*. Obtenido de <http://escueladefiscales.mp.gob.ve/userfiles/file/Guia%20para%20la%20elaboracion%20de%20los%20%20TEG-22092017.pdf>
28. Palella, S; Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: <https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2015/09/metodolog3ada-de-la-investigacic3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana.pdf>.
29. Portugal, F. y Carranco S. (27 de junio de 2017). *El Desarrollo y la Evolución del Trabajo Social en las Ciencias Sociales*. Obtenido de <http://aka-cdn.uce.edu.ec/ares/w/facs/fcsh/Facultad/Pdf/EI%20desarrollo%20y%20la%20evolucion%C3%B3n%20del%20Trabajo%20Social.pdf>
30. Ramírez, M. ; Cortez, O.; García, B. (mayo de 2014). *Relación del Clima Laboral con el Liderazgo de una Empresa Financiera en la Ciudad de la Ensenada Baja California*. Obtenido de [esearchgate.net/publication/297251720\\_Liderazgo\\_Capital\\_Humano\\_y\\_Comportamiento\\_Organizacional\\_RELACION\\_DEL\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_CON\\_EL\\_LIDERAZGO\\_EN\\_UNA\\_INSTITUCION\\_FINANCIERA\\_EN\\_LA\\_CIUADAD\\_DE\\_ENSENADA\\_BAJA\\_CALIFORNIA](https://researchgate.net/publication/297251720_Liderazgo_Capital_Humano_y_Comportamiento_Organizacional_RELACION_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_CON_EL_LIDERAZGO_EN_UNA_INSTITUCION_FINANCIERA_EN_LA_CIUADAD_DE_ENSENADA_BAJA_CALIFORNIA)
31. Raya, E., & Caparrós, N. (2013). *Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento*. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-TrabajoSocialEnLasRelacionesLaboralesYLaEmpresa-4703443%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-TrabajoSocialEnLasRelacionesLaboralesYLaEmpresa-4703443%20(1).pdf)
32. Rivera, J. (13 de Junio de 2012). *El Empowerment y su Incidencia en la Calidad del Servicio de la Empresa PAZVISEG CÍA. En la Ciudad de Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2236/1/613%20ING.pdf>
33. Rodríguez, M. (2014). *El Enfoque del Empowerment: Piedra Angular del Trabajo Social Comunitario en el siglo XXI*. Obtenido de Trabajo Social hoy: <http://dx.doi.org/10.12960/TSH.2014.0014>

34. Sabino, C. (1992). *El proceso de Investigación*. Caracas: Panapo . Obtenido de [http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso\\_investigacion.pdf](http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf)
35. Sanchez, A. (2007). *Manual de empowerment. Como conseguir lo mejor de los colaboradores* .
36. Sapieri, Fernandez y Baptista . (2014). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
37. Song. (2011). *The Extent and Correlates of the Utilization of Empowerment Strategies: a Survey of Social Workers in the Field of Partner Violence*. Obtenido de [https://www.google.com/search?rlz=1C1GCEA\\_enEC880EC880&sxsrf=ACYBGNT54oolnqtM-8kxwrpoXyq-9msAA%3A1578976605596&ei=XUUdXvL-I7HJ5gLh-qm4Dw&q=empowerment+en+el+trabajo+social+exponente&oq=empowerment+en+el+trabajo+social+exponente&gs\\_l=psy-ab.3..33i160.4771](https://www.google.com/search?rlz=1C1GCEA_enEC880EC880&sxsrf=ACYBGNT54oolnqtM-8kxwrpoXyq-9msAA%3A1578976605596&ei=XUUdXvL-I7HJ5gLh-qm4Dw&q=empowerment+en+el+trabajo+social+exponente&oq=empowerment+en+el+trabajo+social+exponente&gs_l=psy-ab.3..33i160.4771)
38. Stephen, R. y Timoty, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de [https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
39. Terry, W. (1996). *Manual del Empowerment*. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=hGcff2WdPgWC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

# **ANEXOS**



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL



**Anexo N° 1 Instrumento**

**ENCUESTA**

**Tema:** “Empowerment y Trabajo Social para el fortalecimiento del clima laboral”

**Objetivo:** Determinar la incidencia del Empowerment en el Trabajo Social para el fortalecimiento del clima laboral de los trabajadores de la empresa Olya Farms S.A.

**Instrucciones:** Analice los siguientes enunciados y seleccione la opción que usted considere apropiada. Se agradece que su respuesta sea transparente y veraz.

**Datos Socio Demográficos**

**Edad:** 20-25 ( ) 26-30 ( ) 31-35 ( ) 36-40 ( ) 41-45 ( ) 46-50 ( ) 51-55 ( )  
56-60 ( ) 61 en adelante ( )

**Sexo:** Femenino ( ) Masculino ( )

**Instrucción:** Primaria ( ) Secundaria ( ) Superior ( )

**Estado civil:** Soltero ( ) Casado ( ) Divorciado ( ) Viudo ( ) Unión libre ( )

**Preguntas**

1- **¿La empresa delega funciones claras al momento del contrato?**

- a) Si
- b) No

2- **¿Los empleados conocen el alcance de las funciones de sus compañeros?**

- a) Si
- b) No



**3- En la empresa cuando surge un problema en su área, ¿usted puede resolverlo?**

- a) Si: porque estoy capacitado para ello.
- b) No: porque debo avisar al jefe inmediato.

**4- Considera usted que su lugar de trabajo tiene:**

- a) Óptimas condiciones: Dotado de todos los equipos, materiales y ambiente necesario
- b) Medianas condiciones: Faltan algunos equipos, materiales y el ambiente está algo deteriorado.
- c) Pésimas Condiciones. Faltan materiales, equipo y ambiente deteriorado.

**5- ¿La empresa se preocupa por capacitar a los empleados respecto a sus funciones?**

- a) Si
- b) No

**6- ¿En la empresa una vez capacitado usted puede poner en práctica lo aprendido?**

- a) Si
- b) No

**7- Usted considera que el liderazgo predominante en su empresa es:**

- a) Democrático: hay capacitación y comunicación constantemente.
- b) Autocrático: fue nombrado en su puesto de trabajo, pero no le conocemos.

**8- Para usted la empresa:**

- a) Comunica oportunamente información de interés y de acuerdo con el cargo que se desempeña.
- b) Nunca hay comunicación de lo que sucede en la empresa.

**9- Usted considera que los empleados:**

- a) Se limitan a interactuar durante la jornada laboral.
- b) Realizan encuentros de diversas índoles fuera de la jornada laboral.
- c) No existe interacción entre empleados.

**10- Al ingresar a trabajar en la empresa:**

- a) Se capacita al personal en la cultura misión y visión.
- b) Nunca han informado acerca de la misión y visión de la empresa

**11- Con respecto al entorno laboral (comunicación, materiales y recursos):**

- a) Permite que se desarrollen las actividades de manera exitosa.
- b) No permite que se desarrollen las actividades de manera exitosa.

**12- En la empresa se reconoce el mérito de los trabajadores mediante:**

- a) Placas, reconocimientos.
- b) Días especiales libres
- c) Vacaciones con goce de sueldo
- d) Todas las anteriores

**13- ¿Usted considera que el Empowerment ayuda a promover la participación de los empleados?**

- a) Si
- b) No

**14- ¿Considera necesario el apoyo desde trabajo social para avanzar con el Empowerment en diferentes ámbitos?**

- a) Si
- b) No

**15- ¿Cómo percibe usted el apoyo brindado desde el trabajo social para lograr el empoderamiento?**

- a) Apoyo que permite a los trabajadores comprender el Empowerment.
- b) No se visualiza el aporte relacionado con el Empowerment.

**16- ¿Usted comprende la importancia del trabajo social para ayudar a lograr el Empowerment?**

- a) Si
- b) No

**GRACIAS POR SU APORTE.!**

## Anexo N° 2: Modelo de volante



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

**Tenemos el agrado de invitarte a conocer la  
experiencia del Empowerment**

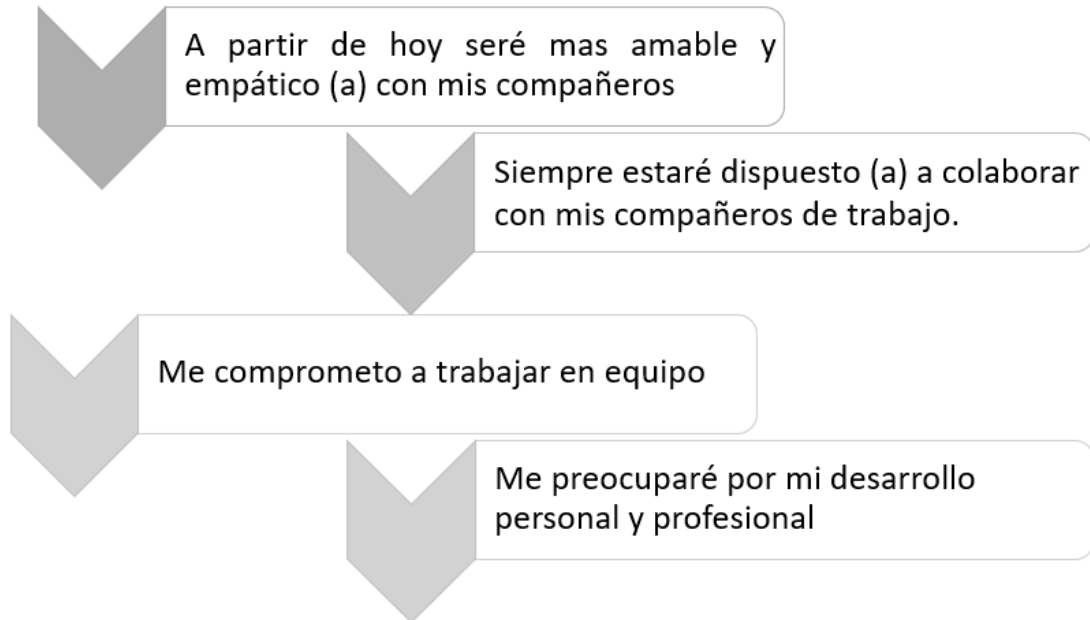
**Día:                    Hora:                    Fecha:**

### **Anexo N° 3: Guion para la presentación de los trabajadores**

#### **Guion para la presentación de los trabajadores**

|   |  |
|---|--|
| <b>Saludo</b>   |  |
| <b>Nombre y Apellido</b>  |  |
| <b>Años en la empresa</b>   |  |
| <b>Departamento</b>   |  |
| <b>Descripción breve de lo que hace en su departamento</b>                                  |  |
| <b>Qué es lo que mas le agrada de su trabajo</b>  |  |
| <b>Qué actividades le gustaría desarrollar</b><br><b>Dónde considera que necesita apoyo</b> |  |

#### Anexo N° 4: Compromisos para el accionar



## Anexo N° 5 Evaluación y seguimiento

| EVALUACIÓN                               |                    |
|--|--------------------|
| Nombre:                                  | Área de trabajo:   |
| <b>Actuación en su puesto de trabajo</b> |                    |
| Funciones:                               |                    |
| Factores                                 | Acciones de cambio |
| Comunicación organizacional              |                    |
| Habilidades y destrezas                  |                    |
| Productividad                            |                    |
| Relaciones interpersonales               |                    |
| Conocimiento del puesto                  |                    |
| Colaboración                             |                    |
| Trabajo en equipo                        |                    |
| Círculos de calidad                      |                    |
| Liderazgo                                |                    |
| Toma de decisiones                       |                    |

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| Autodirección                     |  |
| Adaptación al cambio              |  |
| Nuevas responsabilidades o tareas |  |
| Comentario:                       |  |
| Recomendaciones:                  |  |

**Elaborado por:** Evelyn Carrasco