



UNIVERSIDAD DE CUENCA

RESUMEN

La familia es un sistema en el que se debe poseer varios medios de comunicación para que su armonía sea la mejor, caso contrario se pueden producir conflictos, los mismos que en ocasiones se reflejan en la vida laboral.

Ya en el trabajo se debe desempeñar con todo el potencial para cumplir los objetivos que se han planteado. Para el empresario lo que debe primar entre sus trabajadores es la comunicación y las buenas relaciones humanas, por ello en el presente trabajo se ha propuesto impartir un taller de capacitación y concientización a los trabajadores administrativos y operativos de la CENTROSUR para que se mejoren las mismas y se reflejen en el trabajo y así en su familia cuando se pongan en práctica los consejos impartidos.

El objetivo de esta propuesta es que los empleados se encuentren mayor capacitados y puedan implementar las diversas maneras de comunicación para resolver los conflictos que se poseen a nivel familiar y laboral.

PALABRAS CLAVES

- CENTROSUR
- COMUNICACIÓN
- CONCIENTIZACION
- TALLERES
- IMPLEMENTAR
- FAMILIA
- LABORAL
- PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ÍNDICE

Índice

Dedicatoria y Agradecimiento

Introducción

Información general del proyecto

- Título
- Ubicación
- Población beneficiaria
- Duración
- Indicar
- Presupuesto

Información de la CENTROSUR

Marco Institucional

- Misión
- Visión

Paso 2.- Elaboración del Proyecto

- Título
- Antecedentes
- Justificación
- Objetivo General
- Objetivos específicos
- Componentes
- Actividades

Marco Lógico

Viabilidad

Metodología

Presupuesto

Cronograma

Anexos

Bibliografía



UNIVERSIDAD DE CUENCA

UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

PROYECTO DE INTERVENCIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

TÍTULO:

CAPACITACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y
OPERATIVO DE LA CENTROSUR SOBRE RELACIONES HUMANAS Y
COMUNICACIÓN, PARA MEJORAR SU NIVEL DE VIDA. EN EL PERIODO DE
OCTUBRE 2011 A NOVIEMBRE 2011.

AUTORA:

GABRIELA ACURIO ARIAS



UNIVERSIDAD DE CUENCA

DEDICATORIA

Debido al gran esfuerzo realizado por personas muy importantes en mi vida, les dedico este proyecto a mis padres y hermanos quienes han sido mi fortaleza y mi motivación durante mi vida universitaria, ya que a pesar de las adversidades que nunca faltan, siempre me han apoyado e incentivado en cada una de las decisiones que he tomado en mi vida.

Al igual que a mis amigos y profesores que han estado a mi lado en cada momento que los he necesitado, En cada una de las actividades que he desempeñado en la universidad. Como por ejemplo cuando me motivaron a tomar la decisión de lanzarme como candidata a la presidencia de la Asociación escuela de Trabajo Social y Orientación Familiar, que ha sido una de mis mayores experiencias, a pesar de no haberla ganado pero sé que conté con el apoyo de varias personas que las considero mis amigas y amigos.

Por ello este esfuerzo que lo he realizado es para todos ellos en compensación de su apoyo, y deseo sea de su agrado. Con este me sentiré completamente agradecida a todos y cada uno.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

INTRODUCCIÓN

La comunicación es el medio por el cual se ejerce influencia sobre las personas para conseguir nuestros deseos o impartir órdenes, y por lo tanto es prioritario que la misma sea efectiva.

La comunicación dentro de las empresas es de gran importancia para que haya un buen desenvolvimiento de las relaciones humanas, y a su vez para que esta sea efectiva debe ser tratada con máxima seriedad, para lograr los objetivos que se quieran alcanzar.

Hoy día, se puede apreciar el auge que han tomado las adquisiciones y fusiones por parte de las empresas a nivel mundial, como una forma para afrontar la globalización y lograr una mayor competitividad. Estos procesos de cambio implican una variación en la vida de la empresa, es decir, en la forma de hacer y pensar tanto a nivel formal como informal dentro de la organización.

El proyecto que se desea ejecutar busca lograr una comunicación eficaz y así concientizar a los empleados de la Centrosur para que obtengan un mejor desempeño en su trabajo.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

PROYECTO DE INTERVENCIÓN

a) Información general:

1. TITULO DEL PROYECTO

Capacitación y concientización del personal administrativo y operativo de la CENTROSUR sobre relaciones humanas, para mejorar su nivel de vida. En el periodo de octubre 2011 a noviembre 2011.

2. UBICACIÓN DEL PROYECTO

El proyecto de desarrollará en la empresa Eléctrica Regional Centrosur, Matriz Cuenca, zona 1, 2 y 3, provincia del Azuay, Cantón Cuenca.

3. POBLACIÓN BENEFICIARIA:

Las Personas beneficiarias del proyecto son 472 entre administrativos y operativos de la empresa, Matriz Cuenca, zona 1, 2 y 3,

DURACIÓN DEL PROYECTO:

El proyecto que se pretende poner en práctica tiene una duración de 2 meses, dando inicio en el mes de octubre 2011 a noviembre 2011.

4. BREVE RESUMEN:

De acuerdo a lo establecido en el reglamento interno de trabajo de la Centrosur que dice:

Art 21 inciso b) Promover y llevar a efecto eventos de capacitación para el perfeccionamiento profesional y técnico de los Trabajadores.

El siguiente proyecto que se pretende aplicar esta dirigido al personal administrativo y operativo que labora en la empresa eléctrica regional Centrosur, con el objetivo que se capaciten sobre temas de comunicación y lo pongan en práctica en sus hogares y en la propia empresa, por medio de un taller cuya duración será de 4 horas un día laborable, con grupos de 35 personas en las instalaciones de la empresa ya que cuenta con un salón especial para este tipo de talleres. Cada empleado recibirá un taller. En el que se le proporcionará material con información necesaria y después para el proceso de evaluación de cómo se captó y aprovechó el taller se les hará una encuesta, o muestreo en la empresa.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

➤ INDICAR:

El actual proyecto es una iniciativa en la que se requiere del apoyo del personal de la empresa y sus directivos para que se lo lleve a cabo, el tema de la comunicación es esencial en el proceso de lo laboral ya que sin comunicación no podría desempeñarse un buen trabajo.

Este proyecto se complementará con uno que ya es desarrollado en la misma empresa desde hace varios años denominado Programa de Apoyo en el Proceso de Comunicación Laboral y Familiar. Que se lleva a cabo con la fundación ITFAS.

➤ PRESUPUESTO:

El proyecto será financiado en un 90% por la Empresa Centrosur y el 10% se gestionará.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

b) INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y/O COMUNIDAD.

Nombre: Empresa Eléctrica Regional **CENTROSUR S.A**

Dirección: Av. Max Uhle y Pumapungo esquina. Teléfono 136 o 2872700

Naturaleza jurídica: La Empresa Eléctrica Regional **CENTROSUR** cumple 60 años de servicio a Cuenca y a la Región. Es una moderna compañía de distribución y comercialización de energía, que en el transcurso de su historia ha asumido los cambios como oportunidades para desarrollarse y evolucionar, siempre en favor de sus clientes y de la región a la que sirve; por ello, es bueno recordar algunos hitos que nos permiten mirar con optimismo su futuro como Empresa Pública.

El 11 de septiembre de 1950 se inició la vida jurídica de la actual CENTROSUR, en tal fecha se inscribió en el Registro Mercantil de Cuenca, la constitución de la compañía “Empresa Eléctrica Miraflores S. A”, luego de que previamente se hicieron los trámites y se solicitaron las autorizaciones judiciales por parte del Alcalde de Cuenca, Enrique Arízaga Toral. Los accionistas eran el Municipio de Cuenca y la Corporación de Fomento. El primer gerente nombrado fue el señor Arturo Salazar Orrego, quien adquirió los derechos legales y ciertas obras que la empresa “Luz y Fuerza Eléctrica” del señor Rafael Ramírez tenía sobre las aguas del río Machángara y sus afluentes, así como una propiedad cercana al sector de Cristo Rey, en donde se ubicó posteriormente la Subestación N° 1.

Desde entonces la Empresa fue creciendo a través de adquisiciones de equipos, así como de la construcción de centrales y redes, en el año 1951 se realizó la compra de los equipos de la Central Chiquintad o Planta de Luz Miraflores.

El 31 de enero de 1961, el Centro de Reversión Económica de Azuay, Cañar y Morona Santiago (CREA) se sumó a los accionistas de la Empresa Eléctrica Miraflores y en septiembre de 1963, ingresó el INECEL como nuevo accionista, procediéndose a sustituir la denominación de Empresa Eléctrica Miraflores S.A. por Empresa Eléctrica Cuenca S.A. y a reformar los estatutos, destacando el ámbito regional de servicio de la Empresa.

A partir de esa fecha, se hicieron importantes innovaciones, como la adquisición de los tres primeros grupos Diesel NIGATA / TOSHIBA de la Central de Monay, la construcción de las Subestaciones # 3, ubicada en Monay y # 4, en el sector de Visorrey, la construcción de la Presa de El Labrado y de la Central de Saucay I, de 8.000 KW.

Posteriormente, en el año 1979, se cambió la denominación a “Empresa Eléctrica Regional Centro Sur C.A.” y se estableció un área de servicio que cubre la



UNIVERSIDAD DE CUENCA

mayoría de la superficie de las provincias del Azuay y Cañar. Ese año pasó el INECEL a ser el accionista mayoritario.

En esa época se comenzó a impulsar la integración eléctrica regional y nacional, habiéndose cumplido desde entonces un importante plan de electrificación rural. A partir 1987 el INECEL entrega a la Empresa la administración del Sistema Eléctrico de Morona Santiago.

Durante esa primera etapa de su vida institucional, la Empresa tuvo bajo su responsabilidad las actividades de Generación y Distribución y se desarrolló acatando las disposiciones de la Ley Básica de Electrificación. En el año 1996, entra en vigencia el nuevo marco jurídico del sector, al ser aprobada la Ley de Régimen del Sector Eléctrico, que entre otras cosas dispone la segmentación de las Empresas del sector en Generación, Transmisión y Distribución – Comercialización.

En el año 1999, grandes cambios se produjeron en la organización y el objeto social de la CENTROSUR. Según mandato legal, la Empresa debía escindirse en dos compañías, la formalización se produjo en el mes de agosto, naciendo la Empresa Electro Generadora del Austro S.A., mientras que la CENTROSUR cambió su objeto social a la Distribución y Comercialización, siendo la primera y única Empresa del Sector que hasta la fecha ha cumplido completamente con el proceso de escisión.

En los años posteriores la gestión se caracterizó por el apego a las normas modernas de la administración empresarial y la implantación de herramientas de gestión que permitan optimizar los resultados empresariales.

Con el afán de aprovechar su infraestructura comercial y tecnológica a favor de disminuir la brecha digital que perjudica el desarrollo de la Región y el País, en el 2008 la CENTROSUR incorporó al objeto social de la compañía la prestación de servicios de transmisión de datos, Internet y otros de valor agregado, contando para ello con los correspondientes permisos de la Secretaría Nacional de Telecomunicaciones.

Todos estos logros se han hecho realidad gracias a un gran equipo humano, que en el sexagésimo aniversario de la Compañía ratifica su voluntad de seguir esforzándose por brindar un servicio cada vez mejor a sus clientes.

Correo electrónico: www.centrosur.com.ec

Responsable de la organización:

- ❖ **PRESIDENTE DE LA COMPAÑÍA:** Ing. Paul Carrasco
- ❖ **DIRECTOR EJECUTIVO:** ING. CARLOS DELGADO

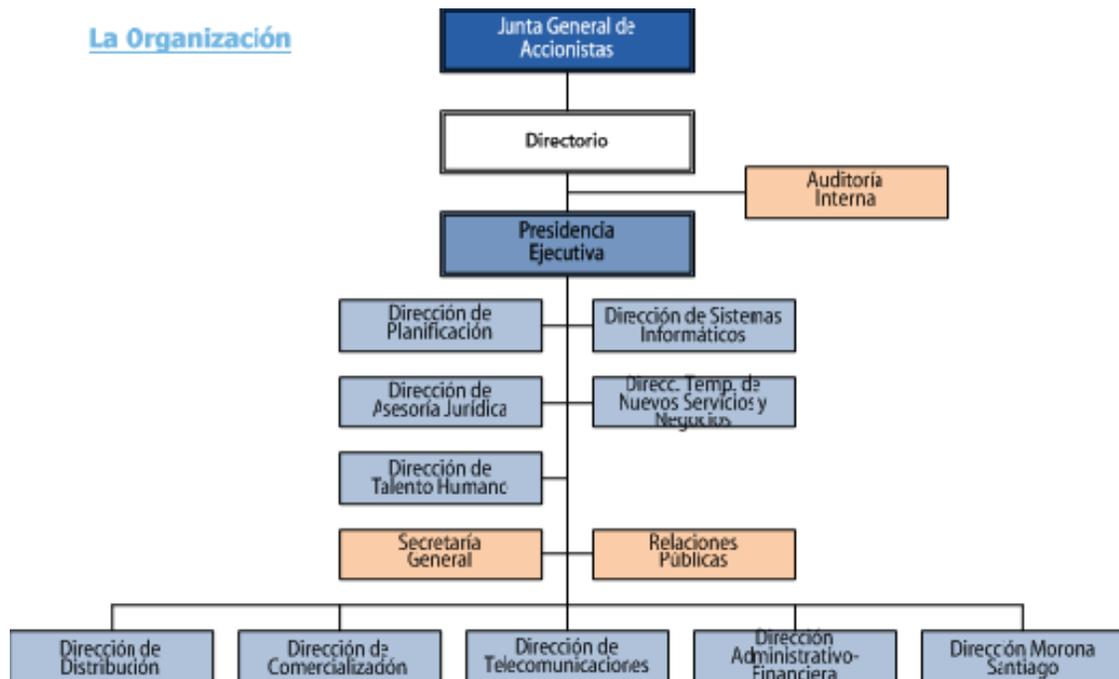


UNIVERSIDAD DE CUENCA

Sectores en los que trabaja la organización:

La Centrosur es la empresa encargada de suministrar el servicio público de electricidad para satisfacer las necesidades de sus clientes y la sociedad, cumpliendo estándares de calidad, con equilibrio financiero, sobre la base del crecimiento integral de su personal.

Como está constituida la organización



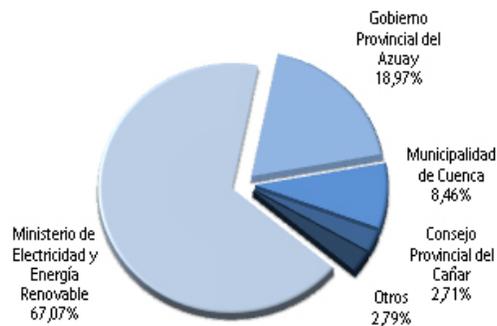


UNIVERSIDAD DE CUENCA

Medios de financiamiento

ESTRUCTURA DE LA PROPIEDAD

ACCIONISTA	CAPITAL SUSCRITO Y PAGADO A DICIEMBRE DE 2009 (Dólares)	%
Ministerio de Electricidad y Energía Renovable	94.401.303	67,07
Gobierno Provincial del Azuay	26.706.533	18,97
Municipalidad de Cuenca	11.903.647	8,46
Consejo Provincial del Cañar	3.814.557	2,71
SENPLADES	1.311.519	0,93
Consejo Provincial de Morona Santiago	1.248.957	0,89
Municipalidad del Sígsig	441.275	0,31
Municipalidad de Morona	391.806	0,28
Municipalidad de Santa Isabel	340.930	0,24
Municipalidad de Biblián	195.346	0,14
Capital Total	140.755.873	100,00



Relación con otras empresas públicas o privadas:

EMPRESAS DEL SECTOR ELÉCTRICO			
Nombre	Entidad	Ciudad	Teléfonos
CONELEC	Consejo Nacional de Electricidad del Ecuador.	Quito	(2) 2268744
			(2) 2268746
CENACE	Centro Nacional de Control de Energía.	Quito	(2) 2992001
			(2) 2992031



UNIVERSIDAD DE CUENCA

EMPRESAS DE GENERACIÓN / TRANSMISIÓN			
Nombre	Entidad	Ciudad	Teléfonos
HIDROPAUTE	Compañía de Generación Hidroeléctrica Paute.	Cuenca	(7) 2875191 (7) 2874031
HIDROAGOYAN	Compañía de Generación Hidroeléctrica Agoyan.	Ambato	(3) 2423088 (3) 2421719
ELECAUSTRO	Empresa Generadora del Austro.	Cuenca	(7) 2843035 (7) 2822515
ELECTROGUAYAS	Compañía de Generación Termoeléctrica Guayas.	Guayaquil	(4) 2870771 (4) 2871485
TERMOESMERALDAS	Compañía de Generación Termoeléctrica Esmeraldas.	Esmeraldas	(6) 2700220 (6) 2700219
ECUAPOWER	Power Services Ecuador Ecuapower.	Quito	(2) 2763168 (2) 2229553
ELECTROECUADOR	Electroecuador.	Guayaquil	(4) 2248057
ELECTROQUIL	Electroquil	Guayaquil	(4) 2871910
TERMOPICHINCHA	Compañía de Generación Termoeléctrica Pichincha.	Quito	(2) 2231524 (2) 2529002
HIDRONACION	Hidroeléctrica Nacional.	Guayaquil	(4) 2393918 (4) 2295963
EMAAP-Q	Empresa Metropolitana de Agua Potable y Alcantarillado de Quito.	Quito	(2) 2501225 (2) 2501225
TRANSELECTRIC	Compañía Nacional de Transmisión Eléctrica.	Quito	(2) 2235571 (2) 2529637

EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN			
Nombre	Entidad	Ciudad	Teléfonos
AMBATO	Empresa Eléctrica Ambato Regional Centro-Norte S.A.	Ambato	(3) 2827111 (3) 2820900
AZOGUES	Empresa Eléctrica Azogues C. A.	Azogues	(7) 2240377 (7) 2241012
BOLIVAR	Empresa Eléctrica de Bolívar S.A.	Guaranda	(3) 2980225 (3) 2980226
CENTRO SUR	Empresa Eléctrica Regional Centro Sur C.A.	Cuenca	(7) 2809111 (7) 2864012
COTOPAXI	Empresa Eléctrica Provincial Cotopaxi S.A.	Latacunga	(3) 2812630 (3) 2812650
EL ORO	Empresa Eléctrica Regional El Oro S.A.	Machala	(7) 2931002 (7) 2922111
CATEG	Corporación para la Administración Temporal Eléctrica de Guayaquil.	Guayaquil	(4) 2248000 (4) 2248060
ESMERALDAS	Empresa Eléctrica Regional Esmeraldas S.A.	Esmeraldas	(6) 2722241 (6) 2726266
LOS RIOS	Empresa Eléctrica Los Ríos C.A.	Babahoyo	(5) 2730786 (5) 2735233



UNIVERSIDAD DE CUENCA

CLIENTES IMPORTANTES			
Nombre	Entidad	Ciudad	Teléfonos
ERCO	Manufacturera de Neumáticos Automotrices.	Cuenca	(7) 2862155
CARTOPEL	Industria Cartonera	Cuenca	(7) 2860600
GRAIMAN	Industria Cerámica	Cuenca	(7) 2862255
RIALTO	Industria Cerámica	Cuenca	(7) 2875129

Organismos de Regulación:

CONELC: El Consejo Nacional de Electricidad, creado por la LRSE comenzó a operar el 20 de noviembre de 1997. Se constituye como un ente regulador y controlador, a través del cual el Estado Ecuatoriano puede delegar las actividades de generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, a empresas concesionarias.

Además, el CONELC tiene que elaborar el Plan de Electrificación, que será obligatorio para el sector público y referencial para el sector privado.

CENACE: El Centro Nacional de Control de Energía, inicia sus actividades en febrero de 1999 y es el encargado del manejo técnico y económico de la energía en bloque, garantizando en todo momento una operación adecuada que redunde en beneficio del usuario final, busca que las pérdidas de energía disminuyan hasta valores óptimos a fin de que el costo de la energía que se entregue a los usuarios sea el menor posible.

Tendrá además a su cargo la administración de las transacciones técnicas y financieras del Mercado Eléctrico Mayorista, debiendo resguardar las condiciones de seguridad de operación del Sistema Nacional Interconectado responsabilizándose por el abastecimiento de energía al mercado, al mínimo costo posible, preservando la eficiencia global del sector y creando condiciones de mercado para la comercialización de energía eléctrica por parte de las empresas generadoras, sin ninguna discriminación entre ellas, facilitándoles el acceso al sistema de transmisión.

Recursos con los que aporta la organización al proyecto que se presenta

La empresa eléctrica regional centrosur aportará con la mayoría de los gastos que se ven involucrados en el desarrollo de este proyecto ya que como es una empresa privada posee recursos destinados anualmente para dar cumplimiento a lo que se menciona anteriormente en el artículo 21 inciso b).



UNIVERSIDAD DE CUENCA

MARCO INSTITUCIONAL

EMPRESA ELÉCTRICA REGIONAL CENTROSUR

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

VISIÓN 2015

Ser una empresa pública regional eficiente, sustentable, socialmente responsable e integrada al sector eléctrico ecuatoriano, que contribuye a l buen vivir.

MISIÓN

Suministrar el servicio público de electricidad para satisfacer las necesidades de sus clientes y la sociedad, cumpliendo estándares de calidad, con equilibrio financiero, sobre la base del crecimiento integral de su personal.

En síntesis: “LUZ Y ENERGÍA PARA EL BUEN VIVIR”

PERSPECTIVA DEL APRENDIZAJE Y DESARROLLO

Potenciar el desarrollo de Talento Humano y la gestión tecnológica.

Desarrollar las competencias del talento humano e implantar una arquitectura empresarial acorde con estándares internacionales.

Se definen las siguientes estrategias:

-Implementar planes y programas estratégicos de comunicación, formación, capacitación y motivación.

-Mejorar el clima laboral

-Aplicar modelos de sistemas de gestión tecnológica estandarizados



UNIVERSIDAD DE CUENCA

PASO 2: ELABORACIÓN DEL PROYECTO

TITULO DEL PROYECTO

“Capacitación y concientización del personal administrativo y operativo de la CENTROSUR sobre relaciones humanas, para mejorar su nivel de vida. En el periodo de octubre 2011 a noviembre 2011.”

ANTECEDENTES

La Centrosur es una empresa en la cual sus trabajadores son considerados como una familia laboral con un objetivo común que los mantiene unidos, guardan relaciones de convivencia entre sí, para satisfacer las necesidades que por sí solos no podrían.

La familia es un sistema; por ser el conjunto de personas que mantienen lazos o vínculos entre sí, y la variación de uno en este caso el trabajador puede afectar a los demás.

Por ello que se considera que el trabajador de la Centrosur está sujeto a cambios y a procesos de crisis considerados como normales, que se dan en los ciclos vitales, otras actividades laborales, cambios de domicilio, rotación de personal.

Es por eso que la situación emocional del trabajador se la puede observar mediante las entrevistas, encuestas y visitas domiciliarias que se han desarrollado respectivamente con anterioridad, y se ha notado que se requiere de apoyo y ayuda a la resolución de las dificultades de la familia.

Que a su vez se ven repercutidas en su desempeño laboral y cada una de sus actividades.

JUSTIFICACIÓN

La comunicación en el ámbito laboral aparece como un elemento fundamental, independientemente de las características de la empresa. Esta comunicación es imprescindible para que las relaciones, internas y externas, de la empresa se mantengan vivas.

Una comunicación eficiente unifica las distintas actividades que se dan dentro de la organización y favorecen la identificación de los trabajadores con su tarea. En consecuencia, el desempeño en el puesto de trabajo, la satisfacción y la motivación se ven favorecidas. Para que la comunicación en la empresa sea efectiva, es necesario conocer los distintos tipos de comunicación que se dan dentro de ella, así como los soportes más habituales que se utilizan. Porque los



UNIVERSIDAD DE CUENCA

problemas más graves en las empresas tienen su origen en una comunicación deficiente, ya sea interna o externa.

Al realizar procesos de concientización con los trabajadores que se enfocan al cambio de la familia estamos generando que a su vez el cambio se proyecte en el trabajo con el resto de los compañeros.

Además la comunicación es una herramienta esencial en el proceso de las relaciones humanas en el campo laboral, en el entendimiento entre las autoridades y el resto del personal. La práctica de relaciones humanas efectivas, a largo plazo, descansa sobre la premisa de que la ejecución positiva de un trabajo beneficia tanto al empleado como a la empresa. Las relaciones humanas entre jefes y subalternos inciden de manera directa en la consecución de metas y objetivos empresariales.

El administrador moderno debe reconocer a sus empleados como personas que buscan, a través de su trabajo, llenar necesidades físicas, psicológicas, y sociales, y como personas que merecen ser tratadas con dignidad.

OBJETIVO GENERAL

Concientizar a los colaboradores de la CENTROSUR sobre cómo mantener buenas relaciones familiares y laborales para lograr equilibrio en la vida personal, mediante talleres de comunicación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Potenciar destrezas de comunicación de los 472 empleados administrativos y operativos que laboran en la CENTROSUR, mediante charlas y talleres de capacitación.
- Fomentar mejores relaciones laborales y familiares de los empleados de la CENTROSUR.

COMPONENTES:

Componente 1.- Motivación y concientización a los empleados de la Centrosur para que acudan a las charlas o talleres.

Componente 2.- Educar a los empleados de la CENTROSUR sobre temas: axiomas de la comunicación, ciclos de la familia; Familia y trabajo.

ACTIVIDADES



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- ❖ Reunión con el personal ejecutivo de la empresa para la presentación y aprobación del proyecto
- ❖ Implementar un sistema de difusión del evento que motive a la participación
- ❖ Realizar trípticos, hojas volantes, banners, pancartas, enviar correos electrónicos con el programa.
- ❖ Desarrollo de los talleres de comunicación con un total de 4 horas diarias
- ❖ Entrega de certificados a las personas que han finalizado los talleres.
- ❖ Informe final.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

MARCO LÓGICO.

Resumen descriptivo	Indicadores	Fuentes de Verificación	Supuestos.
<p>Objetivo General</p> <p>Concientizar a los colaboradores de la CENTROSUR sobre cómo mantener buenas relaciones familiares y laborales para lograr equilibrio en la vida personal, mediante talleres de comunicación.</p>	<p>El 60 % de los empleados de la Centrosur han mejorado sus relaciones laborales a enero del 2012</p>	<p>Testimonios y evaluación de los empleados -informe final-sistematización _ encuestas</p>	<p>La Centrosur y sus accionistas que intervienen con estos empleados, han asumido la garantía y fiel cumplimiento de los derechos de los trabajadores según lo establece el código de Trabajo interno de la Centrosur.</p>
<p>Objetivos Específicos</p> <p>.-Potenciar destrezas de comunicación de los 472 empleados administrativos y operativos que laboran en la CENTROSUR, mediante charlas y talleres de capacitación.</p> <p>COMPONENTE 1</p> <p>Motivación y concientización a los</p>	<p>Medir la aplicación práctica de los talleres en el ámbito familiar mediante aplicación de encuestas</p> <p>Un 90% de los empleados acuden a</p>	<p>-informes parciales -videos-fotografías -cartillas hojas de asistencia - Fichas de seguimiento -informe final-sistematización -evaluación de los participantes</p>	<p>Contamos con la ayuda financiera necesaria para elaborar el proyecto e iniciar los talleres.</p>



UNIVERSIDAD DE CUENCA

empleados de la Centrosur para que acudan a las charlas o talleres.	las charlas o talleres que se van a dictar para su beneficio		
<p>.-Fomentar mejores relaciones laborales y familiares de los empleados de la CENTROSUR.</p> <p>COMPONENTE 2</p> <p>.-Educar a los empleados de la CENTROSUR sobre temas: axiomas de la comunicación, ciclos de la familia; Familia y trabajo.</p>	El 90% del personal de la Centrosur se capacita promoviendo sus valores.	<p>-Registro de asistencia</p> <p>-Fichas de seguimiento</p> <p>-visitas domiciliarias</p> <p>informe final-sistematización</p> <p>-evaluación de los participantes y familias</p>	<p>Capacidad de gestión de los organizadores</p> <p>Factibilidad de financiamiento.</p>
ACTIVIDADES RESUMEN DESCRIPTIVO	INDICADORES VERIFICABLES	INSUMOS NECESARIOS	SUPUESTOS
<p>C1-ACTIVIDAD 1</p> <p>.- Reunión con el personal ejecutivo de la empresa para la presentación y aprobación del proyecto</p>	<p>Registro de Asistencia</p> <p>80% del personal operativo y administrativo de la</p>	<p>Hojas de papel boon</p> <p>carpetas</p> <p>Diseñador</p> <p>Pancartas, baners, correos</p>	<p>Carpetas con la propuesta del proyecto.</p>



UNIVERSIDAD DE CUENCA

<p>.- Implementar un sistema de propaganda del evento, que incentive a la participación. Por medio de la realización de trípticos, hojas volantes, banners, pancartas, enviar correos electrónicos con el programa.</p>	<p>Centrosur se muestran interesados en el proyecto y se involucran con el mismo.</p>	<p>electrónicos.</p>	
<p>C2- ACTIVIDAD 1</p> <p>.- Realizar trípticos, hojas volantes, banners, pancartas, enviar correos electrónicos con el programa.</p>	<p>El 100% de los empleados operativos y administrativos reciben la información del proyecto a realizarse</p>	<p>Hojas de papel bon,</p>	<p>El tema tiene una buena aceptación por el grupo y captación de lo impartido.</p>
<p>C2-ACTIVIDAD 2</p> <p>Desarrollo de los talleres de comunicación con un total de 4 horas diarias</p>	<p>El 90% del personal acude a los talleres de comunicación, para su beneficio familiar y laboral.</p>	<p>Salón para capacitaciones</p> <p>Material con información necesaria</p>	<p>Los empleados de la Centrosur se encuentran satisfechos con la capacitación y ponen en práctica los conocimientos.</p>
<p>Entrega de certificados a las personas que han finalizado los talleres.</p>	<p>Se entregará el 100% de los certificados a los asistentes del taller de</p>	<p>Certificados firmados y avalados por la Centrosur</p>	<p>La empresa Centrosur se encargará de la realización de los certificados para los</p>



UNIVERSIDAD DE CUENCA

	comunicación.		asistentes del taller de comunicación
Sistematización del proceso	Se realizará el tratamiento de la información usado en el taller de comunicación con el objetivo de que se analice el 100% de las actividades desarrolladas y así verificar su cumplimiento		Evaluación de los participantes con sugerencias y conclusiones
Aplicación de encuesta	Se aplicará una encuesta al 90% del personal que acudió al taller para verificar la adquisición y uso de conocimientos	Hojas de papel bon con la encuesta Esferos Carpetas	
INFORME FINAL	Concluidas todas las actividades realizadas se procede con el informe para analizar si se cumplió con el 100% de lo propuesto	Hojas de papel bon	Las personas capacitadas en los temas de comunicación se encuentran con mayor motivación para desempeñar sus labores.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

11.- VIABILIDAD.-

La ejecución de este proyecto es factible ya que se cuenta con los recursos económicos necesarios y se puede contratar al personal especializado para el mismo.

Además se cuenta con el apoyo institucional de la Empresa Eléctrica Regional Centro Sur.

a.- IMPACTO SOCIAL.- Como beneficiarios directos tenemos a los empleados de la Centrosur y sus familias.

Y la población azuaya que usa los servicios de la Empresa Eléctrica son los beneficiarios indirectos ya que van a notar el cambio del personal en el momento de acceder a los servicios de la mencionada anteriormente.

Metodología

Para la ejecución del proyecto, se llevaran a cabo actividades de suma importancia para el éxito de este taller de comunicación en el que se necesitará la colaboración del personal ejecutivo de la empresa para la aprobación y designación de recursos para el mismo, y además se requerirá del apoyo de las trabajadoras Sociales de la Centrosur para que el desarrollo del taller sea de la mejor manera y de resultados positivos en los participantes.

Para la realización del taller se contará con la sala de capacitación que posee la CENTROSUR en su matriz Cuenca, se contará con el apoyo de la DIPLA para que de manera coordinada y conjunta se lleve a cabo el taller.

Cada uno de los talleres tendrá una duración de cuatro horas, que contará con un grupo de 35 personas para que lo impartido sea captado de la manera mas apropiada.

Cada empleado tendrá derecho a un taller y de manera obligatoria ya que como se manifiesta en el código de trabajo interno de la Centrosur se debe acudir a lo impartido por la empresa en beneficio de los empleados para su capacitación y educación para el perfeccionamiento profesional y técnico de los Trabajadores.

La dinámica de los talleres será de manera productiva y practica para observar desde la realidad misma y poner efectuar los cambios requeridos en cada empleado, motivando la superación tanto personal como social.

La duración del proyecto es corta pero se dictará de la mejor manera para que sea productiva y vital en cada uno de los participantes.

Temas de los talleres:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- .- Tipos y estilos de comunicación.**
- .- Imposible no comunicar, no actuar, no cambiar**
- .- Comunicación familiar y laboral**
- .- El trabajo y la familia**

Los talleres se realizarán de manera participativa, interactuando directamente, mediante dinámicas y técnicas que permitirán una mejor comprensión.

Monitoreo y Evaluación:

Para verificar si las diversas actividades se están llevando a cabo de acuerdo a lo planificado se realizarán informes sociales que serán entregados al siguiente día de cada taller, al personal de Trabajo Social y la evaluación final se realizará con los profesionales que laboran en la empresa, y con las evaluaciones que desarrollaron los participantes al igual que las sugerencias y conclusiones.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

PRESUPUESTO								
No	CONCEPTO	DETALLE	CANTIDA D	PRECIO UNI	SUBTOTA L	CENTROSU R	AUTOGESTIO N	
1	Hojas con la información del proyecto.	HOJAS	500	\$0,04	\$200	170	\$30	
		CARPETAS CON INFORMACIÓN Y MATERIAL	500	\$1	\$500	400	\$100	
2	Trípticos, pancartas, baners	CARTULINAS	30	\$0,25	\$7,50	5	2,50	
		MARCADORES	10	1	10	8	2	
		PAPELOGRAF OS	30	\$0,15	4,50	3	1,50	
		DISEÑADOR	1	50	50	50	0	
3	REFRIGERIO	REFRIGERIO	500	2	1000	1000	0	
					TOTAL	\$1772	INSTITUCIÓ N	AUTOGESTIÓ N
							\$1636	\$136



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Cronograma

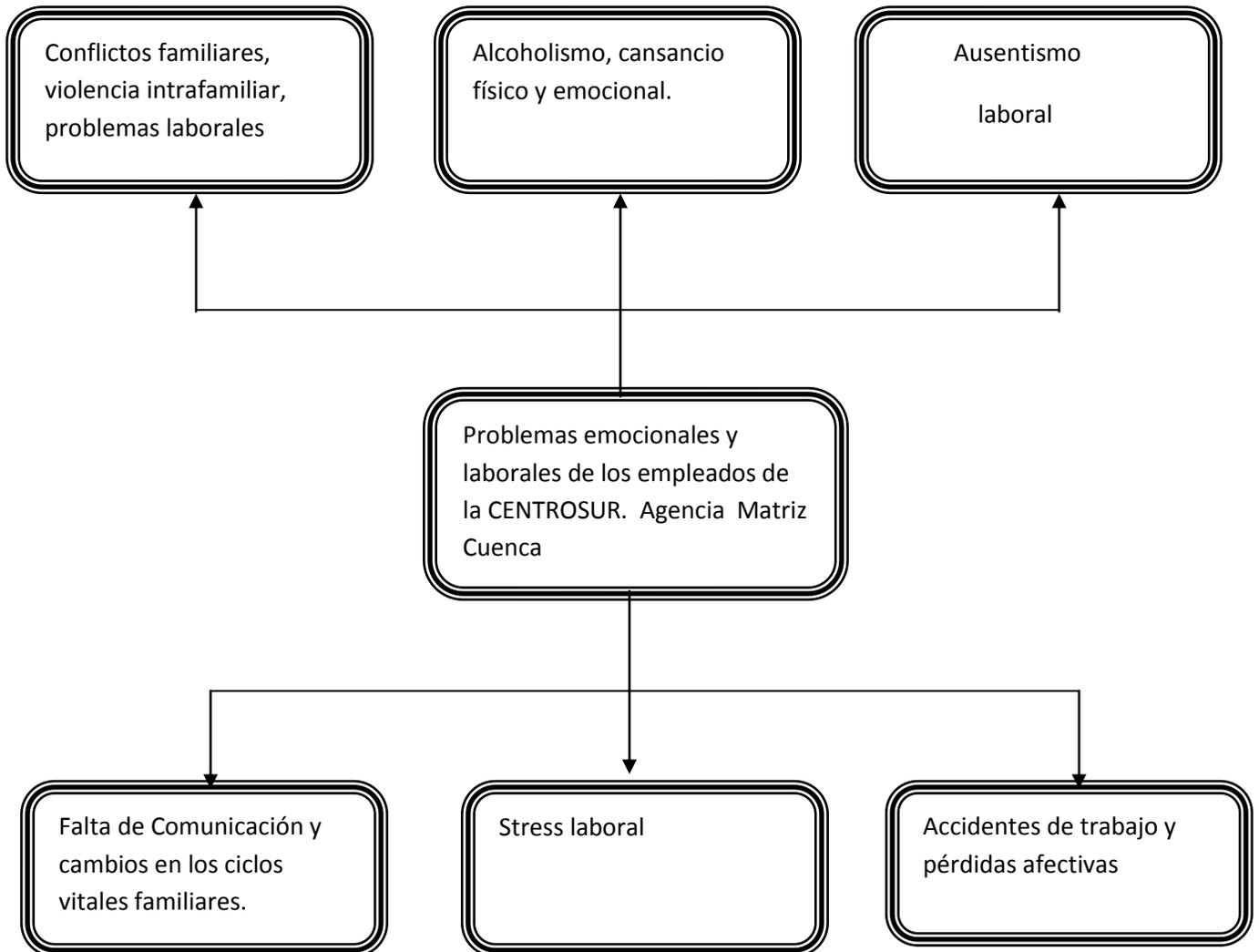
TAREA	MES				MES			
	OCTUBRE				NOVIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Reunión con el personal ejecutivo de la empresa para la presentación y aprobación del proyecto	X							
Implementar un sistema de difusión del evento que motive a la participación		X						
Realizar trípticos, hojas volantes, banners, pancartas, enviar correos electrónicos con el programa.		X						
Desarrollo de los talleres de comunicación con un total de 4 horas diarias			x	X				
Entrega de certificados a las personas que han finalizado los talleres.					X			
Sistematización del proceso					X			
Aplicación de encuesta						X	X	
INFORME FINAL								X



UNIVERSIDAD DE CUENCA

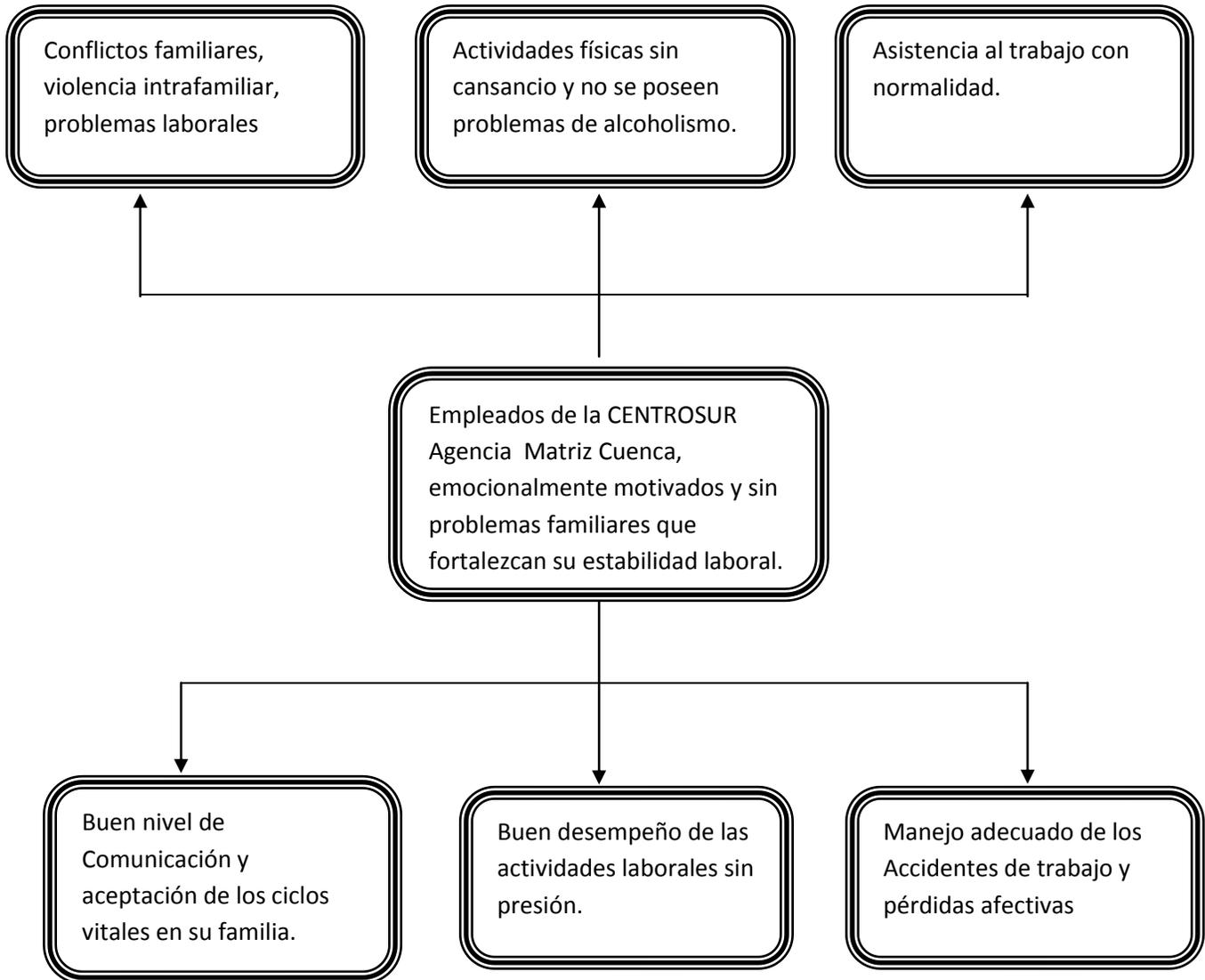
ANEXOS

ÁRBOL DE PROBLEMAS





ÁRBOL DE OBJETIVOS





UNIVERSIDAD DE CUENCA

MARCO TEÓRICO

Concepto de Comunicación

La palabra Comunicación proviene del latín communis que significa Común. Tanto el latín como los idiomas romances han conservado el especial significado de un término griego (el de Koinoonia) que significa a la vez comunicación y comunidad. También en castellano el radical común es compartido por los términos comunicación y comunidad. Ello indica a nivel etimológico la estrecha relación entre "comunicarse" y "estar en comunidad". En pocas palabras, se "está en comunidad" porque "se pone algo en común" a través de la "comunicación".

John Fiske (1982) define a la comunicación como una "interacción social por medio de mensajes". Por su parte, Antonio Pasquali (1978) afirma que "la comunicación aparece en el instante mismo en que la estructura social comienza a configurarse, justo como su esencial ingrediente estructural, y que donde no hay comunicación no puede formarse ninguna estructura social".. Para Pasquali el término comunicación debe reservarse a la interrelación humana, al intercambio de mensajes entre hombres, sean cuales fueren los aparatos intermediarios utilizados para facilitar la interrelación a distancia. Luego de un gran esfuerzo de abstracción definitoria concluye considerando a la comunicación como:

"la relación comunitaria humana consistente en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento determinante de las formas que asume la sociabilidad del hombre".

Para que haya comunicación es necesario un sistema compartido de símbolos referentes, lo cual implica un intercambio de símbolos comunes entre las personas que intervienen en el proceso comunicativo. Quienes se comunican deben tener un grado mínimo de experiencia común y de significados compartidos Fernández (1999).



UNIVERSIDAD DE CUENCA

BIBLIOGRAFÍA

- .- Reglamento interno de trabajo de la Centrosur,
- .- Guía para la elaboración de proyectos sociales, productivos y sociales
Semplades
- .- Morán Esparza José Luis; FORMULACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES
- .- López Luna Emilia y Chaparro Maldonado Melba Yesmit; ÁREA DE
INTERVENCIÓN EN LO LABORAL
- .- WWW.WIKIPEDIA.COM
- .- WWW.MONOGRAFIAS.COM
- .- WWW.GOOGLE.COM
- .- WWW.CENTROSUR.COM.EC