



TECNOLOGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"

**CARRERA DE ADMINISTRACION EN RECURSOS HUMANOS-
PERSONAL**

**ELABORAR Y SOCIALIZAR DE UN TALLER DE MOTIVACION SOBRE
EL CLIMA LABORAL FAVORABLE DIRIGIDA AL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA LLANTA & SERVICIOS PARA
AUMENTAR EL RENDIMIENTO Y CALIDAD DE SUS
COLABORADORES D.M.Q 2015-2016**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Tecnóloga en:

Administración de Recursos Humanos-Personal

AUTORA: Silvia Jeaneth Ortega Lagla

TUTOR: Edgar Enrique Fuel Pepinos

QUITO, Mayo 2016

DECLARATORIA

Los conceptos desarrollados, análisis realizados y las conclusiones del presente trabajo son de exclusiva responsabilidad del autor Silvia Jeaneth Ortega Lagla

Quito, 15 de abril 2015

.(f _____

CONTRATO DE CESION

Contrato de cesión de derechos que celebran por una parte SILVIA JEANETH ORTEGA LAGLA, quien en lo sucesivo será denominada como "EL CEDENTE" y por el otro INSTITUTO CORDILLERA quien será denominado en lo sucesivo como "EL CESIONARIO" quienes se someten a lo establecido en las siguientes:

DECLARACIONES:

I. "El Cedente" declara:

- a) Ser una persona que goza de todos sus derechos como lo establecen las leyes del país, de lo cual pueden dar fe los testigos que para este contrato se han incluido.
- b) El objeto de este contrato es por los derechos del proyecto
- c) Los "DERECHOS" a que se refiere esta declaración, son plenamente vigentes y legales.
- d) La cedente tiene plena facultad legal para transferir a favor de "EL CECIONARIO" el total (100%) de los derechos que tiene para con la empresa arriba citada y cualesquier fracción que de la misma se deriven.

II. "EL Cesionario" declara:

- a) Tener las facultades legales conforme a lo establecido en esta misma declaración y estar conforme en recibir el total (100%) de los derechos.
- b) Los derechos que se especifican en el Anexo "A" el cual corre agregado a este contrato, así como los efectos que por los mismos se deriven.

III. Declaran las partes que están de acuerdo y es su que es su deseo celebrar el presente contrato al tenor de las siguientes cláusulas:

CLÁUSULAS:

Primera.- "El Cedente" concede a favor de "EL Cesionario", todos sus derechos quien asumirá el 100% (cien por ciento) de los derechos y obligaciones sobre los derechos establecidos en el Anexo "A" agregado a este contrato, y también con cualquier parte derecho hecho o circunstancia que corresponda a lo mismo.

Segunda.- "El Cesionario" está obligada a cubrir el precio de los derechos cedidos a "EL CEDENTE" la cual se depositará en la institución bancaria en la que cuyos datos se presentan a continuación:

a) el proyecto

Tercera.- Las dos partes de este contrato, aseveran que no existe dolo, o mala fe, de ningún tipo que vicie las voluntades de las partes o puedan viciarlo.

Cuarta.- En caso de que exista alguna controversia, ambas partes convienen explícitamente en someterse a la jurisdicción de los tribunales de la Ciudad de Quito.

"EL CEDENTE" "EL CESIONARIO"

Firma

Firma

"TESTIGO 1"

"TESTIGO 2"

Firma

Firma

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser el pilar fundamental de todas mis acciones, permitiéndome ser mejor cada día y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio. A mi Padre que siempre ha estado a mi lado. A mi madre por todo su amor y comprensión. A mis hijas Mayte y Karla por todo su amor y complicidad incondicional. A mi tutor por su generosidad al darme la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia en un marco de confianza, afecto y amistad, fundamentales para la concreción de este trabajo. A mis hermanas por el apoyo y ayuda brindada. Al Instituto Tecnológico Superior Cordillera por permitir cumplir mis sueños. Y finalmente a todos aquellos Docentes quienes además de brindarme sus conocimientos me brindaron su amistad.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todas aquellas personas que directa o indirectamente colaboraron con su conocimiento y para aquellas que desean ampliar sus horizontes y tomen a éste como un inicio de sus ideales.

INDICE GENERAL

Contenido

DECLARATORIA -----	I
CONTRATO DE CESION -----	II
AGRADECIMIENTO -----	IV
DEDICATORIA -----	V
INDICE GENERAL-----	VI
INDICE DE TABLAS -----	IX
INDICE DE GRAFICOS -----	X
INDICE DE FIGURAS -----	XI
RESUMEN EJECUTIVO-----	XII
ABSTRACT -----	XIII
CAPITULO I -----	2
ANTECEDENTES -----	2
1.01 CONTEXTO -----	2
1.01.01 MACRO -----	3
1.01.02 MESO -----	5
1.01.03 MICRO -----	6
1.02 JUSTIFICACIÓN-----	7
1.03 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL-----	7

1.03.01 MATRIZ T -----	7
CAPITULO II -----	1
2.01 MAPEO DE INVOLUCRADOS -----	1
2.02 ANÁLISIS DE MATRIZ DE INVOLUCRADOS -----	2
CAPITULO III -----	4
3.01 ANÁLISIS DEL ÁRBOL DE PROBLEMA -----	4
3.02 ANÁLISIS DEL ÁRBOL DE OBJETIVOS -----	5
CAPITULO IV -----	6
4.01 ANÁLISIS MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS -----	6
4.02 ANÁLISIS DE LA MATRIZ DE IMPACTO DE OBJETIVOS -----	8
4.03 ANÁLISIS DEL DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS -----	9
4.04 ANÁLISIS DEL MARCO LÓGICO -----	10
CAPITULO V -----	23
5.01 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA -----	23
5.02 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA -----	24
5.03 OBJETIVO GENERAL -----	25
5.04 ORIENTACION PARA EL ESTUDIO -----	26
5.05 RELACION DE CONTENIDOS -----	36
5.06 METODOLOGIA UTILIZADA -----	36
5.07 ENCUESTAS -----	40

5.08 RESULTADOS	43
5.09 TALLER	63
Motivación intrínseca	67
Motivación extrínseca	68
1. Motivación personal	68
2. Motivación laboral	68
3. Motivación deportiva	69
MOTIVACIÓN Y DESMOTIVACIÓN EN EL TRABAJO	70
CAPITULO VI	74
6.01 RECURSOS	74
6.02 PRESUPESTO	76
6.03 CRONOGRAMA	78
CAPITULO VII	79
7.01 CONCLUSIONES	79
7.02 RECOMENDACIONES	80
BIBLIOGRAFIA	82
ANEXOS	83

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Pregunta 1	43
Tabla 2 Pregunta 2	44
Tabla 3 Pregunta 3	45
Tabla 4 Pregunta 4	46
Tabla 5 Pregunta 5	47
Tabla 6 Pregunta 6	48
Tabla 7 Pregunta 7	49
Tabla 8 Pregunta 8	50
Tabla 9 Pregunta 9	51
Tabla 10 Pregunta 10	52
Tabla 11 Pregunta 11	53
Tabla 12 Pregunta 12	54
Tabla 13 Pregunta 13	55
Tabla 14 Pregunta 14	56
Tabla 15 Pregunta 15	57
Tabla 16 Pregunta 16	58
Tabla 17 Pregunta 17	59
Tabla 18 Pregunta 18	60
Tabla 19 Pregunta 19	61
Tabla 20 Pregunta 20	62
Tabla 21 PRESUPESTO	76
Tabla 22 CRONOGRAMA.....	78
Tabla 23 Matriz T.....	9
Tabla 24 MATRIZ DE INVOLUCRADOS	74
25 ARBOL DE OBEJTIVOS.....	76
Tabla 26 MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	77
Tabla 27 MATRIZ DE IMPACTOS DE OBJETIVOS	77
Tabla 28 MARCO LOGICO	80

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Pregunta 1	43
Gráfico 2 Pregunta 2	44
Gráfico 3 Pregunta 3	45
Gráfico 4 Pregunta 4	46
Gráfico 5 Pregunta 5	47
Gráfico 6 Pregunta 6	48
Gráfico 7 Pregunta 7	49
Gráfico 8 Pregunta 8	50
Gráfico 9 Pregunta 9	51
Gráfico 10 Pregunta 10	52
Gráfico 11 Pregunta 11	53
Gráfico 12 Pregunta 12	54
Gráfico 13 Pregunta 13	55
Gráfico 14 Pregunta 10	56
Gráfico 15 Pregunta 15	57
Gráfico 16 Pregunta 16	58
Gráfico 17 Pregunta 17	59
Gráfico 18 Pregunta 18	60
Gráfico 19 Pregunta 19	61
Gráfico 20 Pregunta 20	62

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 MAPEO DE INVOLUCRADOS	1
Figura 2 Arbol de Problemas	75
Figura 3 Árbol de Objetivos.....	76
Figura 4 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS.....	79

RESUMEN EJECUTIVO

Es muy importante la ejecución de este proyecto debido a que mantenerse motivado ayuda al rendimiento laboral más óptimo pues un trabajador motivado hace de su empresa un segundo hogar donde se siente a gusto de ir cada día y dar lo mejor de sí no por obligación sino porque lo siente y un trabajo hecho con entusiasmo se refleja en la productividad.

Es por eso que los grandes cambios en el mundo es indispensable ser parte de la competitividad empresarial, puesto que debemos tomar como clave de éste éxito a LA MOTIVACION para alcanzar una mayor rentabilidad dentro de las empresas, es necesario para ello encontrar a éstos MOTIVADORES en los diferentes estratos, ya sean institucionales como empresariales y fomentar día a día su formación para crear de esa forma empresas vigorosas y viables.

El objetivo del presente informe es el de proporcionar una amplia información a los empresarios y personal joven sobre la formación de MOTIVADORES empresariales del mañana, que sean capaces de desafiar los retos y as u vez contribuir al desarrollo de la empresas para alcanzar el éxito, tomando en gran consideración que son los líderes los que van a ejercer una enorme influencia al interior de las organizaciones, las que a la vez permitirán alcanzar el desarrollo dentro de nuestro País

ABSTRACT

It is very important to the implementation of this project because they stay motivated help the most optimal job performance as a motivated worker makes your company a second home where you feel comfortable to go every day and give the best of themselves not out of obligation but because feels and a labor enthusiasm is reflected in productivity.

That is why the great changes in the world is indispensable to be part of business competitiveness, since we must take as the key to this success motivation to achieve greater profitability within companies, it is necessary for it to meet those motivators in the different strata, whether institutional or business and promote their training every day to create that way vigorous and viable enterprises.

The aim of this report is to provide comprehensive information to entrepreneurs and young staff on the formation of business motivators morning, they are able to challenge the challenges and as u turn contribute to the development of enterprises to success, taking in high regard are the leaders who will exercise enormous influence within organizations, which in turn will achieve development within our country

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.01 CONTEXTO

La llegada de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanos a principios del siglo XVIII trajeron consigo una mayor complejidad en las relaciones personales del entorno laboral, un descenso de la productividad y un aumento de la desmotivación de los trabajadores. Para remediar esta situación era necesario encontrar el modo de conjugar los intereses de la empresa y de los trabajadores. Sin embargo, no sería hasta 1920 cuando naciera la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución gracias a la cual empezó a cobrar importancia el bienestar de los trabajadores y se comenzó a legislar al respecto. Por otra parte, a mediados del siglo XX surgieron algunas teorías que estudiaban la motivación y, a partir de entonces, se empezó a relacionarla motivación del trabajador con su rendimiento laboral y su satisfacción personal. Las conclusiones de estos estudios señalaron que un trabajador motivado es más eficiente y más responsable y, además, genera un buen clima laboral. A partir de entonces, las empresas decidieron analizar qué buscan las personas en el trabajo, cuál es su escala de necesidades, qué deseos,

conscientes o inconscientes, quieren satisfacer, cuáles son sus intereses, con qué trabajos se sienten más identificados, etc. El fin último de estos análisis era conseguir que el trabajador se sintiera realizado como persona y como trabajador mediante la función que desempeñara dentro de la empresa.

1.01.01 MACRO

La motivación tiene su origen en el verbo latino moveré, que significa moverse, poner en movimiento, estar listo para la acción.

Una definición más formal, desde el punto de vista empresarial podría expresarse como la fuerza o impulso interior que inicia, mantiene y dirige la conducta de una persona, o sea un empleado, con el fin de lograr un objetivo determinado.

El tema de la motivación en sí misma es muy complicada y no existe una fórmula universal que permite obtener los mismos resultados en cada uno de ellos. Toda empresa con sus empleados es un caso especial, ya que en cada colaborador existe una cultura interna y los directivos tienen que encontrar una receta óptima de cómo motivar a sus empleados. Tener una estrategia de motivación efectiva es de mucha importancia, por cuanto:

“El éxito de una empresa está en el compromiso de sus miembros. Todas las personas deben ser tratadas con respeto y dignidad si se quiere lograr su compromiso. Dentro de la empresa existen muchos potenciales que deben ser aprovechados. Lo que diferencia una empresa de éxito de otra que no lo posee son fundamentalmente sus colaboradores.

En global, hay muchas teorías de motivación, empezando con Maslow (Pirámide de Maslow), sobre la teoría de “Higiene – Motivación” de Herzberg, hasta las más recientes, como las teorías X-Y de McGregor, ERG de Clayton P. Alderfer, etc. La base de cada una de las teorías de motivación son las necesidades. El conocimiento de las mismas es lo que permite desarrollar una estrategia de RRHH efectiva.

Hoy en día, cuando el fenómeno de la globalización está más evidente que nunca, la motivación tiene una importancia aún más grande. Las empresas multinacionales que operan a nivel internacional, pretenden a tener una estrategia de Recursos Humanos muy activa, a través de nuevas tecnologías (el caso del uso de blogs por la empresa Google). De esta manera, surge la oportunidad de motivar a los empleados por medio de comunicación, permitiéndoles sentirse como parte del equipo.

En este caso específico, se trata de la plantilla muy cualificada, donde la motivación ya no se puede incrementar tanto por medio de salarios, sino por medio de satisfacción de las necesidades de niveles superiores. Sin embargo, en el caso de Google, donde los empleados tienen la posibilidad de dedicar cierta parte del tiempo y recursos al desarrollo de las ideas propias, se les satisfacen las necesidades sociales (pertenencia...), las de estima (reconocimiento...) y también las de autorrealización (propio desarrollo...).

1.01.02 MESO

En las organizaciones de hoy en día los directivos/gerentes de la región ya no buscan en el personal al que reclutan no solo los conocimientos técnicos y teóricos como algo esencial, por el contrario apuntan hacia ciertas actitudes y aptitudes innatas en las personas.

Estas aptitudes pueden ser la capacidad para relacionarse, buena predisposición, actitudinal positiva y sobretodo se fijan en los que tienen perspectiva de liderazgo.

El objetivo primordial en la selección del personal es captar a potenciales líderes debido a que ellos serán la base para el exitoso futuro de la empresa. Si se les brinda la motivación necesaria y ellos saben asimilarla, los incentivará a su

crecimiento profesional y personal dentro de la empresa, será más fácil para este individuo afianzar ciertas características y actitudes propias, subordinadas a políticas y filosofías de la empresa para que sea todo un líder en su área.

Motivación y liderazgo son dos conceptos que van de la mano y están como en una unión, donde no se da uno de ellos sin el otro: Es decir, para llegar a ser líder es necesario que la motivación este dentro de el, y tenga deseos de crecer y superarse en conjunto con su equipo de trabajo cada vez más

1.01.03 MICRO

La motivación vista desde todas las perspectivas posibles juega un papel muy importante para toda empresa de cualquier naturaleza que esta sea, ya que sin ella el trabajador sólo cumpliría sus labores como una obligación y no como parte para estar dentro de la misma.

La opinión en todas las organizaciones debe haber motivación ya que por mínimo que sea el número de personas que laboran en la misma no dejan de ser seres humanos que tratan de hacer su mejor esfuerzo por crecer como personas, pero si como empleados o empleadores tomamos esto en cuenta y vamos en un solo rumbo es mucho más fácil el logro de todo lo que como empresa se pretenda llegar a ser

1.02 JUSTIFICACIÓN

Actualmente los gerentes y trabajadores no siempre se sienten motivados, es por esta razón que es necesario disminuir todo tipo de desmotivación laboral, esto se puede lograr planificando y ejecutando talleres que mejoren el clima organizacional y a su vez la relación empleador empleado.

Por otra parte estos talleres beneficiaran, a los colaboradores de la empresa pues hará que tengan pasión y dedicación a lo que realizan. Se mejorara la calidad de su clima laboral.

Igualmente contribuyendo al objetivo 9 del Plan Nacional del Buen Vivir donde nos dice que se debe generar trabajos en condiciones dignas buscar el pleno empleo priorizando a grupos excluidos, reducir el trabajo informal y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

1.03 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL

1.03.01 Matriz T

Al realizar la matriz T se puede encontrar desmotivación del personal administrativo, esto hace que el clima laboral sea inadecuado por la falta de

motivación y para cambiar esto necesitan, la aceptación de talleres motivación gerencial y administrativo.

Las Fuerzas Impulsadoras aplicación de talleres de motivación en la empresa, el rango de cumplimiento es bajo y la fuerza bloqueadora se podría dar por inasistencia de los gerentes y administrativos de la empresa.

Por otra parte sería impartir capacitación a gerentes y empleados sobre el perjuicio de la desmotivación y sus consecuencias el rango es bajo dado a los inexistentes programas de capacitación referente a la motivación.

Charlas sobre la desmotivación de los empleados dirigido al personal administrativo rango de realización 2,5, 5, 1 pero la fuerza bloqueadora es el desinterés por el personal administrativo de conocer sobre el tema.

Conseguir un motivador adecuado para los talleres rango de cumplimiento 1, 5, 4,2 pero la falta de presupuesto sería lo que impidiera se realice.

Orientar a los gerentes a saber cómo motivar al personal rango para hacerlo 2,4, 4, 1 pero se podría dar que los espacios sean inadecuados para recibir la orientación.

Tabla 1 Matriz T

Desmotivación personal administrativo	El personal administrativo de la empresa LLANTA & SERVICIOS no se sienten motivados para aumentar el rendimiento laboral.				Aceptación de motivación gerencial y administrativo
Fuerzas Impulsadoras	I	P.C	I	P.C	Fuerzas Bloqueadoras
Taller de socialización sobre la motivación en la empresa	2	5	5	2	Inasistencia de los gerentes y administrativos de la empresa
Capacitación a gerentes y empleados sobre la desmotivación y sus consecuencias	1	4	5	2	Inexistentes programas de capacitación sobre la motivación
Charlas sobre la desmotivación de los empleados dirigido al personal administrativo	2	5	5	1	Interés por el personal administrativo e conocer sobre el tema
Conseguir un motivador adecuado para los talleres	1	5	4	2	Falta de presupuesto
Orientar a los gerentes a saber cómo motivar al personal	2	4	4	1	Espacios inadecuados para recibir la orientación

Fuente: LLANTA & SEVICIOS

Elaborado por: Silvia Ortega

CAPITULO II

2.01 Mapeo de involucrados

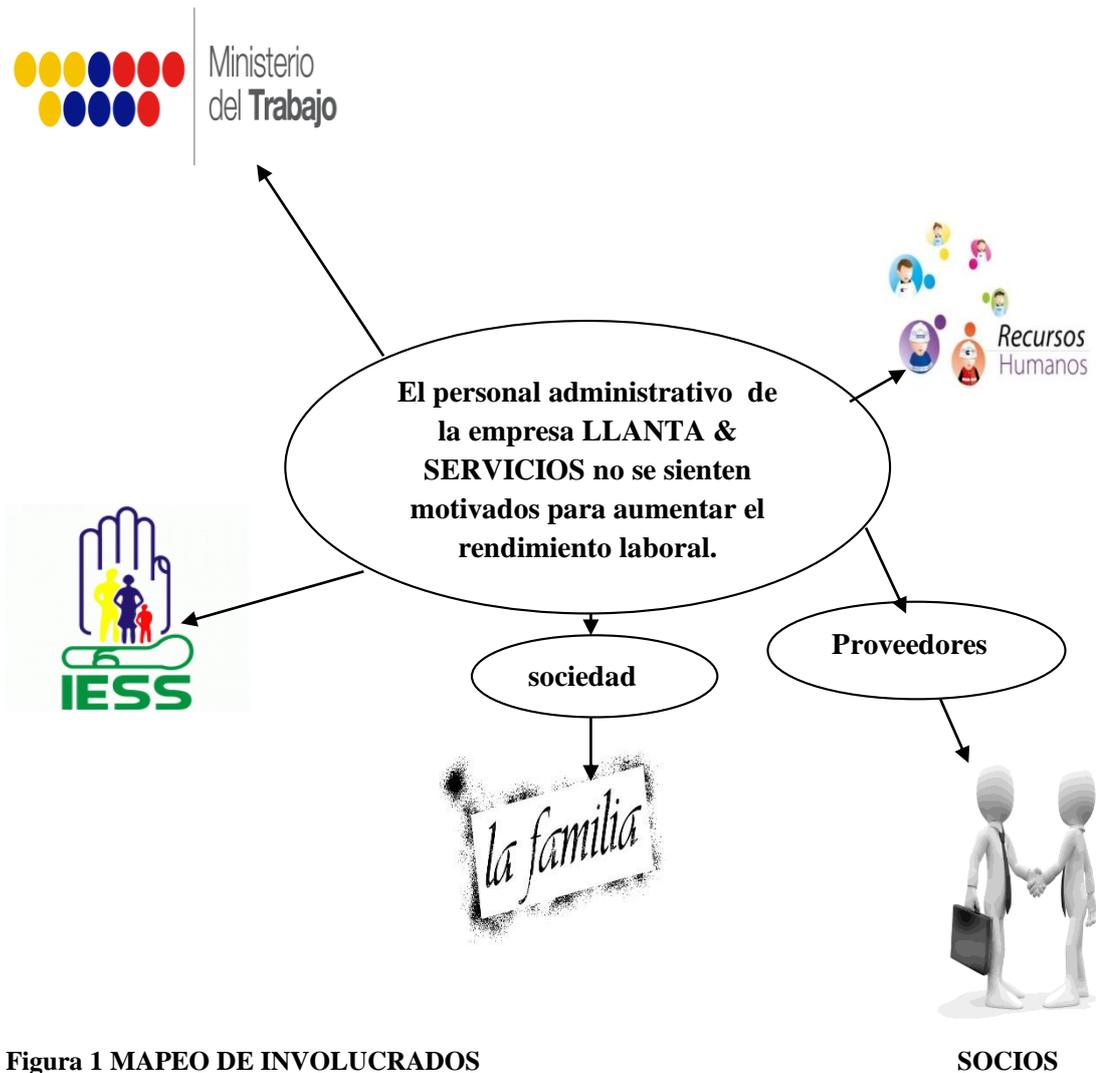


Figura 1 MAPEO DE INVOLUCRADOS

SOCIOS

MINISTERIO DE TRABAJO

IESS

FAMILIA

PROVEEDORES (SOCIOS)

RECURSOS HUMANOS

2.02 Análisis de matriz de involucrados

El análisis de la matriz de involucrados se hará de esta forma, el Ministerio de Trabajo orientara el nivel laboral sobres programas de motivación los problemas percibidos serian la falta de capacitación a los gerentes; recursos y mandatos a utilizar son los reglamentos leyes y normas del Código de trabajo, el interés sobre el proyecto es evitar problemas de clima laboral inadecuado, los conflictos potenciales serán el poco interés por parte del gobierno

IESS y su interés en el problema central es dar capacitación sobre el clima laboral, en las empresas problema percibido desinterés por falta de los funcionarios del IESS, recursos campañas de socialización sobre la motivación interés en el proyecto lograr un acuerdo con los gerentes de las empresas, para que actúen y fortalezcan el tema conflictos potenciales falta de espacios adecuados para recibir la orientación

Familia actor involucrado igual que importante que los demás ya que se interesa en la orientación de un especialista en motivación para desarrollar del trabajador, problema percibido falta de tiempo para convivir y conversar recurso buscar información sobre el comportamiento del trabajador y su bajo rendimiento laboral interés en el proyecto es supervisar, más el clima laboral en el que se rodea conflicto potencial desinterés de la familia.

SOCIOS actores involucrados que tomarán la decisión de capacitar a los empleados sobre temas de motivación en el área administrativa de como motivar a sus empleados o empleador, los problemas percibidos es el bajo rendimiento en la servicio lo cual se mostraría perdida para la empresa.

El siguiente involucrado es Recursos Humanos que su interés sobre el problema central, es guiar y dar apoyo a los gerentes sobre la motivación el problema percibido es el aumento de desmotivación y conflictos en el lugar de trabajo, recurso la Función judicial interés sobre el proyecto aumentar programas de capacitación al personal conflicto potencial es falta de personal capacitado.

CAPITULO III

3.01 Análisis del árbol de problema

En el análisis del árbol de problemas el personal administrativo de la empresa LLANTA & SERVICIOS no se sienten motivados para aumentar el rendimiento laboral esto causa un desinterés en el personal administrativo lo que lleva a una falta de confianza y en las decisiones de los trabajadores y gerencia como resultado se obtiene un Bajo rendimiento y responsabilidad en su lugar de trabajo.

El problema central es la desmotivación en el personal administrativo y colaboradores de la empresa LLANTAS & SERVICIOS también se dan efectos como la alta rotación de personal que a su vez se evidencia una insatisfacción Laboral, lo cual produce una Mala imagen y reputación empresarial

3.02 Análisis del árbol de objetivos

En el análisis de objetivos el objetivo general es el Motivar al personal administrativo y colaboradores de la empresa LLANTAS & SERVICIOS, esto logra como medios él incentivar el interés en el personal administrativo, pues ayuda a contribuir a la confianza y en las decisiones de los trabajadores y gerencia y obteniendo el mejor de los resultados que es el Incrementar eficientemente el rendimiento y responsabilidad en su lugar de trabajo

Gracias al objetivo general motivar al personal administrativo y colaboradores de la empresa LLANTAS & SERVICIOS, los fines son más alentadores para llegar a la finalidad del proyecto uno de estos fines es la baja rotación de personal y esto hace que el personal no se mantenga en la empresa.

Otro objetivo es la satisfacción laboral y se sientan cómodos en su lugar de trabajo siendo orgullosos de su empresa dándola a conocer donde quiera que vayan esto da como resultado prestigio, imagen y reputación empresarial.

CAPITULO IV

4.01 Análisis Matriz de análisis de alternativas

El análisis de la matriz de análisis de alternativas se lo hará tomando en cuenta que el rango de calificación es el siguiente 5 alto; 4 medio alto; 3 medio; 2 medio bajo; 1 bajo; dadas dichas indicaciones se empieza. El objetivo es incentivar el interés en el personal administrativo el impacto sobre el propósito le daría un rango medio alto, de factibilidad técnica media alta por cuanto se contara con los recursos y herramientas, factibilidad financiera 4 el presupuesto establecido será de apoyo en virtud de lo previsto, factibilidad social su ponderación es alta ya que la motivación contribuye a un bienestar laboral y familiar, factibilidad política es alta por cuanto las leyes y reglamentos permiten la aplicación dando como resultado un total de 22 que corresponde a la categoría Alto.

Contribuir a la confianza y en las decisiones de los trabajadores y gerencia el impacto sobre el propósito le daría una categoría de media alta por el nivel de relaciones interpersonales, en cuanto a su factibilidad técnica es alta ya que la aplicación contribuye a una buena toma de decisiones, en la factibilidad financiera su ponderación es alta por cuanto se cuenta con los recursos, la factibilidad social categoriza como alta ya que va favorecer a una mejor socialización y entendimiento,

la factibilidad política igualmente esta como una categoría alta ya que contribuye a la aplicación de código en cuanto se refiere al bienestar en su puesto de trabajo. Este objetivo da un total de 24 siendo una categoría Alta

Incrementar el rendimiento y responsabilidad en su lugar de trabajo el impacto sobre el propósito le daría un una categorización media alta ya que permitiría un ordenamiento para el cumplimiento de las responsabilidades, en cuanto a la factibilidad técnica se tiene como categoría alta puesto que la implementación de instructivos la aplicación será favorable, factibilidad financiera su categoría es media alta en virtud de que favorecería al crecimiento en la producción y productividad, factibilidad social es media alta por la heterogeneidad del recurso humano, y , la factibilidad política está alineada a los preceptos de orden legal con categorización alta ponderación total de 22 que corresponde una categoría Alta.

Motivar al personal administrativo y colaboradores de la empresa LLANTAS & SERVICIOS será que el impacto sobre el propósito le correspondería la categorización de media alta dada la asistencia a los eventos, en lo que respecta en la factibilidad técnica la categoría es media alta de inicio siendo gradualmente superados algunos requerimientos y necesidades, factibilidad financiera la categoría es alta por la generación de recursos económicos, la factibilidad social igualmente de categoría alta por la contribución al bienestar laboral, la factibilidad política es alta ya que contribuye a los mandatos relacionados al buen vivir ponderación total de 23 que corresponde a una categoría Alta.

4.02 análisis de la Matriz de impacto de Objetivos

La matriz de impacto de objetivos a su vez que tiene texto donde se indica que se toma en cuenta también se la califica igual con un rango de 5 alto; 4 medio alto; 3 medio; 2 medio bajo; 1 bajo; con esta explicación se continuara, el objetivo de Incentivar el interés en el personal administrativo factibilidad de logros seria que los principales beneficiarios personal administrativo rango medio alto impacto de género es cambio de actitud y ayuda entre hombres y mujeres medio alto impacto ambiental protección en el entorno e integridad laboral medio alto relevancia explorar los programas de motivación medio alto sostenibilidad gerente invierte en ayuda en la motivacional medio daño un total de 19

Contribuir a la confianza y en las decisiones de los trabajadores y gerencia factibilidad de logros talleres de motivación manipulan comportamiento en trabajadores medio alto impacto de género es el respeto a los derechos de la mujer alto impacto ambiental realizar actividades recreacionales para estimular la confianza medio relevancia identificar los talleres buenos de motivación medio alto sostenibilidad lograr que el 90% de comunicación se interiorice medio alto dando un total de 20

Incrementar el rendimiento y responsabilidad en su lugar de trabajo factibilidad e logros orientar a los trabajadores sobre su puesto de trabajo medio alto impacto de género respeto derecho humanos medio alto impacto ambiental

supervisar los programas motivadores alto relevancia establecer horario de
rendimiento medio alto sostenibilidad buscar ayuda profesional sobre la
desmotivación laboral medio alto resultado 21

Motivar al personal administrativo y colaboradores de la empresa LLANTAS
& SERVICIOS factibilidad de logros control en el personal administrativo cuando se
den las charlas medio alto impacto de género respeto a los derechos de la mujer y a
su vez humanos alto impacto ambiental mejorar en un 80% los conocimiento sobre
la importancia de la motivación medio alto relevancia percibir de manera
constructiva los diversos programas de motivación medio alto sostenibilidad
inversión de motivadores por parte de la empresa alto resultado de 22 la suma de
estos nos da un resultado de 82

4.03 Análisis del Diagrama de estrategias

La finalidad es obtener prestigio, imagen y reputación empresarial y el
propósito es el Motivar al personal administrativo y colaboradores de la empresa
LLANTAS & SERVICIOS y para llegar a cumplir eficientemente las actividades
propias de su responsabilidad y llegar al cumplimiento del propósito u objetivo.

Componente 1 Incentivar el interés en el personal administrativo, la
factibilidad de logros sería que los principales beneficiarios sean el personal
administrativo de acuerdo a sus actividades:

Capacitación a los gerentes

Entrevista sobre la importancia del tema

Charlas constantes referentes a la desmotivación y debe ser dirigida a los trabajadores

Componente 2 Contribuir a la confianza en las decisiones de los trabajadores y gerencia sobre sus actividades:

Apoyo a una correcta comunicación asertiva entre gerentes y colaboradores

Orientarles a los gerentes a motivar a sus colaboradores

Actividades recreacionales para fomentar la confianza entre todos los integrantes de la empresa.

Componente 3 Incrementar el rendimiento y responsabilidad de sus actividades en su lugar de trabajo

Capacitación a trabajadores sobre la motivación

Elaboración de una guía de orientación y planificación sobre la motivación

Socialización de un plan de motivación y desarrollo personal

4.04 Análisis del Marco Lógico

La finalidad y Beneficios globalizados del proyecto Prestigiosa imagen e importancia empresarial

Indicadores medidas de comprobación mejora la integración de la empresa al mercado haciéndose reconocida a partir de la charlas de motivación

Los gerentes se asesoran para el control y supervisión de su personal motivado

Medios de verificación Mediante entrevistas y encuestas al personal

Información de datos estadísticos después de la socialización del proyecto

En base a la motivación la empresa contribuye al cuidado físico, mental y emocional del trabajador

Empresas del sector de Calderón se involucraran en sus costumbres de motivar a su personal a su manera ya que no todas las empresas se deciden por la motivación.

Propósito Motivar al personal administrativo y colaboradores de la empresa

LLANTAS & SERVICIOS

Indicadores Control del entorno laboral y social a partir el mes que se dicte el taller

Uso correcto del tiempo en los talleres y charlas motivacionales

Medios de verificación Mediante encuestas y entrevistas entregadas a los gerentes y sus colaboradores

Encuestas realizadas al personal después del taller

Supuestos estrategias para diseñar talleres con programas de capacitación al gerente por parte del Ministerio de Trabajo

Tener mediante aportaciones parte del material didáctico para los talleres establecidos

Componentes

1. Incentivar el interés en el personal administrativo
2. Contribuir a la confianza para la toma de decisiones de los trabajadores y gerencia
3. Incrementar y evaluar el rendimiento y responsabilidad en su lugar de trabajo

Medida que se va a cumplir la finalidad Los trabajadores asumen responsabilidades sobre cómo hacer sus labores con más entusiasmo a partir del mes de socialización del proyecto

Los gerentes utilizan ciertas medidas necesarias para prevenir un clima laboral inadecuado

Promueve a determinar por parte de los gerentes la reducción de desmotivación laboral fuentes a utilizar Bajo el departamento de Talento Humano sobre la motivación

Registros estadísticos en base a de entrevistas y encuestas realizadas y entregadas a gerencia

Datos estadísticos mediante la socialización del proyecto

Como se permitirán desarrollar el proyecto y la finalidad Vincular los estudios que establecen una base científica de información desde la cual avanzar el estudio de la relación entre la motivación y el comportamiento laboral entre gerente y colaboradores

Apoyo del Ministerio de Trabajo con profesionales capacitados para promover charlas o talleres de motivación tanto para gerentes colaboradores y su familia

Gerentes preocupados por el interés de que exista ayuda mediante profesionales para el desarrollo del personal de la empresa

Actividades

1.1 Capacitación a los gerentes

1.2 Entrevista sobre la relevancia sobre el tema

1.3 Charlas sobre la desmotivación dirigidas a los trabajadores

2.1 Apoyo a una correcta comunicación asertiva entre gerentes y colaboradores

2.2 Orientarles a los gerentes a motivar a sus colaboradores

2.3 Actividades recreacionales para fomentar la confianza

3.1 Capacitación a trabajadores sobre como la motivación

3.2 Elaboración de una guía de orientación y planificación sobre la motivación

3.3 Socialización de plan de motivación y desarrollo personal

CAPITULO V

5.01 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

De acuerdo a lo establecido en el diagnóstico focalizado que se aplicó en la empresa, desde la alta administración, luego las direcciones y jefaturas respectivas y el personal operativo, permite establecer las necesidades de estos grupos claramente identificados, que requieren de un proceso ágil y oportuno para obtener la información de conocimiento de la motivación.

La Gerencia de Planta, y los Jefes Departamentales, para quienes el sistema de administración del talento humano es una herramienta para lograr eficiencia, eficacia y efectividad del personal; y, les permitirá contar con trabajadores motivados y comprometidos con la empresa.

Para el personal operativo conformado por los trabajadores y empleados de la empresa, es importante contar con los gerentes motivados, ya que serán los beneficiarios de un buen clima laboral y plan de capacitación para cumplir sus labores con pertenencia empresaria

5.02 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

El taller para motivación del personal administrativo será un componente importante para que la empresa cuente con colaboradores motivados, para cumplir con un objetivo del plan estratégico, como es la reingeniería de personal.

La motivación administrativa, inicia con la descripción y valoración de los puestos; los mismos que están descritos en el manual de funciones de la empresa.

La institución investigada estructuralmente cuenta con personal necesario y suficiente, pero la investigación será de utilidad para cumplir con las metas planteadas, ajustado a las características particulares del personal y de la empresa; luego se determinará las necesidades de entrenamiento a través de un diagnóstico para diseñar e implementar un programa de capacitación de motivación gerencial.

El desempeño del personal va de la mano con la creación de un ambiente sano y seguro; es por esto que la legislación ecuatoriana ha creado normas que regulen las prácticas de servicio y producción en aspectos como: implementos de seguridad, manejo de herramientas, brigadas, bomberos, servicios médicos, entre otros, orientados a evitar enfermedades y accidentes laborales.

Dichas normas tendrán que interiorizarse e incorporarse en pautas y conductas de seguridad y salud en el trabajo.

La forma en que la motivación se desarrollará es mediante la integración y construcción de los procesos integrados del talento humano, para la toma de decisiones oportunas

5.03 OBJETIVO GENERAL

Motivar al personal administrativo y colaboradores de la empresa LLANTAS & SERVICIOS de esta manera se hará que la productividad de la empresa de un cambio radical ya que se puede ver la falta de motivación en sus ventas y resultados por lo cual el objetivo sería motivar a los altos mandos para que contagien esto a todos sus trabajadores

Es una obviedad afirmar que la motivación que una persona experimenta en la organización en la que trabaja influye en la eficacia y en la eficiencia de su desempeño cotidiano. Lo que ya no es tan fácil de explicar es por qué las empresas dedican tan pocos recursos y estrategias tan simples (e inefectivas) a mejorar ese factor tan obviamente importante, también para sus resultados.

Los expertos en estos procesos de comportamiento humano, han coincidido que la motivación es la voluntad de actuar. En tiempos pasados se tenía entendido que la motivación venía del mundo exterior; pero de acuerdo a los resultados de los estudios de los investigadores sociales y de desarrollo organizacional han llegado a la conclusión que a cada una de las personas los motivan impulsos diferentes. En los

escenarios laborales se debe tratar de influir en cada persona tendente a acoplar sus motivaciones a las necesidades organizacionales. Tratando de estimular un ambiente para facultar a los diferentes trabajadores.

5.04 ORIENTACION PARA EL ESTUDIO

MOTIVACIÓN

La palabra motivación es resultado de la combinación de los vocablos latinos

motus (traducido como “movido”) y motio (que significa “movimiento”). A juzgar por el sentido que se le atribuye al concepto desde el campo de la psicología y de la filosofía, una motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés. En otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.

Muchos son los ejemplos que podríamos utilizar para expresar este significado de la palabra que nos ocupa pero uno de ellos podría ser el siguiente:

“Pedro encontró en los incentivos económicos que le ofertó su empresa la motivación necesaria para recuperar sus ganas y esfuerzo en el trabajo”.

Cabe resaltar que la motivación implica la existencia de alguna necesidad, ya sea absoluta, relativa, de placer o de lujo. Cuando alguien está motivado, considera que aquello que lo entusiasma es imprescindible o conveniente. Por lo tanto, la motivación es el lazo que hace posible una acción en pos de satisfacer una necesidad.

En relación precisamente a cómo la necesidad influye en la motivación es interesante recalcar que existe una teoría clásica, la de la jerarquía de necesidades de Maslow, que precisamente deja patente cómo existe una estructura piramidal de aquellas que son las que contribuyen de la mejor manera a motivar a una persona en cuestión.

De esta forma, en la cúspide de dicha pirámide estarían las necesidades llamadas de autorrealización como pueden ser la independencia o la competencia. El segundo escalón estaría copado por las de estima como pueden ser el prestigio o el reconocimiento. En la mitad de la estructura estarían las sociales entre las que se hallan las de aceptación o pertenencia.

En la cuarta posición nos encontramos con las necesidades de seguridad que son las de seguridad como pueden ser las de estabilidad o las de evitar daños de algún tipo. Y finalmente en el quinto y último tramo de dicha pirámide se situarían las fisiológicas como son el alimento o el vestido. Necesidades todas las

citadas, establecidas por Maslow, que determinó que cualquiera de ellas requiere que su escalón inferior esté cubierto para así poder activarse.

Eso supondría que a una persona sólo le motivarían las necesidades sociales si antes tiene ya cubiertas las de seguridad y las fisiológicas.

Existen diversos motivos que impulsan la motivación: racionales, emocionales, egocéntricos, altruistas, de atracción o de rechazo, entre otros.

Por otra parte, hay que decir que desmotivación es un término que abarca ideas contrarias a la motivación. Se define como un sentimiento o sensación marcados por la ausencia de esperanzas o angustia a la hora de resolver obstáculos, que genera insatisfacción y se evidencia con la disminución de la energía y la incapacidad para experimentar entusiasmo.

La desmotivación es una consecuencia que se considera normal en las personas que ven limitados o no realizados sus anhelos por distintas causas. De todas formas, sus efectos pueden ser prevenidos.

La desmotivación se caracteriza por la existencia de pensamientos e ideas de perfil pesimista y por un estado de desesperación al que se llega tras experimentar un intenso desánimo, que surgen a raíz de la multiplicación de vivencias negativas

(aun cuando se trata de experiencias enfrentadas por otras personas), y por la sensación de no tener la capacidad necesaria para alcanzar objetivos. Por lo tanto, la desmotivación puede generar daños importantes nocivos cuando aparece de forma recurrente y prolongada en la vida de una persona y puede, incluso, llegar a poner en riesgo su salud.

Tipos de motivación laboral: cómo conseguir equipos satisfechos

Tipos de motivación laboral. Tras la vuelta al trabajo, muchos profesionales presentan síntomas de la conocida “depresión post vacacional”. La empresa y, en especial, el departamento de Recursos Humanos deben prestar atención al equipo con el fin de garantizar que su reincorporación sea lo más óptima posible. Aunque debe ser tenida en cuenta en todo momento, la motivación cobra más relevancia en periodos como este.

No es ninguna novedad: a mayor motivación, mayor rendimiento. Si tus empleados están satisfechos con su trabajo, no sólo cumplirán con los objetivos marcados sino que además propondrán nuevas ideas y mejoras que ayudarán al funcionamiento de la empresa. De ahí, la necesidad de que la compañía incorpore programas de incentivos y motivación en su estrategia de recursos humanos.

RRHH: tres tipos de motivación laboral

En torno a la motivación han surgido muchas teorías. Una de las más conocidas es la “Pirámide de Maslow”, según la cual, las necesidades humanas se estructuran en cinco niveles; si satisfacemos las más básicas podremos ir desarrollando otras necesidades racionales y superiores.

Pero además también nos encontramos con teorías sobre la motivación vinculadas al ámbito laboral y de los recursos humanos. Es el caso de la “Teoría de las

Expectativas” de Vroom, mediante la cual se reconoce que todo esfuerzo se realiza con la expectativa de un cierto éxito. Confiamos en que si se conseguimos rendir lo esperado, obtendremos algún beneficio. Por su parte, la “Teoría McClelland” hace hincapié en las principales razones por las que realizamos nuestras actuaciones: el logro, el poder y la afiliación.

A partir de estas teorías, destacamos tres tipos de motivación a tener en cuenta en la gestión de los recursos humanos:

Motivación extrínseca. La externa. Aquella en la que intervienen factores que no dependen del individuo. Los empleados están motivados como consecuencia del beneficio que les aportará el desempeño de una determinada tarea o bien por eludir una pérdida. Esta motivación tiene como objetivo premiar el rendimiento de los trabajadores mediante incentivos económicos u otras ventajas profesionales. Así,

la empresa pretende obtener un resultado satisfactorio por parte de su equipo humano.

Motivación intrínseca. Nace del propio trabajador. Está relacionada con su satisfacción personal por realizar sus funciones, más allá del beneficio material que pueda conseguir. Responde a la necesidad de sentirse auto realizado y permite mejorar el rendimiento en el trabajo. Si un empleado está contento con lo que hace y le gusta, eso repercute en su estado de ánimo y en el desarrollo de sus funciones.

En este tipo de motivación influyen otros factores como contar con las herramientas adecuadas y un buen entorno de trabajo. Como siempre, mantener un buen clima laboral debe ser prioritario en la gestión de recursos humanos de cualquier organización.

Junto a los dos anteriores existe una motivación trascendente, aquella en la que la satisfacción proviene del beneficio que obtienen terceras personas. Es una motivación para los demás, por lo que aquí encajan todos aquellos trabajos que se realizan por propia voluntad. En el ámbito laboral, cada vez es más común que las empresas colaboren con ONGs o realicen actividades solidarias.

Estos tres tipos de motivación no son excluyentes, sino que se interrelacionan. Una buena combinación de ellas, dependerá de cómo gestione sus recursos humanos una empresa y de los intereses de los propios empleados.

¿Qué factores motivan a los profesionales?

A pesar de lo que muchos puedan pensar, el salario y los incentivos económicos no siempre es lo más valorado por los trabajadores. En la actualidad, los trabajadores tienen en cuenta aspectos como la seguridad laboral o la flexibilidad antes que el sueldo a percibir. Así, según un informe de Randstad Workmonitor, el 62% de los españoles estaría dispuesto a intercambiar su salario por estabilidad laboral.

Asimismo, según el portal "Time", los profesionales destacan positivamente otros aspectos como: el reconocimiento por parte de los superiores, la autonomía a la hora de trabajar, el feedback o escucha activa, el fomento de un buen clima de trabajo o el compañerismo.

Y tú, ¿qué valoras de un puesto de trabajo? Si diriges una empresa y quieres atraer nuevos talentos, no dudes en seguir estas recomendaciones. En nuestro master en Recursos Humanos, te damos las claves de las técnicas más innovadoras del sector.

Con este trabajo de grado opto por el título de Licenciada en Recursos Humanos, comienzo mi monografía definiendo los conceptos más importantes de mi tema:

A. CONCEPTO DE MOTIVACIÓN, causa del comportamiento de un organismo, o razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada.

En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. Las teorías de la motivación, en psicología, establecen un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los secundarios.

El psicólogo estadounidense Abraham Maslow diseñó una jerarquía motivacional en seis niveles que, según él explicaban la determinación del comportamiento humano. Este orden de necesidades sería el siguiente: fisiológicas, de seguridad, amor y sentimientos de pertenencia, prestigio, competencia y estimas sociales, autorrealización, y curiosidad y necesidad de comprender el mundo circundante.

Ninguna teoría de la motivación ha sido universalmente aceptada. En primer lugar, muchos psicólogos, dentro del enfoque del conductismo, plantearon

que el nivel mínimo de estimulación hacía a un organismo comportarse de forma tal que trataba de eliminar dicha estimulación, ocasionando un estado deseado de ausencia de estimulación. De hecho, gran parte de la fisiología humana opera de este modo. Sin embargo, las recientes teorías cognitivas de la motivación describen a los seres humanos intentando optimizar, antes que eliminar, su estado de estimulación. Con ello, estas teorías resultan más eficaces para explicar la tendencia humana hacia el comportamiento exploratorio, la necesidad o el gusto por la variedad, las reacciones estéticas y la curiosidad.

B. CONCEPTO DE AMBIENTE LABORAL, pago al propietario de un factor de producción (trabajo, energía) de una cantidad inferior al valor del producto. Este término puede tener dos significados básicos: el primero es el uso de bienes materiales, normalmente con un suministro fijo, para los fines establecidos por los que se realiza su manipulación, y el segundo, más negativo, es un elemento clave de la teoría marxista sobre la lucha de clases. Esta teoría establece la teoría del valor del trabajo, que a su vez conlleva el concepto de plusvalía. Sostiene que el capitalista paga al trabajador el coste de su producción, pero recibe el precio de mercado del producto, paga costes externos (alquileres, etc.) y se embolsa el resto (la plusvalía) como ganancia. Esta idea de la plusvalía o ganancia nunca fue postulada por los economistas liberales y, en cualquier caso, parece estar en desacuerdo con la doctrina clásica del intercambio de equivalentes económicos.

Adam Smith estaba de acuerdo en que los productores en monopolio podían exigir una plusvalía a sus clientes. Pero, sin embargo, sostenía que si los trabajadores fueran propietarios de sus propias herramientas y tuvieran acceso a mercados libres, el precio de los bienes sería proporcional al trabajo implicado en su producción.

Los marxistas han sostenido que la explotación del trabajador, cuando éste no es el propietario, explica de forma objetiva los niveles de precios y empleo. Los economistas liberales opinaban que los precios eran el resultado de un intercambio que reflejaba las preferencias subjetivas de compradores y vendedores. La dificultad de la teoría objetiva, que explica el mecanismo de los precios —como en la teoría marxista— a partir de las relaciones estructurales de la explotación de la fuerza de trabajo por parte del capitalismo, reside en la variación cultural e histórica del coste de producción asociado a los trabajadores, englobando el coste de formación en habilidades o capital cultural humano.

En cambio, la dificultad de la teoría subjetiva estriba en que reduce la economía a una aplicación de la psicología de la elección olvidando factores más significativos, como la propiedad de la tierra y el capital, la educación laboral y el poder político de las personas bajo diferentes regímenes.

Finalmente hay que reconocer que existen muchas formas de explotación tanto política, como social o económica. Marx no sólo estudió la explotación en

términos económicos, sino que desarrolló una extensa reflexión sobre las consecuencias sociales y políticas que tiene la mercantilización del trabajo.

5.05 RELACION DE CONTENIDOS

El contenido sobre la motivación tiene relación con el proyecto ya que al saber todo sobre motivación como su concepto que dice que es una mezcla de pasión, propósito, toma de decisiones y compromiso. Es un nivel profundo que genera energía y vida para desempeñarse adecuadamente en la actividad que a uno le apasiona.

Pues al saber su conceptualización o teoría es más fácil ponerlo en práctica y hacer que los colaboradores se sientan parte de la empresa y que trabajen con entusiasmo poniéndole ganas y de esta manera hacen que la empresa surja y se den a conocer como se proyectó y a su vez cumplir metas y objetivos planteados al integrarse en el proyecto y su socialización también se dejara información al gerente de como el mismo puede motivar para que sus empleados realicen sus actividades adecuadamente.

5.06 METODOLOGIA UTILIZADA

Búsqueda y estudio de documentación

Implementación de lo aprendido método deductivo

Lectura de configuración avanzada (optimización y seguridad)

Implementación de las optimizaciones

Generación de documentación propia

Encuestas

5.06.01 Métodos

Para la recopilación de la información y datos necesarios se aplicó la investigación

Documental y la investigación de campo.

Baena (1985) define “la investigación documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de la información por medio de la lectura crítica de documentos y materiales bibliográficos de bibliotecas, hemerotecas, centros de documentación e información”, para obtener la información necesaria se hará uso de libros, documentos emitidos por entidades gubernamentales y no gubernamentales, información de la web, previo análisis de seguridad, visita a bibliotecas virtuales.

Para la investigación de campo se usó como instrumento la encuesta. El tipo de preguntas para la encuesta son cerradas y están relacionadas con el tema de investigación, a más de la aplicación de la encuesta de ha hecho una observación directa del comportamiento del personal de la empresa.

5.06.02 Técnicas

Las técnicas utilizadas en esta investigación son la documentación bibliográfica y la encuesta. La investigación bibliográfica es amplia y es de carácter especializado, tiene como fin el recompilar información veraz, suficiente para realizar el estudio acerca de los beneficio de la motivación.

Elaborar y socializar de un taller de motivación sobre el clima laboral favorable dirigido al personal administrativo de la empresa llanta & servicios para aumentar el rendimiento y calidad de sus colaboradores. D.M.Q 2015- 2016.

Para aplicar la metodología bibliográfica se llevará a cabo el proceso correspondiente a esta investigación, primero se selecciona el tema, en esta investigación es “los beneficios de la motivación en el personal administrativo”, la primera aproximación se la realizo analizando información obtenida en la web, en la revisión de la literatura y en la búsqueda especializada, de documentos, libros, revistas que ayudarán en la fase final para construir un texto escrito, que va a ser la investigación plasmada en un informe final.

La encuesta es el método utilizado para recabar información de los involucrados en esta investigación, en ésta se obtuvo datos sobre las opiniones, actitudes y conocimientos que tienen los gerentes y personal, sobre los beneficios

que tiene la motivación laboral en el desarrollo integral de los trabajadores y su rendimiento. Para dar cumplimiento al método se siguieron los pasos correspondientes, primero se determinó la población y la muestra a quienes se aplicó la encuesta, en este caso, se seleccionó a las 20 personas que trabajan en el área administrativa de la empresa "LLANTA & SERVICIOS" luego se elaboró la encuesta tomando en cuenta la investigación bibliográfica realizada con anterioridad, para la organización del trabajo de campo se realizó una reunión a la cual fueron invitados el personal administrativo y se aplicó la encuesta, se realizó los cuadros estadísticos para finalmente realizar el análisis de los resultados obtenidos.

5.06.03 Participantes

Población: La población encuestada consta de 20 administrativos

Muestra de estudio:

Tabla N° 1: personal administrativo

UNIDADES DE OBSERVACIÓN	Nro.	%
PERSONAL ADMINISTRATIVO	20	100%
TOTAL	20	100%

5.07 ENCUESTAS

Buenos días/tardes, estamos realizando una encuesta para evaluar el conocimiento de la motivación. Le agradeceremos brindarnos un minuto de su tiempo y responder las siguientes preguntas

1.- Sabe usted que es motivación

Si

No

2.- Lo motivan usted en su trabajo

Si

No

3.- Le gustaría a usted que en su trabajo haya talleres de motivación

Si

No

4.- Cree usted que las bonificaciones son un buen tipo de motivación laboral

Si

No

5.- Cree usted que su puesto de trabajo es motivador

Si

No

6.- Se siente usted seguro y estable en su lugar de trabajo

Si

No

7.-Cnoce usted personas en su empresa que les guste motivar

Si

No

8.- Cree usted que su trabajo actual es interesante

Si

No

9.- Recibe usted un trato justo en su trabajo

Si

No

10.- Tiene usted buena relación laboral con su jefe

Si

No

11.- Ahora que sabe que es motivación esta desacuerdo que se implante cada mes en su trabajo

Si

No

12.- Cree usted en la motivación negativa como estrategia en una empresa

Si

No

13.- Los motivadores deben ser profesionales en esa área

Si

No

14.- Usted cree que la capacitación es igual que la motivación

Si

No

15.- El clima laboral mejora con la motivación

Si

No

16.- Motivar al personal administrativo ayudaría al mejoramiento de la empresa

Si

No

17.- Cree usted que los resultados de motivar a los trabajadores es:

Positiva

Negativa

18.- La motivación asegura el puesto de trabajo

Si

No

19.- Cree usted que un líder motivado pesa más que cualquier gerente

Si

No

20.- Le gustaría que las charlas de motivación todos los días se las diera el mismo gerente y con actividades des estresantes

Si

No

5.08 Resultados

1.- Sabe usted que es motivación

Tabla 2 Pregunta 1

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

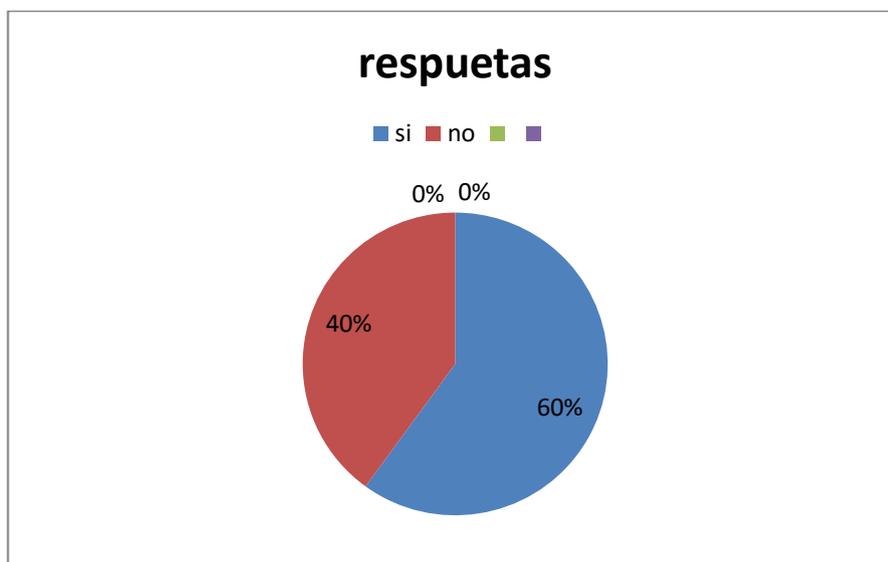


Gráfico 1 Pregunta 1

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

2.- Lo motivan usted en su trabajo

Tabla 3 Pregunta 2

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

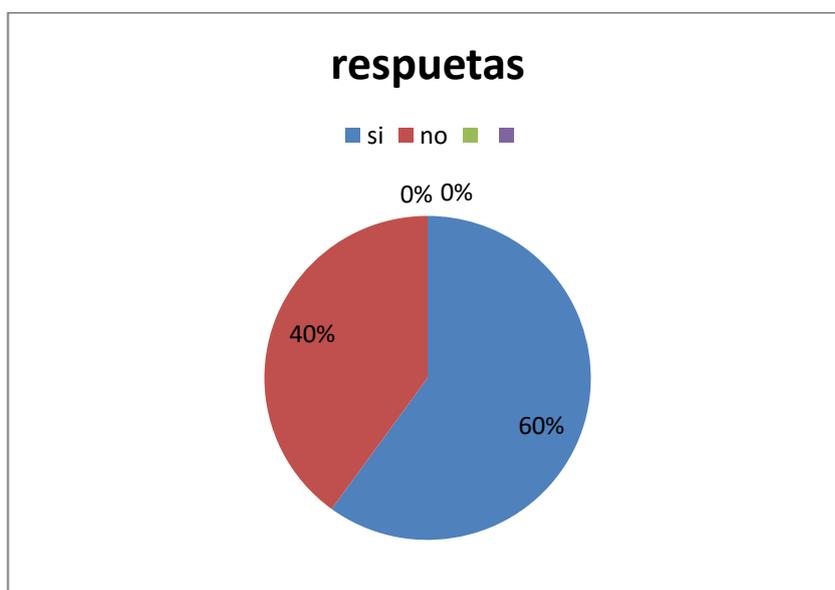


Gráfico 2 Pregunta 2

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieren surgir

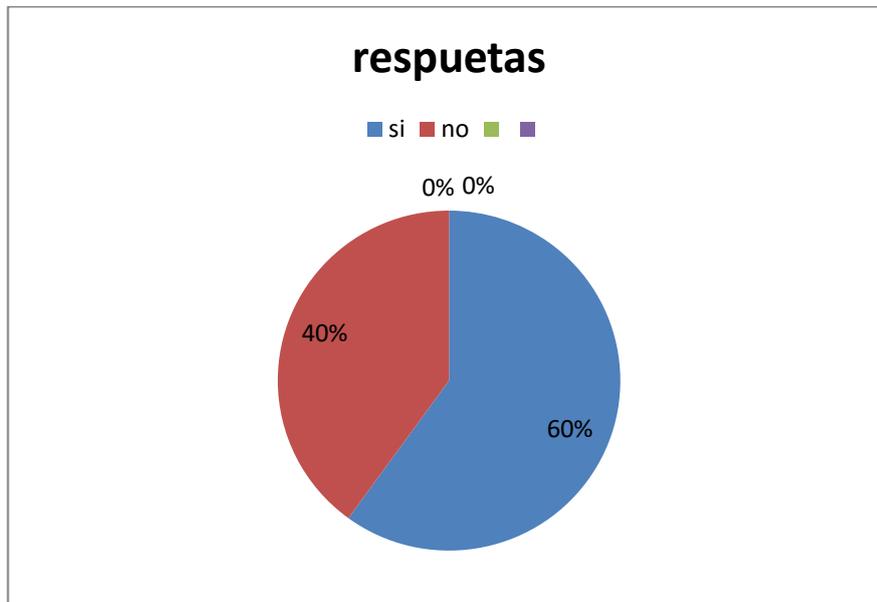
3.- Le gustaría a usted que en su trabajo haya talleres de motivación

Tabla 4 Pregunta 3

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega



Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Gráfico 3 Pregunta 3

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

4.- Cree usted que las bonificaciones son un buen tipo de motivación laboral

Tabla 5 Pregunta 4

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

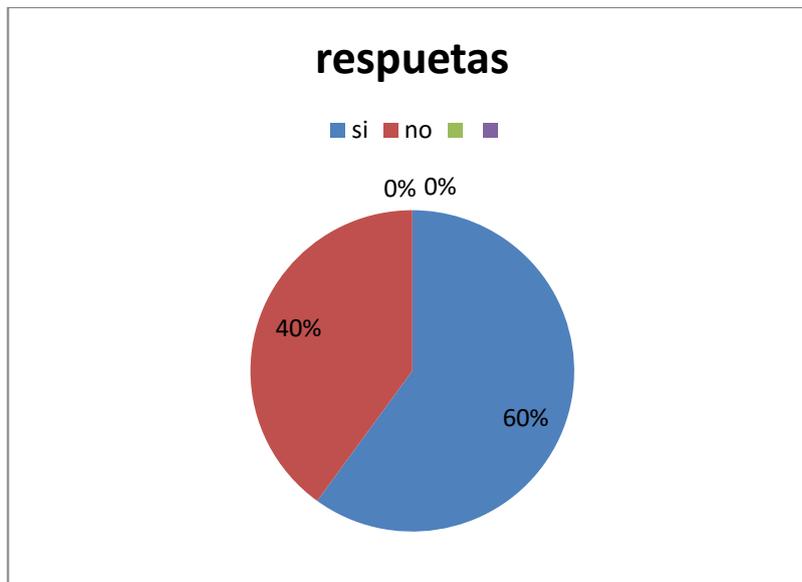


Gráfico 4 Pregunta 4

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

5.- Cree usted que su puesto de trabajo es motivador

Tabla 6 Pregunta 5

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

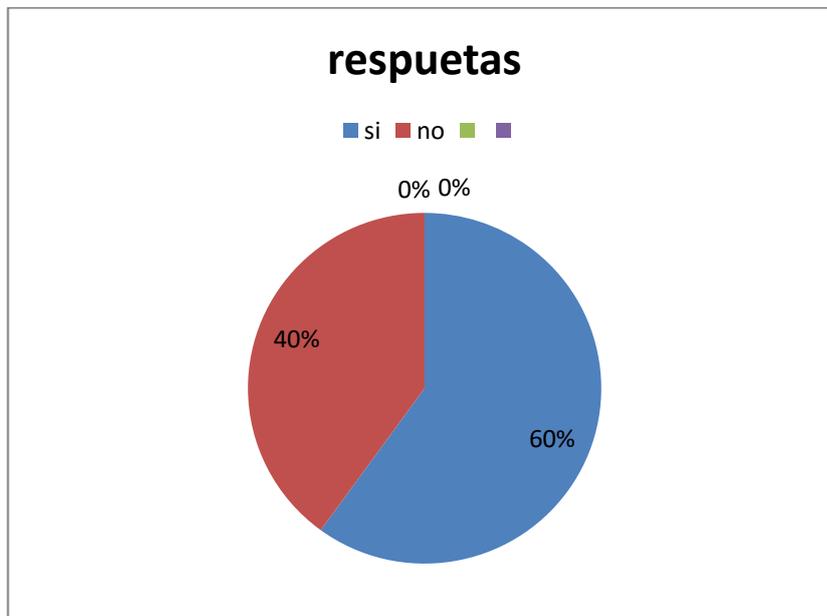


Gráfico 5 Pregunta 5

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

6.- Se siente usted seguro y estable en su lugar de trabajo

Tabla 7 Pregunta 6

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

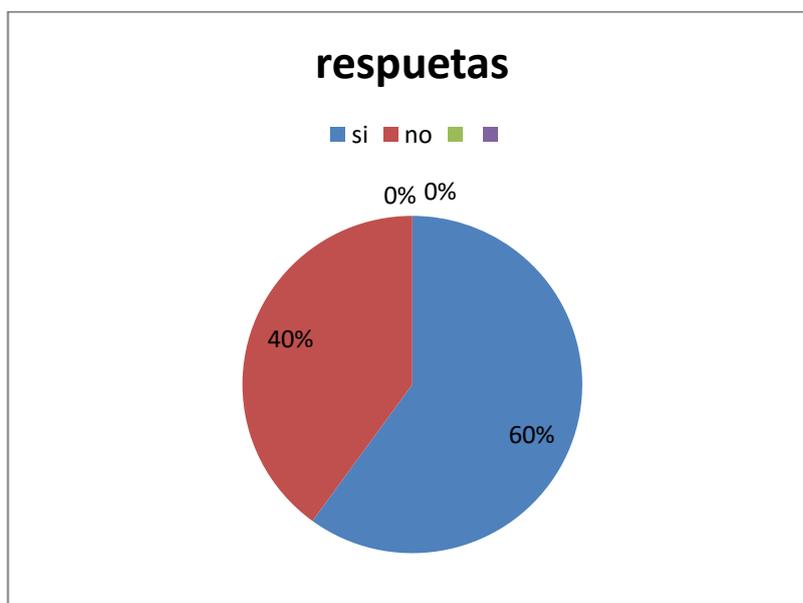


Gráfico 6 Pregunta 6

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

7.-Cnoce usted personas en su empresa que les guste motivar

Tabla 8 Pregunta 7

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

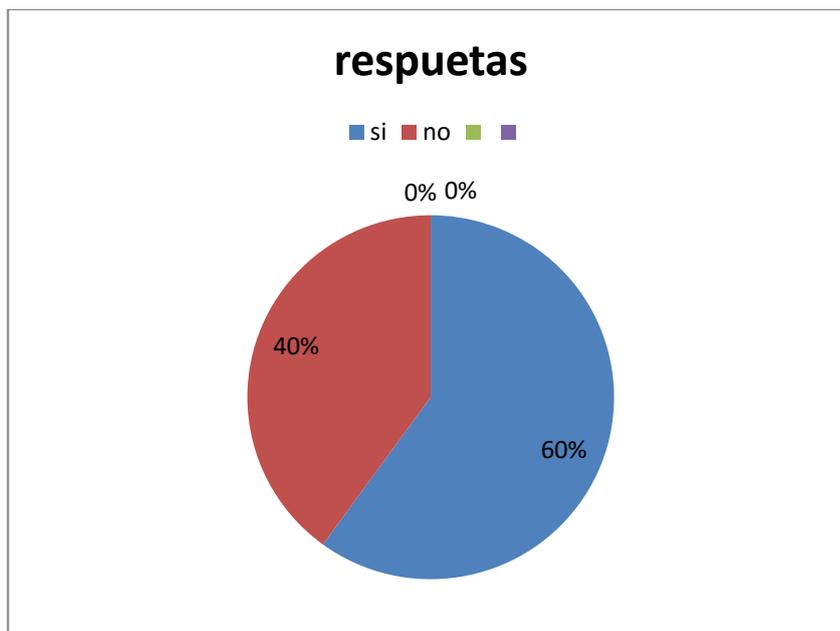


Gráfico 7 Pregunta 7

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieren surgir

8.- Cree usted que su trabajo actual es interesante

Tabla 9 Pregunta 8

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega



Gráfico 8 Pregunta 8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

9.- Recibe usted un trato justo en su trabajo

Tabla 10 Pregunta 9

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

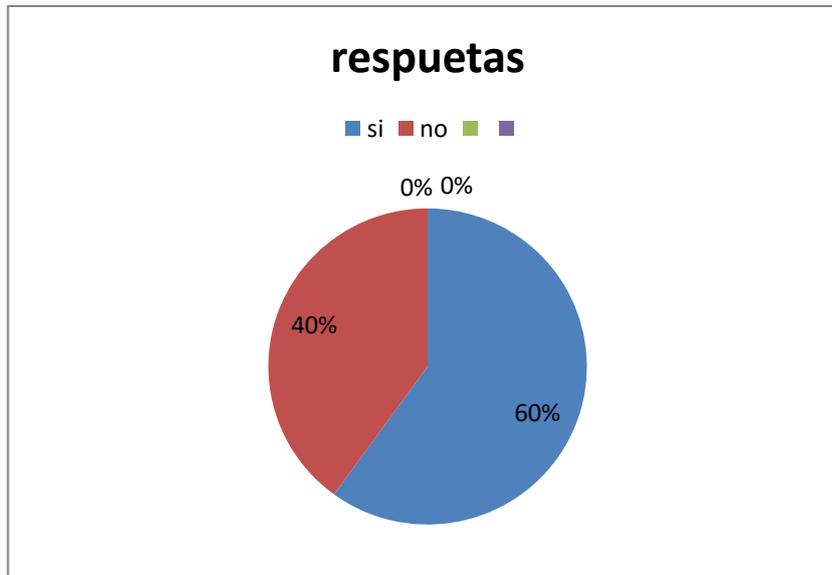


Gráfico 9 Pregunta 9

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

10.- Tiene usted buena relación laboral con su jefe

Tabla 11 Pregunta 10

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

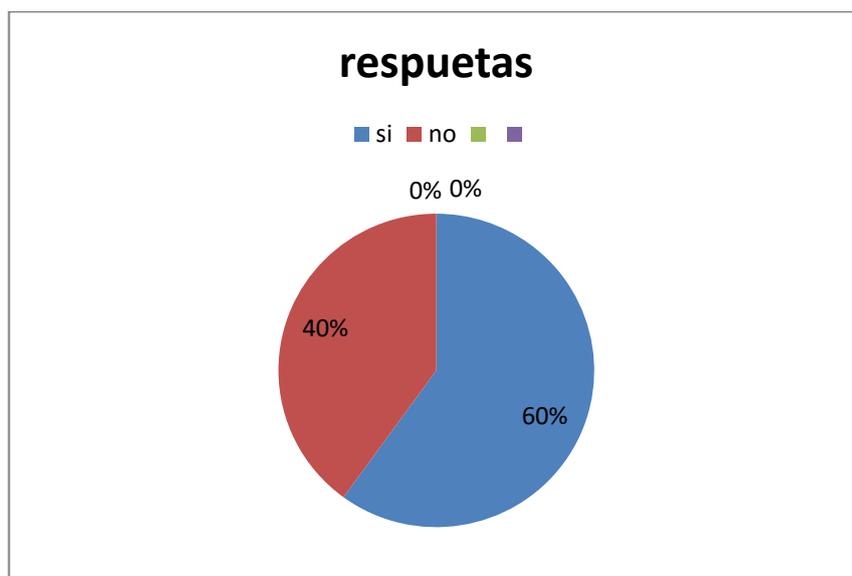


Gráfico 10 Pregunta 10

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

11.- Ahora que sabe que es motivación esta desacuerdo que se implante cada mes en su trabajo

Tabla 12 Pregunta 11

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

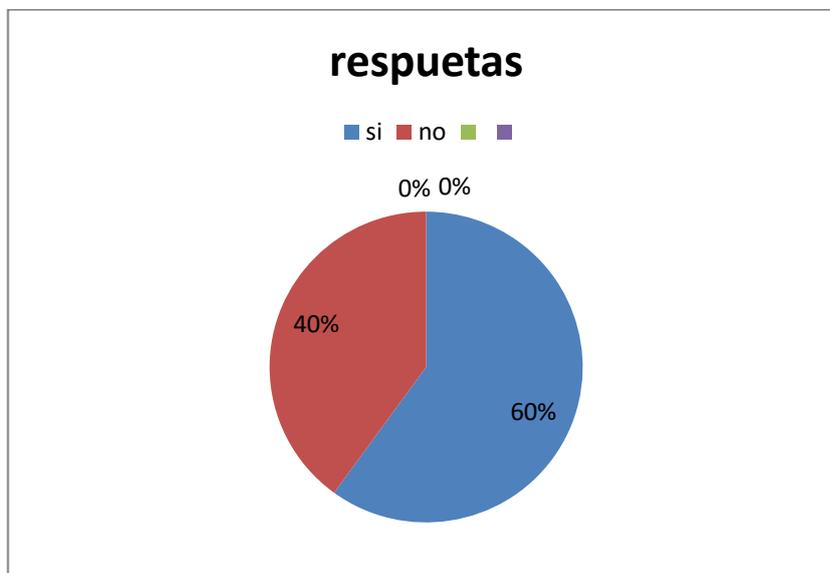


Gráfico 11 Pregunta 11

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

12.- Cree usted en la motivación negativa como estrategia en una empresa

Tabla 13 Pregunta 12

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

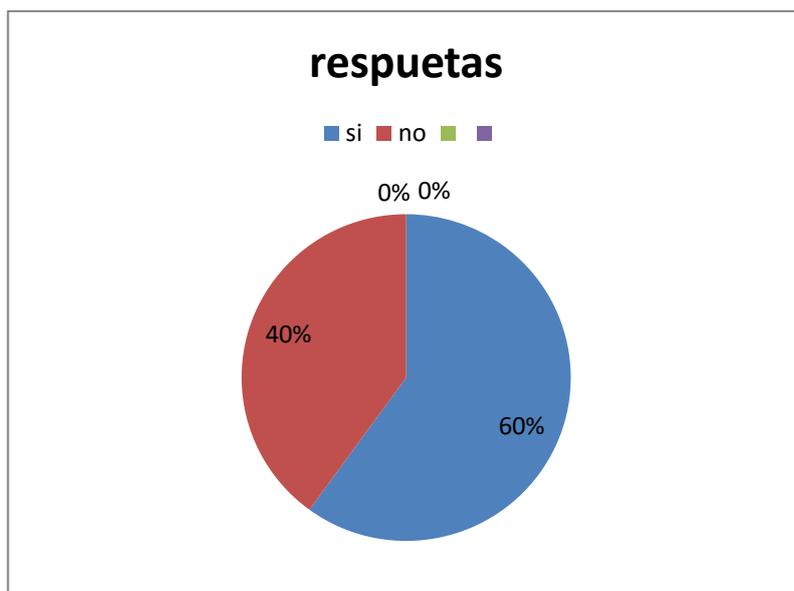


Gráfico 12 Pregunta 12

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

13.- Los motivadores deben ser profesionales en esa área

Tabla 14 Pregunta 13

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

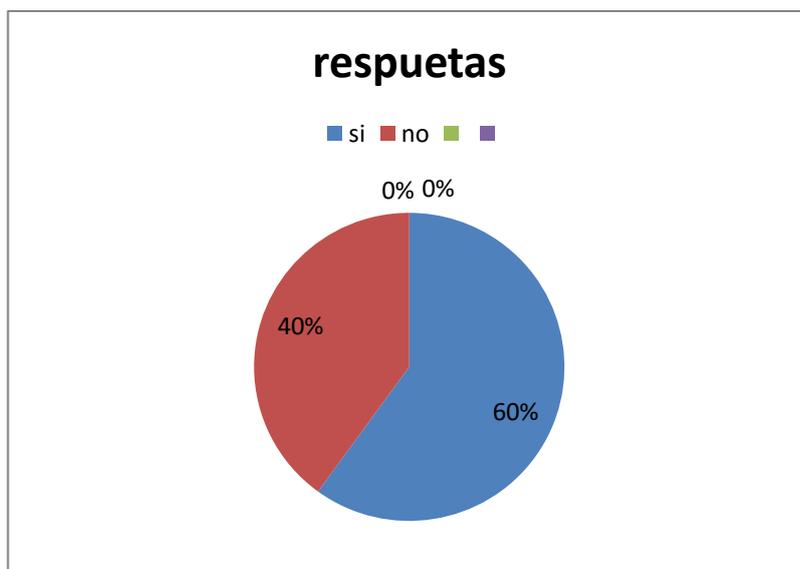


Gráfico 13 Pregunta 13

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

14.- Usted cree que la capacitación es igual que la motivación

Tabla 15 Pregunta 14

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

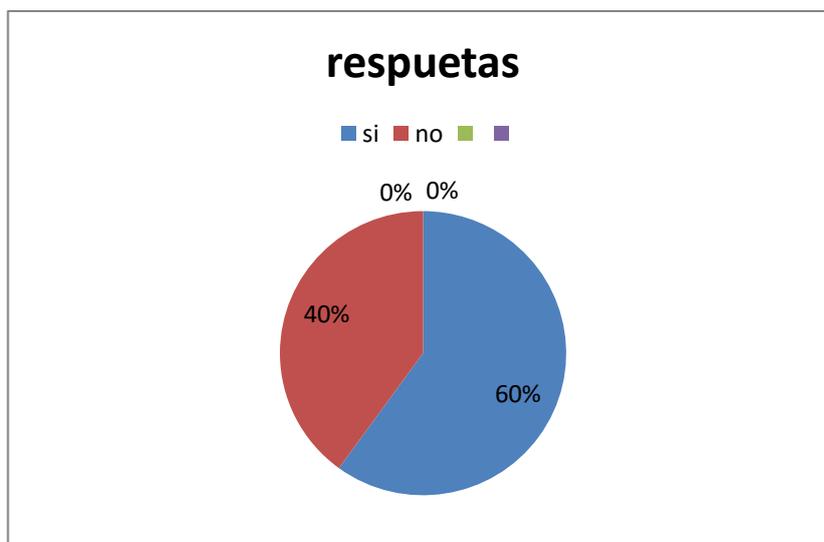


Gráfico 14 Pregunta 10

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

15.- El clima laboral mejora con la motivación

Tabla 16 Pregunta 15

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

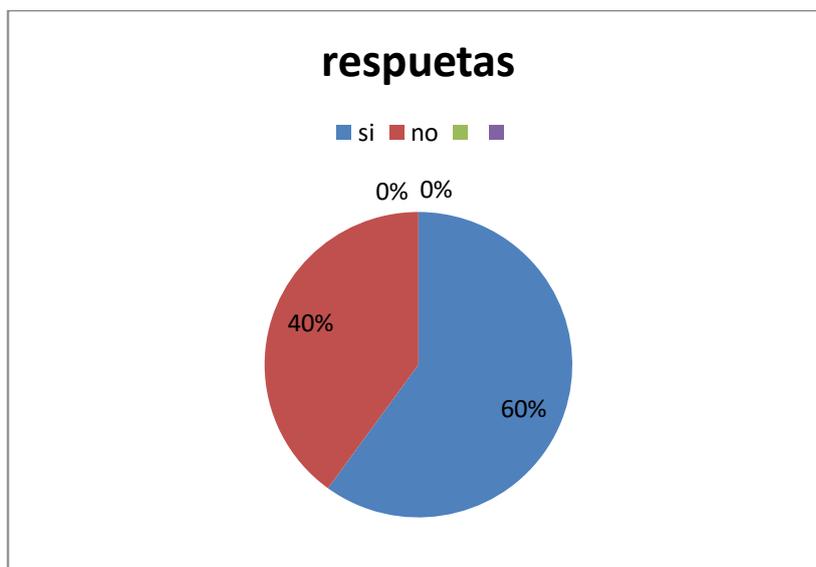


Gráfico 15 Pregunta 15

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

16.- Motivar al personal administrativo ayudaría al mejoramiento de la empresa

Tabla 17 Pregunta 16

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega



Gráfico 16 Pregunta 16

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

17.- Cree usted que los resultados de motivar a los trabajadores es:

Tabla 18 Pregunta 17

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

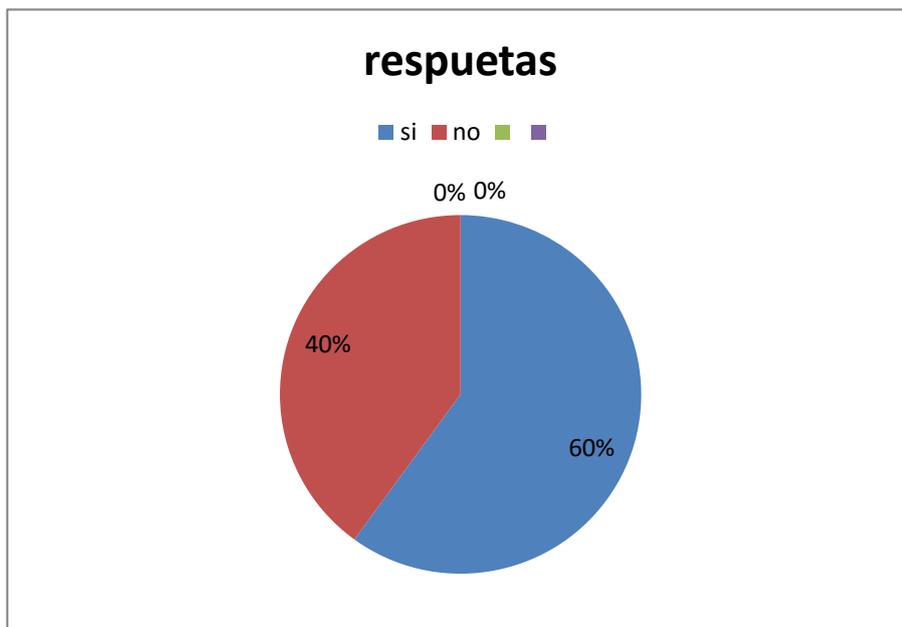


Gráfico 17 Pregunta 17

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

18.- La motivación asegura el puesto de trabajo

Tabla 19 Pregunta 18

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

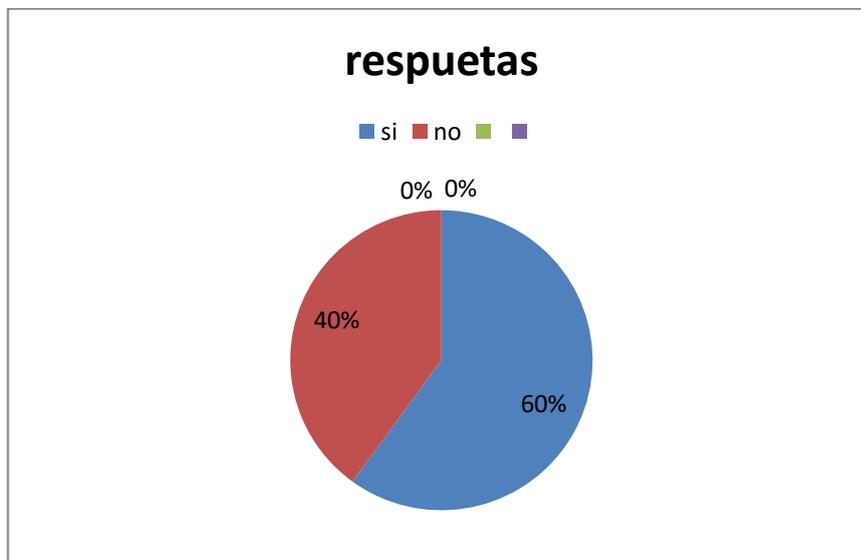


Gráfico 18 Pregunta 18

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

19.- Cree usted que un líder motivado pesa más que cualquier gerente

Tabla 20 Pregunta 19

Si	12
No	8

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega



Gráfico 19 Pregunta 19

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 60% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 40% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

20.- Le gustaría que las charlas de motivación todos los días se las diera el mismo gerente y con actividades des estresantes

Tabla 21 Pregunta 20

Si	14
No	6

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

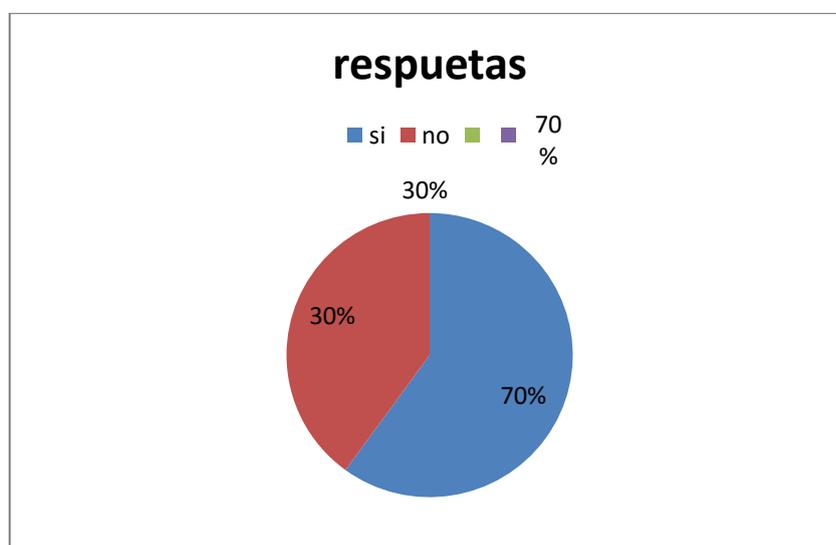


Gráfico 20 Pregunta 20

Fuente: Encuesta

Elaborado : Silvia Ortega

Análisis: El 70% de la población encuestada dijeron que si mientras que el 30% que no lo cual deja claro que la motivación es importante en las empresas que quieran surgir

5.09 TALLER

Taller es una modalidad de enseñanza-aprendizaje caracterizada por la interrelación entre la teoría y la práctica, en donde el instructor o motivador expone los fundamentos teóricos y procedimentales, que sirven de base para que los participantes, vinculados a temas que se están tratando los cuales deben ser entendidos por todos y puestos en práctica esto bajo continua supervisión y oportuna retroalimentación.



VIDEO DE BIENVENIDA

La base del video es para que los participantes entren en confianza y sepan de que se va hablar en el video de una forma más animada.



Objetivos de Nuestro Aprendizaje

- Que los participantes se concienticen de la importancia de la motivación en la vida laboral y de los principales resortes de la misma, de tal modo que aprendan a manejarla para el logro de metas valiosas.
- Que no sólo aprendan a motivar a otros sino también a analizar cómo los demás pretenden motivarlos a ellos, y de este modo adquieren medios para conservar la propia libertad de pensamiento y acción.

REGLAS DE ORO

Apagar el celular antes de entrar

No conversar

No maquillarse

Poner absoluta atención

Preguntas después del taller

ACTIVIDAD O VIDEO PARA RELIZAR LA CHARLA



Actividad 1



- 1. Formen un círculo todos los participantes. Preséntense cada uno, diciendo su nombre y una breve descripción de su puesto de trabajo, o en general de sus actividades actuales.



+

Actividad 2

- En una segunda ronda manifiesten, uno por uno, sus intereses en el tema de la motivación.



+

Actividad 3

- En una tercera ronda, o bien en subgrupos, expresen qué esperan de este seminario. Pueden contestar las preguntas:
- ¿Qué quiero que suceda aquí?
- ¿Qué quiero que no suceda aquí?

INSTRUCTIVO PARA EL TALLER DE MOTIVACION

Temario el siguiente temario fue seleccionado para dar a conocer el tema en su totalidad es por eso que se eligió estos temas para informar a los trabajadores que es la motivación y todo lo que esta conlleva de esta manera se llenaran vacíos y se hará más fácil motivar al personal.

TAREA 1 ¿Qué es motivación?

La **motivación** es la acción y efecto de motivar. Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona. Se forma con la palabra latina *motivus* ('movimiento') y el sufijo -ción ('acción', 'efecto').

TAREA 2 ¿tipos de motivación?

En ocasiones se suelen establecer distintos tipos de motivación en función de la fuente u origen del estímulo. En la motivación de logro, en la que el mecanismo que promueve a la acción es conseguir un determinado objetivo. La motivación de afiliación supone la búsqueda de seguridad y pertenencia a un grupo. La motivación de competencia no sólo pretende alcanzar un objetivo establecido, sino que busca realizarlo de la mejor forma posible. En Psicología se suelen distinguir entre dos tipos de motivación en función de dónde proceda el estímulo: motivación intrínseca y motivación extrínseca.

Motivación intrínseca

En la motivación intrínseca la persona comienza o realiza una actividad por incentivos internos, por el propio placer de realizarla. La satisfacción de realizar algo

o que conseguirlo no está determinada por factores externos. Está relacionada, por lo tanto, con la autosatisfacción personal y la autoestima. Por ejemplo, hay personas que realizan ejercicio físico porque disfrutan de la actividad.

Motivación extrínseca

En la motivación extrínseca, el estímulo o incentivo que mueve a una persona a realizar una actividad viene dado de fuera, es un incentivo externo y no proviene de la propia tarea. Funciona a modo de refuerzo. Por ejemplo, cuando una persona realiza ejercicio físico no por el mero hecho de disfrutar haciéndolo, sino por motivos sociales u otros.

1. Motivación personal

En Psicología, existen diversas teorías que establecen y clasifican los elementos que mueven a una persona a realizar algo o dejar de hacerlo. En muchos casos la motivación de una persona viene determinada por necesidades, tal y como se establece en la llamada 'pirámide de Maslow'. Igualmente, la motivación está fuertemente influida por la satisfacción de realizar una tarea o conseguir un determinado objetivo pero también por los incentivos que realizar o no realizar determinada conducta pueda conllevar.

Motivación laboral

La motivación laboral es aquella que está relacionada con el ámbito de trabajo. Algunos ejemplos pueden ser la remuneración económica, los días de

vacaciones, el status social y la propia realización y desempeño de la tarea. Es importante en este caso para la persona encontrar factores intrínsecos en el desarrollo de las tareas de un puesto de trabajo.

Motivación deportiva

En el mundo del deporte, especialmente a un alto nivel, la motivación es fundamental, ya que en muchos casos para alcanzar determinados objetivos el cuerpo tiene que llevar a unos límites de esfuerzo enormes. La auto superación, la competitividad y la recompensa que se puede obtener de conseguir una meta mueven en muchos casos a los deportistas. En muchos casos, la motivación intrínseca se ve condicionada por la propia lógica del deporte e alta competición y los deportistas deben también trabajar el componente mental. Por ejemplo, en pruebas ciclistas de larga duración en la que se requiere un gran esfuerzo, es posible que los deportistas que disfrutan de montar en bicicleta y escalar puertos pierdan ese tipo de motivación cuando el nivel de exigencia es mayor.

TAREA3 ¿A quién va dirigida la motivación?

Al inicio comenzamos por el personal administrativo el cual se encargara de expandir la motivación a los demás trabajadores ya que es importante que la cabeza de la empresa este estable y motivada y esto contagiara a los demás.

TAREA4 ¿Qué es desmotivación?

MOTIVACIÓN Y DESMOTIVACIÓN EN EL TRABAJO

Estar motivado, sobre todo en el trabajo, implica reconocer en la actividad que uno realiza aquellos elementos que dan satisfacción personal y profesional, e ir por ellos. Entre ellos podemos nombrar el logro de metas, alcanzar puestos de poder, tomar decisiones importantes, asociarse con otros, pertenecer a algún grupo social en especial, etc.

Tras la motivación hay responsabilidades compartidas entre empresa y trabajador. La primera, empresa, debe generar las instancias “higiénicas” adecuadas para que las personas puedan desarrollar sus funciones cuanto a seguridad, sueldo, calidad de vida, entre otros. Así mismo, la empresa debe reconocer los méritos y esfuerzos a través de capacitación, pasantías, recompensas sociales y, por qué no decirlo, económicas también.

La segunda responsabilidad, la del trabajador, es la de dar su 110% en la actividad que desarrolla. Implica dar de sí lo mejor para alcanzar las metas y “merecer” las recompensas de la empresa. Para ello, es necesario “automotivarse” día a día, o sea, mentalizar la satisfacción que genera la consecuencia de nuestros actos, lo que nos impulsa a la acción.

La desmotivación, dado lo anterior, consiste en un desinterés generalizado por desarrollar las actividades y funciones del cargo, una pérdida del entusiasmo

original por alcanzar metas y una disminución de la energía con la que trabajamos.

La principal causa tras la desmotivación está en la pérdida del sentido que tiene el trabajo en nuestras vidas. Nos desmotivamos cuando nos esforzamos y no recibimos a cambio aquello que nos prometió la organización, como dinero, reconocimiento, desafíos e identidad. Por ende, nos desmotivamos si no nos pagan los montos y en las fechas convenidas, cuando nuestros jefes no reconocen nuestros méritos, cuando caemos en la rutina y cuando la organización de la que somos parte no nos infunde orgullo de pertenecer a ella, entre otros.

Una persona desmotivada para una organización es un peso muerto con el que debe cargar, y se transforma en un gasto permanente en la medida que esta persona, que asumimos competente, no rinde al 100%. Dado lo anterior, fomentar la motivación laboral es una muy buena "inversión" para las organizaciones.

En términos psicológicos, una persona desmotivada puede vivenciar altos niveles de ansiedad y angustia. Es posible reconocer algunos signos como la pérdida de la concentración en las tareas cotidianas, desinterés por cumplir las normas, disminución de los aportes en tareas grupales y esfuerzos muy ajustados al mínimo exigido. Así mismo, puede manifestar acciones de agresividad-pasiva, desde la crítica hasta el boicot. Otras señales son la ausencia de descanso, de apetito y de energía generalizada.

Motivar a las personas en su contexto laboral requiere que las organizaciones determinen y eliminen, en primer lugar, aquello que los desmotiva, por ejemplo

cumpliendo lo convenido contractualmente, ajustando las condiciones higiénicas del entorno, estableciendo equidad en el trato y en las oportunidades, etc. Luego, debe fomentar el desarrollo profesional de los/as trabajadores/as, retroalimentar y reconocer el desempeño, proponer desafíos profesionales y brindarle seguridad, identidad y orgullo de trabajar en su organización.

Con todo, gran parte de la motivación nace desde las mismas personas. De nosotros depende ver el vaso medio lleno o medio vacío, y si bien existen muchos elementos que atentan contra nuestra motivación, siempre tenemos la oportunidad de elegir entre hacer de nuestro día un gran día.

Reencontrarse con el trabajo requiere de actividades como proponerse metas profesionales a mediano plazo, realistas y satisfactorias, participar activamente de equipos de trabajo, darle un toque personal a las actividades rutinarias, redecorar tu oficina o entorno laboral, compartir con otras personas en la empresa, aprender de los que tiene más experiencia y por último y no menos importante, sonreír más seguido

TAREA 5 Retroalimentación



CAPITULO VI

6.01 RECURSOS

- Recursos Humanos

Población:	15 personas
Director:	1 persona
Investigadores:	1 persona
Asesores:	2 (personal de la empresa)

- Recursos Audiovisuales

Infocus

Pantalla

Amplificación

Lapto

Memory flash

Video cámara

Cámara digital

Paleógrafo

Gigantografía

- Infraestructura

Local de eventos sociales

Sillas 40

Mesas 4

Cafetera 2

Vasos 50

Servilletas

Coffe breack 50

- Material de Apoyo

Cuaderno por asistente

Esfero por asistente

6.02 PRESUPESTO

Tabla 22 PRESUPESTO

MAQUINAS Y EQUIPOS			
CANTIDAD	DESCRIPCION	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1 computadora	Xtratech	\$ 750.00	\$ 750.00
1 impresoras	canon 1602	\$ 150.00	\$ 150.00
1 PROYECTOR	LG	\$ 400.00	\$ 400.00
SUMINISTROS Y MATERIALES			
4 resmas de papel bond	75 gramos	\$ 4.50	\$ 18.00
40 esferos	Bic	\$ 0.40	\$ 16.00
2 lápiz	mongol HB	\$ 0.30	\$ 0.60
2 borradores	Pelikan	\$ 0.40	\$ 0.80
1 corrector	Bic	\$ 1.60	\$ 1.60
3 grapadoras	Edgle	\$ 2.10	\$ 6.30
20 carpetas	Bic	\$ 0.30	\$ 6.00
3 cajas de grapas	Standler	\$ 1.00	\$ 3.00
40 cuadernos	norma universitario	\$ 1.30	\$ 52.00
5 anillos	Papelería	\$ 1.00	\$ 5.00
4 resaltadores	Bic	\$ 0.70	\$ 2.80
2 cajas e clips	Pelikan	\$ 0.80	\$ 1.60
1000 copias	Papelería	\$ 0.02	\$ 20.00
Internet	Claro	\$ 22.00	\$ 264.00
RECURSOS HUMANOS Y LOGISTICA			1000,00
TOTAL PARCIAL		\$	1,697.70
+10% DE IMPREVISTOS		\$	169.77
TOTAL GENERAL		\$	2,867.47

Fuente: LLANTA & SEVICIOS

Elaborado por: Silvia Ortega

Presupuesto del proyecto

INSUMOS	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALORTOTAL
Resma de papel bond	2	5.00	10.00
Cd	3	0.50	1.50
Copias	900	0.02	18.00
Platos desechables	1 paquete	1.00	1.00
Vasos desechables gruesos	1 paquete	2.00	2.00
Globos	1 paquete	1.00	1.00
Proyector	1	5.00	5.00
Impresiones a color	150	0.10	15.00
Empastado	1	80.00	80.00
Anillados	3	4.00	12.00
TOTAL			145.50

6.03 CRONOGRAMA

Tabla 23 CRONOGRAMA

Fecha Actividades	Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Aprobación del proyecto			x																					
Diseño del proyecto			x																					
Planificación del proyecto				x																				
Antecedentes				x																				
Justificación					x																			
Matriz T						x																		
Análisis de involucrados							x																	
Matriz de análisis de involucrados								x																
Árbol de problemas y árbol de objetivos									x															
Matriz de análisis de alternativas										x														
Matriz de análisis de impacto											x													
Diagrama de estrategias												x												
Matriz de marco lógico													x											
Propuesta														x										
Antecedentes															x									
Datos informativos																x								
Objetivo general y objetivo específico																	x							
Justificación																		x						
Marco teórico																			x					
Descripción de la propuesta																				x				
Análisis e interpretación de resultados																					x			
Socialización																					x	x		
Guía informativa																						x	x	
Aspectos administrativos																								x
Conclusiones y recomendaciones																								x
Anexos																								x x

Fuente: LLANTA & SEVICIOS

Elaborado por: Silvia Ortega

CAPITULO VII

7.01 CONCLUSIONES

*Se llegó a la conclusión que una empresa sin motivación no rinde como debería es por eso que el proyecto ayuda a los gerentes y administrativos a saber como se debe motivar al personal esto a su vez traerá resultados favorables para su empresa.

* En este taller de motivación se aprenderán nuevas formas de mejorar el clima laboral con la motivación, desde el perfil de gerente, ya que la mayoría de actividades durante este período es el de realizar propuestas, las cuales deben ser hechas con el objetivo de darlas a conocer y ponerlas en práctica con empleados, por lo que nosotros logramos desarrollar estas estrategias y crear ideas que a cierto plazo nos pueden ser demasiado útiles en la labor administrativa.

*La satisfacción que siento al incrementar talleres de motivación llevo a la conclusión que dichos proyectos donde los involucrados para realizar mi proyecto son muy importantes individualmente, cabe tomar en cuenta que al observar y volver

a analizar las actividades realizadas y resueltas, ya fueran de forma grupal o individual, hacen ver al personal el nivel de motivación recibidos y la cantidad de nuevas experiencias que se han tenido a lo largo de este proceso.

* El tomar esta herramienta de la realización de un taller de motivación hace que el personal retome una vez más y tome nota de todos los aprendizajes y experiencias realizada, además de la oportunidad de retroalimentar posibles aspectos que quedaron pendientes.

7.02 RECOMENDACIONES

*Al ver el índice de desmotivación en la empresa "Llantas y Servicios" se podría recomendar que se realicen talleres de motivación de manera periódica hasta ver que el personal se sienta motivado por si solo por lo que mi proyecto ayudaría de una forma positiva al progreso de la empresa dando un buen prestigio a la misma y a su vez mejorando el clima laboral.

* Con respecto a lo relacionado con los contenidos desarrollados, pienso que son muy acertados, ya que toman en cuenta un poco de cada uno de los aspectos que los colaboradores deben saber para ser acertados en su labor como gerentes u operativos.

* Tomar muy en cuenta el árbol de objetivos ya que este nos ayuda a saber a dónde va enfocado el proyecto a que personas y a qué departamento por lo que debemos ser claros en el objetivo general para que los objetivos específicos sean más reales y concisos.

* Podemos decir que la organización debe enfocarse tanto en lo que motiva intrínseca o extrínsecamente a su personal, ya que encontramos que en ambos tipos de motivación se dan de manera simultánea, al igual que su satisfacción laboral. No porque no se haya dado una diferencia entre estos aspectos, se deben olvidar, ya que en nuestro estudio indica que ambos se relacionan fuertemente, tanto e la motivación como en la satisfacción laboral.

BIBLIOGRAFIA

http://www.academia.edu/3752807/La_motivacion_en_el_entorno_laboral

http://globalizacion-estudios.blogspot.com/2006/03/la-motivacin-de-los-emplea_114160656154424817.html

<http://www.proasetel.com/paginas/articulos/motivacion.htm>

Definición de motivación - Qué es, Significado y Concepto

<http://definicion.de/motivacion/#ixzz3j2JvQjpl>

Beltan Llera, J. Para comprender la psicología. Editorial Verbo Divino (Estella-Navarra) 1988.

Birch y Veroff. La motivación: Un estudio de la acción. Editorial Marfil S.A. (Alcoy - España) 1969.

Campillo, J. Psicología de la educación. Editorial Magis. Esp.

Compilación de Cesar Coll, Jesús Palacios y Álvaro Marchesi. Desarrollo psicológico y educación II. Psicología de la educación.

Alianza Editorial (psicológica). (Madrid) 1990.

Child. D. Psicología para docentes. Editorial Kapelusz.

<http://www.monografias.com/trabajos3/motivlaboral/motivlaboral.shtml#ixzz3j2LZs>

OF6

ANEXOS

Tabla 24 MATRIZ DE INVOLUCRADOS

Actores Involucrados	Intereses sobre el problema central	Problema Percibidos	Recursos Mandatos y Capacitaciones	Intereses sobre el proyecto	Conflictos Potenciales
Ministerio de Relaciones Laborales	Orientar el nivel laboral sobres programas de motivación	Falta de capacitación a los gerentes	Reglamentos leyes y normas Código el trabajo	Evitar problemas de clima laboral inadecuado	Poco interés por parte el gobierno
IESS	Capacitación sobre el clima laboral en las empresas	Desinterés por falta de los funcionarios del IESS	Campañas de socialización sobre la motivación	Lograr un acuerdo con los gerentes de las empresas para que actúen y fortalezcan el tema	Falta de espacios adecuados para recibir la orientación
Familia	Orientación de un especialista en motivación para desarrollar del trabajador	Falta de tiempo para convivir y conversar	Buscar información sobre el comportamiento de. Trabajador y su bajo rendimiento laboral	Supervisar más el clima laboral en el que se rodea	Desinterés de la familia
SOCIOS	Capacitar a sus empleados	Bajo rendimiento de producción	Capacitación de personal administración	Impartir los conocimientos adquiridos por los administrativos a los operativos del tema	Falta de espacios adecuados para recibir una orientación hacia los operativos
Recursos Humanos	Guiar y dar apoyo a los gerentes sobre la motivación	Aumento de desmotivación y conflictos en el lugar de trabajo	Función judicial	Aumentar programas de capacitación al personal	Falta de personal capacitado

Fuente: LLANTA & SEVICIOS

Elaborado por: Silvia Ortega

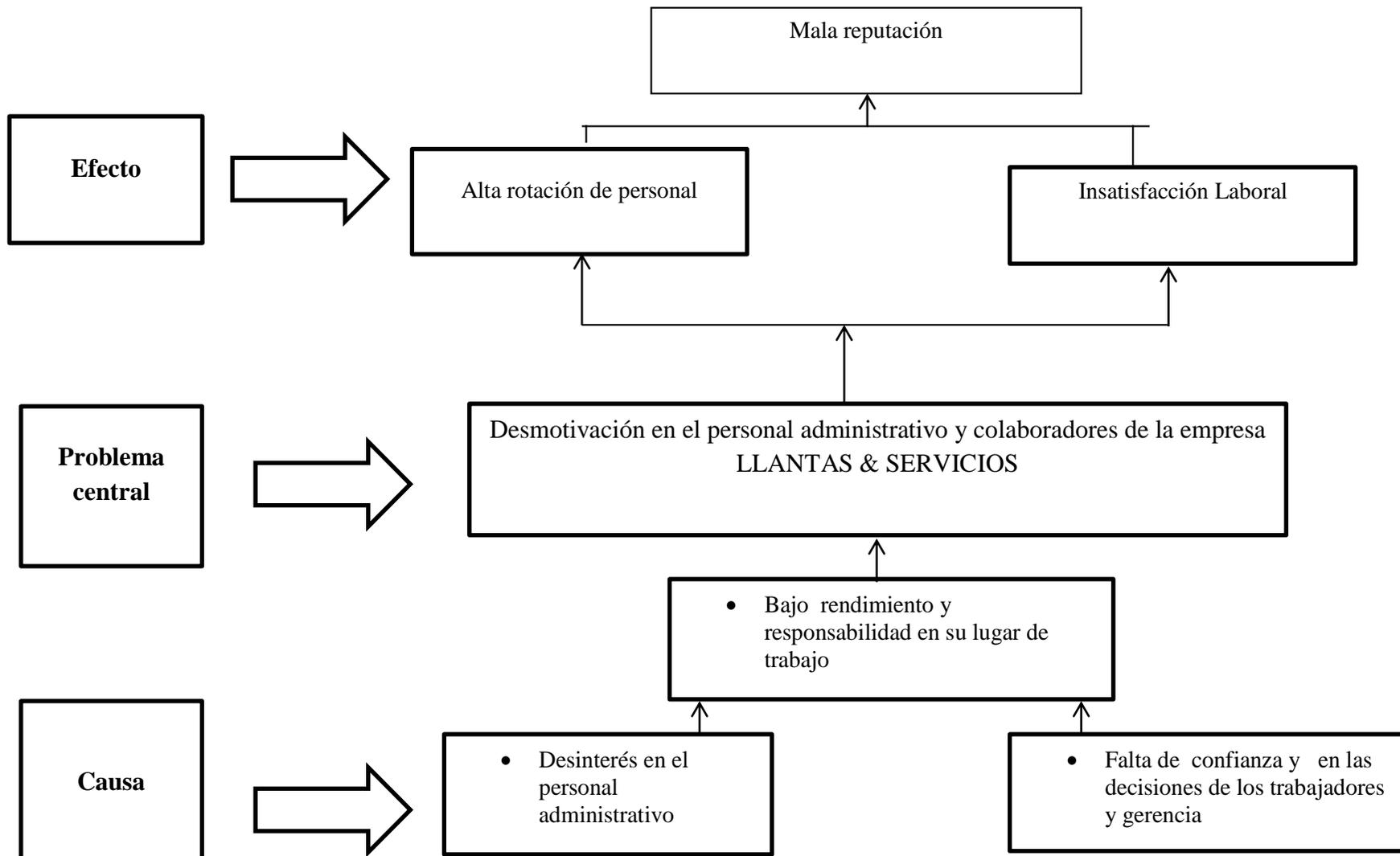


Figura 2 Arbol de Problemas

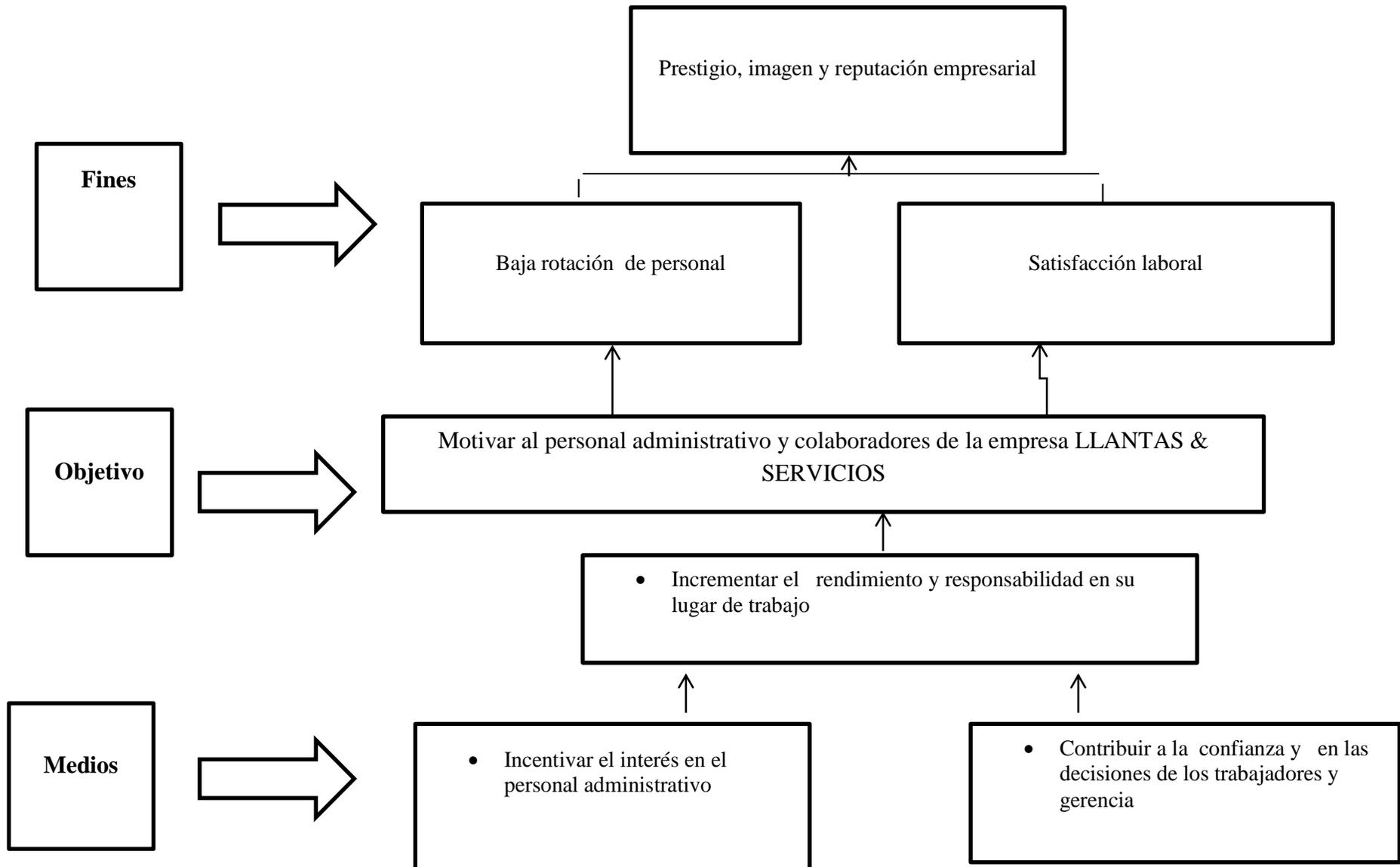


Figura 3 Árbol de Objetivos

Tabla 25 MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS

Objetivos	Impacto sobre el propósito	Factibilidad técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Incentivar el interés en el personal administrativo	4	4	4	5	5	22	Alto
Contribuir a la confianza y en las decisiones de los trabajadores y gerencia	4	5	5	5	5	24	Alto
Incrementar el rendimiento y responsabilidad en su lugar de trabajo	4	5	4	4	5	22	Alto
Motivar al personal administrativo y colaboradores de la empresa LLANTAS & SERVICIOS	4	4	5	5	5	23	Alto

Fuente: LLANTA & SEVICIOS

Elaborado por: Silvia Ortega

Tabla 26 MATRIZ DE IMPACTOS DE OBJETIVOS

Objetivos	Factibilidad de logros	Impacto de género	Impacto ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total
Incentivar el interés en el personal administrativo	Principales beneficiarios personal administrativo (4)	Cambio de actitud y ayuda entre hombres y mujeres (4)	Protección en el entorno e integridad laboral (4)	Explorar los programas de motivación (4)	Gerente invierte en ayuda en la motivacional (3)	19
Contribuir a la confianza y en las decisiones de los trabajadores y gerencia	Talleres de motivación manipulan comportamiento en trabajadores (4)	Respeto a los derechos de la mujer (5)	Realizar actividades recreacionales para estimular la confianza (3)	Identificar los talleres buenos de motivación (4)	Lograr que el 90% de comunicación se interiorice (4)	20
Incrementar el rendimiento y responsabilidad en su lugar de trabajo	Orientar a los trabajadores sobre su puesto de trabajo (4)	Respeto derecho humanos (4)	Supervisar los programas motivadores (5)	Establecer horario de rendimiento (4)	Buscar ayuda profesional sobre la desmotivación laboral (4)	21
Motivar al personal administrativo y colaboradores de la empresa LLANTAS & SERVICIOS	Control en el personal administrativo cuando se den las charlas (4)	Respeto a los derechos de la mujer y a su vez humanos (5)	Mejorar en un 80% los conocimientos sobre la importancia de la motivación (4)	Percibir de manera constructiva los diversos programas de motivación (4)	Inversión de motivadores por parte de la empresa (5)	22
	16	18	16	16	16	82

Fuente: LLANTA & SEVICIOS

Elaborado por: Silvia Ortega

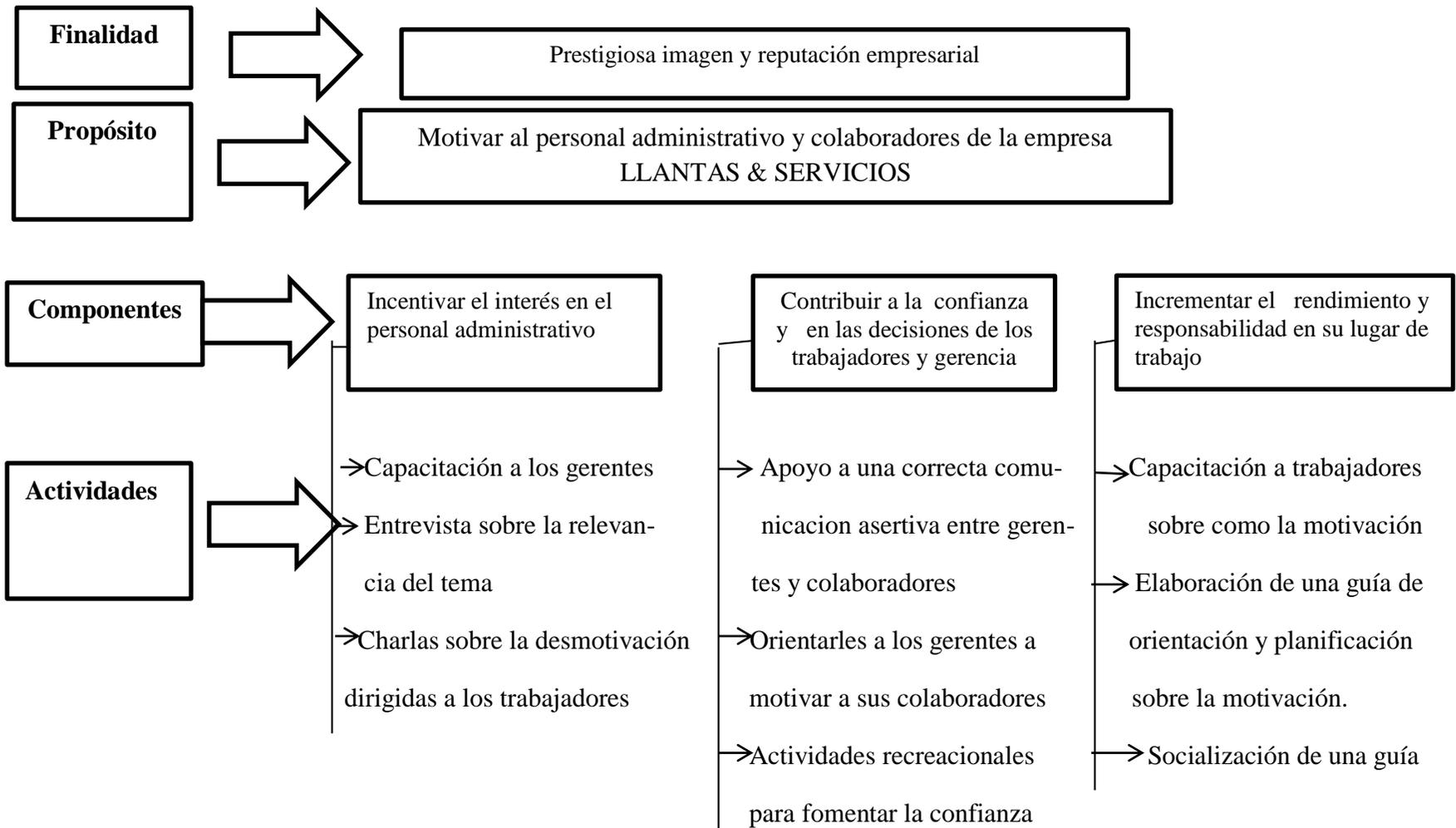


Figura 4 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS

Tabla 27 MARCO LOGICO

Finalidad	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto
Beneficios globalizados del proyecto	Mejora la integración de la empresa al mercado dando haciéndose reconocida a partir de la charlas de motivación	Mediante entrevistas y encuestas al personal	La empresa contribuye al cuidado físico y mental del trabajador
Prestigiosa imagen y reputación empresarial	Los gerentes se asesoran para el control y supervisión de su personal motivado	Información de datos estadísticos después de la socialización del proyecto	Empresas del sector de Calderón se involucraran en sus costumbres motivar a su personal
Propósito	Control del entorno laboral y social a partir el mes que se dio el taller	Mediante encuestas y entrevistas entregadas a los gerentes y sus colaboradores	Diseñar talleres con programas de capacitación al gerente mediante el Ministerio de Relaciones Laborales
Motivar al personal administrativo y colaboradores de la empresa LLANTAS & SERVICIOS	Uso correcto de los talleres y charlas motivacionales	Encuestas realizadas al personal después del taller	Tener mediante donaciones todo el material didáctico para los talleres establecidos
Componentes	Los trabajadores asumen responsabilidad	Bajo el departamento de Talento	Vincular los estudios que establecen una

<p>Incentivar el interés en el personal administrativo Contribuir a la confianza y en las decisiones de los trabajadores y gerencia Incrementar el rendimiento y responsabilidad en su lugar de trabajo</p>	<p>sobre hacer sus labores con más entusiasmo a partir del mes de socialización del proyecto</p> <p>Los gerentes utilizan ciertas medidas necesarias para prevenir un clima laboral inadecuado</p> <p>Promueve a determinar mediante los gerentes la reducción de desmotivación laboral</p>	<p>Humano sobre la motivación</p> <p>Registros estadísticos en base a de entrevistas y encuestas realizadas y entregadas a gerencia</p> <p>Datos estadísticos mediante la socialización del proyecto</p>	<p>base científica de información desde la cual avanzar en el estudio de la relación entre la motivación y el comportamiento laboral entre gerente y colaboradores</p> <p>Apoyo del Ministerio de Relaciones Laborales con profesionales capacitados para promover charlas o talleres de motivación tanto para gerentes colaboradores y su familia</p> <p>Gerentes preocupados por el interés de que exista ayudar mediante profesionales para el desarrollo de su empresa</p>
<p>Actividades</p>	<p>Gastos corrientes</p> <p>Honorarios profesionales Viáticos, pasajes Documentos de información Impresiones Local</p> <p>Aportaciones</p> <p>Aportaciones usuario del proyecto</p> <p>Aportaciones de otras aportaciones</p>	<p>2,867.47</p> <p>ITSCO Tutorías Capacitaciones Asesorías</p>	<p>Asistencia a talleres</p> <p>Interés que pueda producir en el gerente y sus colaboradores</p>
<p>1.1 Capacitación a los gerentes 1.2 Entrevista sobre la relevancia sobre el tema 1.3 Charlas sobre la desmotivación dirigidas a los trabajadores 2.1 Apoyo a una correcta comunicación asertiva entre gerentes y colaboradores 2.2 Orientarles a los gerentes a motivar a sus colaboradores 2.3 Actividades recreacionales para fomentar la confianza 3.1 Capacitación a trabajadores sobre como la motivación 3.2 Elaboración de una guía de orientación y planificación sobre la motivación 3.3 Socialización de una guía</p>			

Fuente: LLANTA & SEVICIOS

Elaborado por: Silvia Ortega