



**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y
PERSONAL**

**IMPLEMENTAR UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE
ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA
FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL
PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-
2020**

**Proyecto previo a la obtención del Título de Tecnólogo En Administración de
Recursos Humanos**

Autor: Jeferson Gilberto Riera Guiracucha

Tutor: Ing. Franco Guido

Quito, marzo 2020

CARATULA



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y PERSONAL

**IMPLEMENTAR UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE
ESPECIALIDADES DE LAS FF. AA. N°1 CON LA FINALIDAD DE
MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL,
DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019 – 2020.**

**Trabajo de Titulación previo la obtención del título de Tecnólogo en
Administración de Recursos Humanos y Personal**

AUTOR: JEFERSON GILBERTO RIERA GUIRACUCHA

TUTOR: ING. GUIDO FRANCO

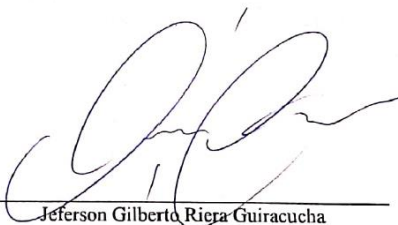
Quito, abril 2020

**IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE
SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS
ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES
DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

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



Jeferson Gilberto Riera Guiracucha

C.C: 1723412043

IMPLEMENTAR UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE
SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FF. AA. N°1 CON
LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL,
DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019 – 2020.

**IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE
SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS
ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES
DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020**

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL



LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Jeferson Gilberto Riera Guiracucha, portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 1723412043 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: "En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.", otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado "Implementar un plan motivacional dirigido al Dpto. Servicios Generales del HE-1 con la finalidad de mejorar la productividad del personal distrito metropolitano de quito 2020- 2020" fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

Firma:

Nombre:  Jeferson Gilberto Riera Guiracucha

C.C: 17234102043

Quito, abril 2020

IMPLEMENTAR UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE
SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FF. AA. N°1 CON
LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL,
DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019 - 2020.

**IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE
SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS
ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES
DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020**

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR

CORDILLERA

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INTEGRACIÓN CURRICULAR EN EL REPOSITORIO DIGITAL

DATOS PERSONALES:

1. **NOMBRE COMPLETO DEL ESTUDIANTE**
JEFERSON GILBERTO RIERA GUIRACUCHA
2. **CÉDULA DE CIUDADANÍA**
1723412043
3. **FECHA DE NACIMIENTO**
01/10/1989
4. **NACIONALIDAD**
Ecuatoriana
5. **DIRECCIÓN DE RESIDENCIA**
SELVA ALEGRE Y ANTONIO HERRERA N°28-42 SECTOR LAS CASAS
6. **PROVINCIA DE RESIDENCIA**
Pichincha
7. **CANTÓN DE RESIDENCIA**
Quito
8. **CORREO ELECTRÓNICO**
Jo124.loki@gmail.com
9. **TELÉFONOS**
02 2541403 / 0960239263
10. **FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Julio del 2020

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

TEMA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR:

IMPLEMENTAR UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

EN CASO DE HABER REALIZADO INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA:

**COMPLETE Y AÑADA SU FIRMA DIGITAL A
CONTINUACIÓN TIPO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR**

INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA ☐

I+D+i ☒

INCUBADORA EMPRESARIAL ☐

PRODUCCIÓN ARTÍSTICA ☐

Yo, JEFERSON GILBERTO RIERA GUIRACUCHA, portador de la cédula de identidad N° 1723412043, autorizo al Instituto Tecnológico Superior Cordillera la publicación del Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital.


FIRMA DE ALUMNO

ENTIDAD QUE AUSPICIO EL TRABAJO: HOSPITAL ESPECIALIDADES FF. AA. N°1
NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL: CAP TEC AVC FERNANDO REA
TELÉFONO Y/O CELULAR EMPRESA: (593-2) 250068 008 / 009

Ing. William Patricio Parra López
ADMINISTRADOR DE BIBLIOTECA CENTRAL
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

AGRADECIMIENTO



AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y mi madre por darme la vida, por guiarme a lo largo de mi camino al existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad por brindarme ese amor incondicional para así llegar a cumplir mis objetivo, a mi familia y amigos por apoyarme incondicionalmente y alentarme en todo momento para que continúe y no desmaye sin ellos no hubiera sido posible culminar esta compleja tarea de investigación.

Jeferson Gilberto Riera

IMPLEMENTAR UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE
SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FF. AA. N°1 CON
LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL,
DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019 – 2020.

**IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE
SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS
ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES
DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020**

DEDICATORIA



DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo se lo dedico principalmente a Dios, Mi familia e Hijo por ser los pilares fundamentales en mi vida, mi inspiración por darme la fuerza necesaria para continuar en este proceso de cumplir uno de mis objetivos más deseados en estos tres largos años de estudio y sacrificio.

A mi madre, por su amor incondicional, trabajo y dedicación por enseñarme el valor de superarse día a día quien ha sido un apoyo fundamental en el camino, a mi familia mi esposa e hijo a quienes les demuestro que puedo lograr todo lo que me proponga en la vida como verlos felices por mis logros, a mi hermano Andrés quien fue la primera persona en creer en mí en todo lo que me proponga siempre me alentó hoy en día lo sigue haciendo desde cielo donde un día nos volveremos a reunir, gracias a mis amigos que son pocos pero verdaderos.

Gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo soy por culminar una etapa más de mi vida.

Al Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°1 quienes me supieron abrir las puertas y compartieron sus conocimientos.

Al Instituto Tecnológico Superior Cordillera ITSCO por permitirme ser parte de los afortunados estudiantes que se formaron y prepararon en la carrera de Administración de Recursos Humanos hoy miro a mis compañeros, profesores y solo les digo gracias lo logramos.

IMPLEMENTAR UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FF. AA. N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019 – 2020.

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

ÍNDICE

CARATULA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	iii
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE TABLAS.....	xv
ÍNDICE FIGURAS	xvi
RESUMEN EJECUTIVO	xvii
ABSTRACT.....	xviii
CAPÍTULO I.....	1
1.01 Contexto.....	1
1.01.01 Macro.....	2
1.01.02 Meso	5
1.01.03 Micro	6
1.02 Justificación	7
1.03 Matriz de fuerza T.....	8
1.03.01 Análisis de valores de Fuerzas	9
1.03.02 Análisis de la Matriz T	10

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

2.0	Mapeo	12
2.01	Mapeo de Involucrados.....	12
2.01.01	Análisis del mapeo de Involucrados.....	14
2.01.02	Discriminas.....	14
2.01.03	Jerarquización:.....	14
2.02	Matriz de Involucrados	15
2.02.01	Análisis de la Matriz de Involucrados	17
CAPÍTULO III.....		19
3.0	Problemas y Objetivos.....	19
3.01.01	Análisis del Árbol de Problemas	21
3.02	Árbol de Objetivos.....	23
3.02.01	Análisis del Árbol de Objetivos	24
CAPITULO IV.....		26
4.0	Análisis de Alternativas.....	26
4.01	Matriz de análisis de alternativas.....	26
4.01.01	Análisis de la Matriz de Alternativas	27
4.02	Matriz de análisis del impacto de los objetivos	29
4.02.01	Análisis de la Matriz de impacto de los objetivos.....	30
4.03	Diagrama de Estrategias	32
4.03.1	Análisis del Diagrama de Estrategias.....	34
4.04	Matriz de Marco Lógico	34

4.04.01	Análisis de la Marco Teórico	38
5.0	Propuesta	39
5.01	Antecedentes	39
5.01.01	Justificación	40
5.01.02	Objetivo General	40
5.01.03	Objetivo Específico	40
5.02	Marco Legal	41
5.03	Marco Teórico	41
5.04	Qué es la motivación laboral	41
5.04.01	Tipos de Motivación	42
5.04.02	Fases de la elaboración de un plan Motivacional	44
5.04.03	Conectar con el mundo emocional de la persona que se quiere motivar	45
5.04.04	Eliminar los factores de insatisfacción	45
5.04.05	Encontrar la “palanca de cambio”.	47
5.04.06	Alinear los objetivos personales con los organizacionales	47
5.04.07	Generar corresponsabilidad	48
5.04.08	Establecer procedimientos para el feedback o también conocido como realimentación que ayuden al seguimiento y supervisión	49
5.05	Descripción de la Metodología a Investigar	49
5.05.01	Metodología	49
5.05.02	Tipos de la Investigación	50
IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020		

5.05.03	Justificación de la Metodología.....	52
5.06	Herramienta de investigación utilizada.....	52
5.06.01	Población y Muestreo	52
5.07	Encuesta	52
5.07.01	Formato de la encuesta	53
5.07.02	Modelo de la Encuesta	54
		55
5.07.03	Análisis de la Pregunta N° 1.....	55
5.07.04	Análisis de la Pregunta N° 2.....	56
5.07.05	Análisis de la Pregunta N° 3.....	58
5.07.06	Análisis de la Pregunta N° 4.....	59
5.07.07	Análisis de la Pregunta N° 5.....	60
5.07.08	Análisis de la Pregunta N° 6.....	60
5.07.09	Análisis de la Pregunta N° 7.....	61
5.07.010	Análisis de la Pregunta N° 8.....	62
5.07.011	Análisis de la Pregunta N°9.....	63
5.07.012	Análisis de la Pregunta N°10	64
5.07.013	Análisis:	65
	Índice Propuesta	67
	Etapas N°-1.....	69
1.0	Contenido de la propuesta	69

1.02	Objetivo Especifico.....	70
1.03	Filosofía empresarial.....	70
1.03.1.	Misión.....	70
1.03.2.	Visión	70
1.04	Desarrollo del contenido del taller.....	70
1.04.1.	Charla sobre la importancia de la motivación laboral	71
1.05	Estrategia de la motivación.....	72
1.05.1.	Ejecución de las Estrategia motivacionales.....	72
1.05.2.	Evaluación de control	72
1.05.3.	Objetivo General	72
1.05.4.	Objetivo Especifico	72
1.06	Desarrollo del plan motivacional.....	73
1.06.1.	Objetivo General	73
1.06.2.	Objetivo Específico	74
1.07	Capacitaciones	74
1.07.1.	Objetivo General	74
1.07.2.	Actividades	75
1.08	SEMINARIOS	75
1.08.1.	Objetivo General	75
1.09	Responsables.....	77
1.010	Recursos Involucrados.....	77

Etapa 2.....	78
2.0 Ejecución de las estrategias de motivación	78
2.01.1. Objetivo General	78
2.02 Responsables:.....	78
2.03 Tiempo de Ejecución	79
ETAPA 3.....	81
3.0 Ejecución y control.....	81
3.01 Objetivo General.....	81
3.02 Objetivos Específicos	81
3.03 Diseño del Cuestionario de evaluación de la capacitación Impartida	81
3.04 Análisis de Resultados	82
3.05 Informe de Resultados	83
3.06 Involucrados.....	83
3.07 Cronograma de actividades.....	84
3.08 Cronograma de Actividades de los Seminarios	84
CAPITULO VI.....	85
6.0 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	85
6.01 Recursos.....	85
6.02 Presupuesto	86
CAPITULO VII	90
7.0 Conclusiones y Recomendaciones	90

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

7.01	Conclusiones.....	90
7.02	Recomendaciones	91
	Bibliografía	92
	ANEXOS	95

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1 Matriz T	8
Tabla 2 Matriz de Involucrados	16
Tabla 3 Matriz de análisis de alternativas	26
Tabla 4 Matriz de análisis del impacto de los objetivos	29
Tabla 5 Marco Lógico	35
Tabla 6 Modelo de la Encuesta	54
Tabla 7 Pregunta 1	55
Tabla 8 Pregunta 2	56
Tabla 9 Pregunta 3	57
Tabla 10 Pregunta 4	58
Tabla 11 Pregunta 5	59
Tabla 12 Pregunta 6	60
Tabla 13 Pregunta 7	61
Tabla 14 Pregunta 8	62
Tabla 15 Pregunta 9	63
Tabla 16 Pregunta 10	64
Tabla 17 Diseño de Cuestionario	81
Tabla 18 Cronograma de Actividades de Seminarios	84
Tabla 19 Presupuesto	87

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1 Matriz T Ponderación	9
Figura 2 Mapeo de Involucrados.....	13
Figura 3Árbol de Problemas	20
Figura 4 Árbol de Objetivos.....	23
Figura 5 Diagrama de Estrategias	33
Figura 6 Pregunta 1	55
Figura 7 Pregunta 2	56
Figura 8 Pregunta 3	57
Figura 9 Pregunta 4	58
Figura 10 Pregunta 5	59
Figura 11 Pregunta 6	60
Figura 12 Pregunta 7	61
Figura 13 Pregunta 8	62
Figura 14 Pregunta 9	63
Figura 15 Pregunta 10	64

RESUMEN EJECUTIVO

Este proyecto se enfoca en dar a conocer la importancia de implementar un plan motivacional dentro de las empresas, ya que tiene como objetivo aumentar la productividad del personal en un ambiente laboral adecuado donde se cumplan con las expectativas de los trabajadores en el cumplimiento de sus objetivos, de acuerdo al criterio y actividad de cada organización para dar a conocer las responsabilidades y derechos que tiene cada colaborador en la institución.- Este plan motivacional tendrá validez dentro de la institución y estará bajo el direccionamiento de las personas encargadas para el cumplimiento del mismo, como el departamento de, bienestar del personal, Dirección de Recursos Humanos finalmente la puesta en práctica del plan motivacional será beneficioso para todos los funcionarios que lo conforman de esta manera fortalecerá mejorando el proceso productivo de cada persona, el clima laboral que se encuentran y permitir establecer buenas relaciones interpersonales, teniendo la certeza que existe la importancia necesaria que los motive a realizar sus actividades con una mejora continua en el cumplimiento de sus objetivos Institucionales y personales.

ABSTRACT

This project focuses on raising awareness of the importance of implementing a motivational plan within companies, as it aims to increase staff productivity in a work environment appropriate to meet the expectations of the workers in the fulfillment of its objectives, according to the criteria and activity of each organization to publicize the rights and responsibilities of each partner in the institution.- This motivational plan will be valid within the institution and will be under the control of the persons responsible for the compliance of the same, as the department, staff welfare, management of Human Resources finally, the implementation of the motivational plan will be beneficial for all the employees that make it up this way will strengthen by improving the production process of each person, the work climate they are in and allow to establish good interpersonal relationships, having the certainty that there is the necessary importance that will motivate them to perform their activities with a continuous improvement in the fulfillment of their Institutional objectives and personal

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

CAPÍTULO I

1.0 Antecedentes

1.01 Contexto

Afirma que la Motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo, El comportamiento humano es dinámico por el comportamiento es causado, existe una causalidad del comportamiento, que se origina en estímulos internos o externos, el comportamiento es motivado. En todo comportamiento humano existe una finalidad, está dirigido u orientado hacia algún objetivo; El comportamiento está orientado hacia objetivos. En todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia, que indica los motivos del comportamiento (Chiavenato, 1999, pág. 6).

La teoría de expectativa-valor fue propuesta por Atkinson, Ésta sugiere que la intención de realizar una acción está determinada por las expectativas de alcanzar un incentivo y por el valor otorgado a dicho incentivo. Atkinson relaciona estos conceptos con la necesidad de logro. (Atkinson, 1964)

Así, la teoría combina los constructos de necesidad, expectativa y valor.-

Propone que la manifestación de una conducta es el resultado de una multiplicación entre tres componentes los cuales son el motivo (o necesidad de logro), la probabilidad de éxito y el valor de incentivo de la tarea.

Más concretamente, Atkinson sugiere que la tendencia a realizar conductas orientadas al éxito es una función conjunta de la motivación de la persona por conseguir el éxito, de su expectativa de conseguirlo, e inversamente proporcional a la probabilidad de alcanzarlo o lograrlo.

Por lo antes expuesto se argumenta que la motivación laboral es un factor importante, donde también interviene la conducta de los trabajadores, se propone que esta investigación se planteada como una oportunidad de cambio en el Departamento (DPTO) Servicios Generales del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°1 (HE-1), ya que existe una carencia de desmotivación por parte del personal motivo por el cual el presente proyecto pretende elevar en un 50% la motivación, con la finalidad de mejorar las actividades laborales del personal en el Dpto. de Servicios Generales del HE-1.

1.01.01Macro

Khan (1993) discute cómo se puede utilizar diversas teorías de la motivación para mejorar la productividad de los individuos en una organización. El estudio concluyó que, como primer paso para motivar a la gente en una organización, la dirección

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

debería mostrar confianza en las capacidades de su gente, debe proporcionar la formación necesaria y el apoyo organizativo, tratarlos de manera justa y equitativa en términos de salario inicial y recompensas posteriores, y, finalmente, prestar más atención a la utilización de los incentivos no monetarios y hacer énfasis 23 para motivar a la gente.

McFarland (1994) pone de relieve la importancia del papel de los gerentes para motivar a los ingenieros para lograr un mayor rendimiento. El rendimiento está determinado por las capacidades y motivaciones de los individuos que interactúan con el entorno de trabajo. Los gestores resisten al impacto, respondiendo a las diferencias individuales, el aumento de la motivación, guiando el desarrollo del grupo, y el control de los sistemas de organización. La gestión eficaz requiere el fomento de comportamientos deseados como apoyo, educación y formación, y de grupo y capacidad de organización en base a factores contextuales en desarrollo. (Negro, Julio del 2016)

La motivación suele plantearse en forma de expectativas y de experiencias o bien de contribuciones y retribuciones relativizando las posibilidades de cambio o de transformación que puedan sufrir. (MENÉNDEZ, Septiembre del 2011)

La noción de expectativa introducida por Morse expresa el conjunto de valores que el individuo ha ido asimilando y que quiere ver realizados en su ámbito de trabajo; así, la satisfacción será el resultado de lo que el individuo espera obtener y lo que obtiene realmente, (Pérez Rubio, 1997). La motivación es una variable que

influye en mayor medida que la satisfacción en el desempeño y resultados productivos. La satisfacción y la motivación no son dependientes entre ellas, por ejemplo, un empleado puede estar satisfecho con su trabajo, pero no motivado, se trata de aquel individuo que evalúa favorablemente su situación profesional, pero cuyo esfuerzo no proporciona niveles de desempeño elevados (Cavalcante, 2004).

Este origen se remonta a la filosofía clásica con autores como Sócrates, Platón o Aristóteles. Estos destacaban la naturaleza irracional e impulsiva de los motivos. En la era moderna, fue Descartes quien aportó, la que se considera, la primera gran teoría de la motivación en 1622. Este fue el primero en asignar poderes de motivación exclusivos a la voluntad. Según la teoría desarrollada por René Descartes, todo acto de voluntad es realmente una actuación orientada. Posteriormente, Charles Darwin planteó el concepto de instinto que completó William James popularizando la teoría del instinto de motivación humana (Reeve, 2003). (Estrada, Junio 2015)

Las teorías de contenido fueron las primeras hipótesis desarrolladas desde el punto de vista temporal. Éstas estudian y consideran aspectos o elementos que motivan a las personas, mientras que las teorías de proceso estudian el proceso de pensamiento por el que éstas se motivan

Por lo antes expuesto se argumenta que la motivación laboral es un factor importante e indispensable, donde también interviene la conducta de los trabajador, cuando se cuenta con un personal motivado se obtiene calidad y productividad el

cual es el objetivo de la organización, para el bienestar de trabajadores y posteriormente el desarrollo de la misma.

1.01.02Meso

“Universidad Técnica de Bogotá. La motivación es el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y así pueda alcanzar las metas deseadas para el motivador” (Sexton, 1977, p. 162).
(Negro, Julio del 2016)

El anterior concepto de Sexton, relaciona el esfuerzo y la retribución que comprende el contexto del individuo en el cual influyen la satisfacción de las necesidades y las expectativas en factores, tales como: los premios, la satisfacción laboral, entre otras formas de reconocimiento.

Otra definición de la motivación de los recursos humanos señala que “consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño” (Armstrong, 1991, p. 266).

En la Universidad Técnica de Ambato en la Facultad De Ciencias Humanas y de la Educación en el Año 2012, Lilián Fanny Malisa López Presento un proyecto (López, 2012)

“El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa eléctrica provincial Cotopaxi”, la presente investigación exhibe un proceso donde se establece que las empresas públicas y privadas aún no se **IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020**

enmarcan en el estudio del clima laboral, ni al mejoramiento del desempeño laboral y desconoce sus beneficios, esta problemática no se la ha tomado como prioridad para fomentar en las organizaciones el mejoramiento continuo del personal.- Pero en la actualidad se evidencia que la empresa enfrenta falencias que no le permiten crecer, todo esto debido a que no cuenta con una motivación que promueva no solo una evaluación a su personal, sino también formarlo y mejorarlo a partir de un sistema integral de manejo de recurso humano, su enfoque es solamente el factor productivo y aumentar el rendimiento del grupo humano, existe despreocupación en el bienestar de los empleados.

La evaluación de la motivación es importante para el éxito de la administración es vital ya que refleja de una manera directa el plan estratégico de la organización, también es vital cuando existen equipos de trabajo en una organización, la motivación y desempeño en la mayoría de las empresas incide sobre el empleado individual o grupo de trabajadores, los cuales al tener un mayor porcentaje de motivación los logros para el desarrollo de metas y objetivos se puede ver afectado ya sea porque es una empresa pública o porque cuenta con un gran número de trabajadores y necesita mejoras en la gestión.

1.01.03Micro

En el Distrito metropolitano de Quito, las empresas, buscan mantener un alto índice de motivación laboral de sus colaboradores los mismos que son factores claves para el buen funcionamiento y desarrollo de la empresa, logrando así alcanzar metas y objetivos establecidos por la empresa u organización

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

La necesidad de generar un alto índice de motivación laboral hace que los altos mandos en el departamento de Servicios Generales del Hospital de Especialidades FF. AA N°1 se preocupen por mantener a los colaboradores motivados de tal manera que esto ayudara a que la empresa obtenga unos buenos resultados tanto en la productividad como en el buen clima laboral entre los colaboradores, se trabaja con la finalidad que los colaboradores se sientan altamente motivados y así puedan alcanzar sus objetivos establecidos a corto, media o largo plaza.

1.02 Justificación

En el Hospital de Especialidades de las FF. AA. N°1 en el DPTO. de Servicios generales se dan varias situaciones adversas, una de las principales es la falta de motivación, debido al desinterés por parte del alto mando, lo cual provoca un bajo porcentaje de motivación por parte de los colaboradores siendo este uno de los factores principales que afectan al bajo rendimiento y productividad del personal generando malas condiciones de trabajo.

Mediante el diseño y la socialización de un plan motivacional dirigido al DPTO. De Servicios Generales del HE-1, que permitirá alcanzar los resultados deseados con eficiencia, calidad e innovación donde se propiciara un clima laboral saludable también condiciones físicas o ambientales de trabajo sean óptimas para el buen desempeño de las diferentes actividades incrementar el rendimiento laboral, productividad, satisfacción, motivación, estabilidad laboral y el cumplimiento de objetivos de la empresa.

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

El presente proyecto está vinculado hacia el objetivo número 1 del Plan Nacional del Buen Vivir “Toda una Vida 2017 – 2021” de la siguiente Manera:

“Objetivo 1: “GARANTIZAR UNA VIDA DIGNA CON IGUALES OPORTUNIDADES PARA TODAS LAS PERSONAS”

Se concluye que este objetivo está direccionado al proyecto pues hace referencia que el Estado es el máximo ente regulador de igualdad, entre personas así como también para que posean una vida digna con derechos y obligaciones que deberán ser cumplidas por todos los ecuatorianos sin distinción alguna garantizando una vida digna en igualdad de oportunidades, condiciones para alcanzar sus objetivos a lo largo del ciclo de vida, prestando servicios de tal modo que las personas y organizaciones dejen de ser simples beneficiarias para ser sujetos que se apropian, exigen y ejercen sus derechos.

1.03 Matriz de fuerza T

Tabla 1Matriz T

Situación empeorada	Situación actual				Situación mejorada
Mal Clima Laboral, baja productividad	Escaso compromiso por parte de los empleados del Dpto. Servicios Generales del HE-1				Mejorar las Actividades Laborales con empleados comprometidos, implementando un plan motivacional para el desarrollo de sus actividades y funciones.
Fuerzas impulsadoras	IR.	PC.	IR.	PC.	Fuerzas bloqueadoras
Capacitaciones al personal sobre el Trabajo en Equipo.	1	4	5	2	Escasa Colaboración por parte de las autoridades del establecimiento.

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

Charlas dinámicas donde el personal interactúe aprendiendo de relaciones intrapersonales	1	5	4	1	Inasistencia por parte de los colaboradores “Empleados”
Pausas Activas con una metodología donde los empleados salgan de su zona de confort.	2	4	4	1	Resistencia de Colaboración al Cambio
Plan carrera para los empleados que demuestren superación Académica	2	5	4	1	Recursos económicos, escasos por parte de la empresa.
Analizar el tipo de personal con el que cuenta la empresa	2	4	4	1	Insuficiente información necesaria del personal

Elaborado por: Jeferson Gilberto Riera Guiracucha
Fuente: Matriz T

1.03.01 Análisis de valores de Fuerzas

Problemáticas Agravada (Etreto a Evitar)	Problema Central (Problema del presente)				Problemática Resuelta (Ideal a Buscar)
Fuerzas Impulsadoras →	I	PC	I	PC	← Fuerzas Bloqueadoras
I = Intensidad: Cuál es el Nivel de impacto de la fuerza sobre la problemática.	Escala: 1 = Baja 2 = Medio Bajo 3 = Medio 4 = Medio Alto 5 = Alto				PC = Potencial de Cambio: Cuanto se puede modificar o aprovechar la fuerza para llegar a la situación deseada

Figura 1 Matriz T Ponderación

Elaborado por: Jeferson Gilberto Riera Guiracucha

Fuente: Investigación Propia

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

1.03.02 Análisis de la Matriz T

Para erradicar el escaso compromiso y las inadecuadas relaciones interpersonales en la empresa se desarrollará las fuerzas impulsadoras descritas en la matriz T. Se cuenta con la primera fuerza que es Capacitaciones al personal sobre el Trabajo en Equipo la cual permitirá conocer la importancia que dan las autoridades de la empresa y de acuerdo a esto poder tomar acciones preventivas o correctivas, no sé a podido desarrollar dentro de la empresa porque se cuenta con una fuerza bloqueadora del desinterés de la gerencia, ya que en la actualidad está enfocada en cumplir los contratos y objetivos.

La segunda fuerza impulsadora son Charlas dinámicas donde el personal interactúe aprendiendo de relaciones intrapersonales no se ha visto desarrollada dentro de la empresa porque cuenta con una fuerza bloqueadora que es la Inasistencia por parte de los colaboradores “Empleados” de las diferentes áreas de trabajo, Talento Humano proceda a realizar estos análisis para tomar las acciones respectivas y pueda actuar de inmediato en base a listas de asistencia.

La fuerza impulsadora diseña Pausas Activas con una metodología donde los empelados salgan de su zona de confort, que tiene como objetivo influir en los colaboradores para contribuir positivamente en el clima laboral y en la productividad del colaborador, cuenta con una fuerza bloqueadora que es la Resistencia de Colaboración al Cambio ya que los colaboradores tienden a estar acostumbrados a su zona de confort e evitan algún tipo de situación o cambio.

La cuarta fuerza impulsadora es un Plan carrera para los empleados que demuestren superación Académica es generar incentivos lo cual influirá en el aumento de producción por ende en la mejora del rendimiento, a pesar de que se

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

aplicado algún incentivo no se ha visto un adecuado progreso a estos puesto que existe la fuerza bloqueadora que son Recursos económicos, escasos por parte de la empresa.

La última fuerza impulsadora es Analizar el tipo de personal con el que cuenta la empresa mismas que posiblemente no brinde el apoyo necesario que mejora el clima laboral y también prevenir posibles conflictos, y desarrollar adecuadamente las actividades que le corresponde a cada colaborador; cuenta con una fuerza bloqueadora que es la Insuficiente información necesaria del personal no permitirá mejorar dichas relaciones y puede conllevar a futuros desacuerdos.

CAPÍTULO II

2.0 Mapeo

2.01 Mapeo de Involucrados

Los involucrados se pueden indicar en un proyecto con el mapeo de involucrados ya que son todas las personas que tienen algún interés en el desarrollo y resultados del mismo. Para saber gestionar los elementos que influyen directamente como autoridades gubernamentales, estatales al igual que organizaciones respectivas

Es necesario usar herramientas como la Matriz de involucrados de un proyecto durante la fase de análisis del Marco Lógico, no obstante para empezar a identificar actividades y recursos para empezar el desarrollo del proyecto es necesario y fundamental conocer los alcances e intereses del mismo.

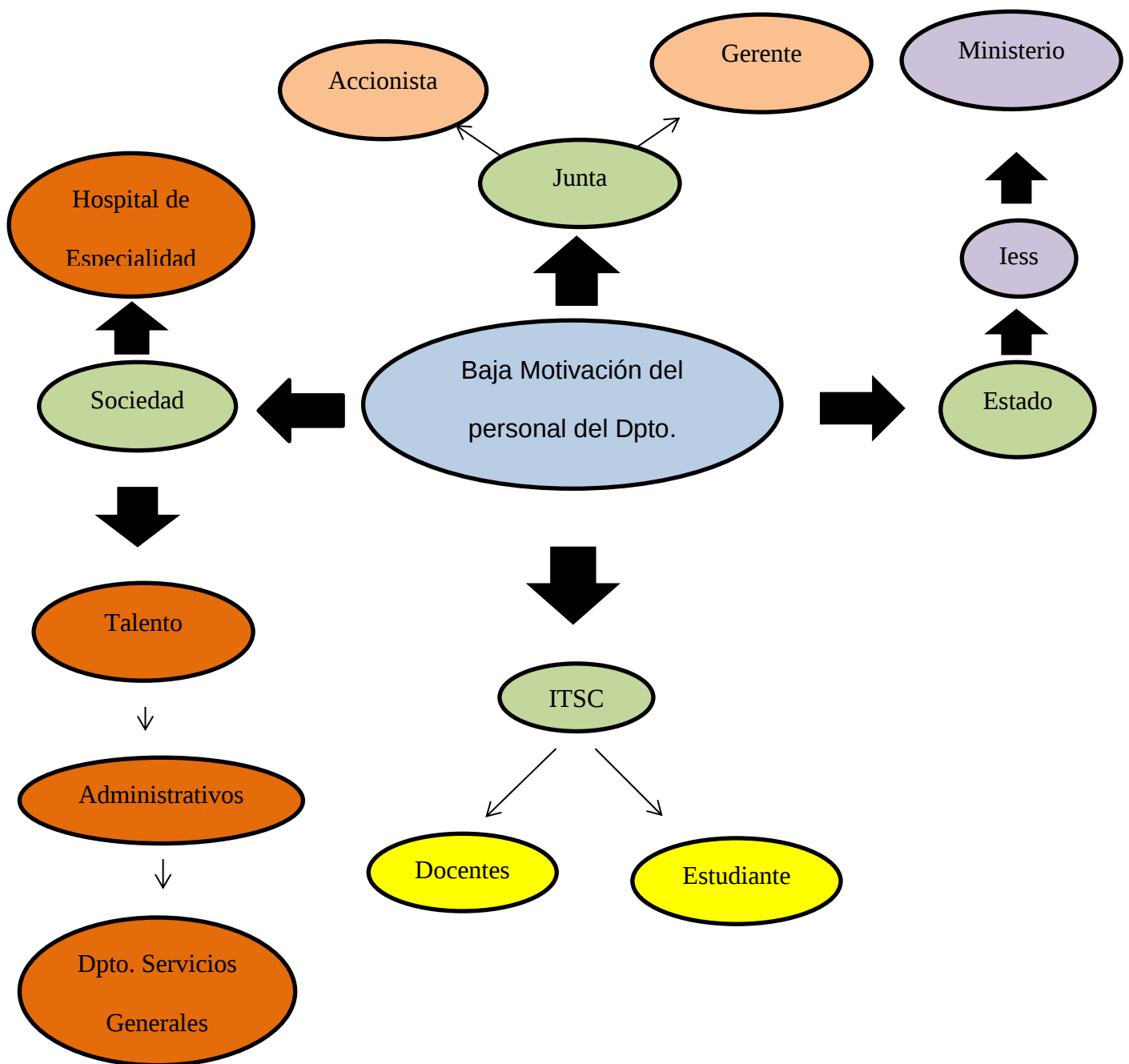


Figura 2 Mapeo de Involucrados
Elaborado por: Jeferson Gilberto Riera Guiracucha
Fuente: Investigación Propia

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE
 SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS
 ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES
 DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

2.01.01 Análisis del mapeo de Involucrados

Para realizar nuestro análisis de involucrados vamos a extraer el problema central del proyecto que es la Inexistencia de Plan de Motivación dentro del departamento de Servicios Generales del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°_1, donde tomamos en cuenta los factores involucrados directamente son los siguiente:

2.01.02 Discriminas

- 1.- Itesco
- 2.- HE-1
- 3.- Ministerio de Trabajo
- 4.- Dpto. Servicios Generales
- 5.- Iess

2.01.03 Jerarquización:

1.- Ministerio de Trabajo: Como principal ente tenemos al ministerio de trabajo el cual en nuestro estudio de investigación es la falta de un plan motivación, el mismo que se vincula en el desarrollo laboral de los colaboradores, este es analizado y controlado por el ministerio de trabajo.

2.- Iess: Nuestro segundo Involucrado es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social “IESS” al cual aplicar el seguro universal que vigila y actúa ante las enfermedades de los empleados al cual estamos vinculados con el seguro general de riesgos de trabajo.

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

3.- Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°1: Como tercer involucrado tenemos al Hospital de Especialidades FF. AA. N°-1, (HE-1) en el cual desarrollaremos nuestro proyecto donde se brindara una posible solución a la problemática que es la mala ejecución de sus actividades laborales para el cumplimiento de sus objetivos, donde el Hospital de Especialidades FF. AA. N°-1 nos dará la autorización de la ejecución de nuestro proyecto el cual será beneficiosa para la misma junto al Departamento de Recursos Humanos, Riesgos Laborales, Bienestar del personal de la Institución, así prever la salud y bienestar de los colaboradores en el cumplimiento y desarrollo de sus actividades laborales.

4.- Departamento de Servicios Generales: Nuestro Cuarto Involucrado es el Departamento de Servicios Generales del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°-1, donde es necesaria la implementación de nuestro Plan Motivacional para el desarrollo de sus actividades con normalidad pues que será beneficiosa para el progreso de la misma generando una mejora continua.

5.- Itsco: Como Último Involucrado tenemos el Instituto Superior Tecnológico Cordillera la cual se vincula directamente con el proyecto puesto que el autor del proyecto es estudiante de la Institución de la Carrera Administración en Recursos Humanos y Personal, la cual es asesorado y monitoreado por los docentes asignados por la misma institución

Estas son las entidades que nos ayudarán a la investigación e indagación de información relacionada a nuestro proyecto para poder brindar una posible solución a esta problemática.

2.02 Matriz de Involucrados

IMPLEMENTAR UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

Tabla 2 Matriz de Involucrados

MATRÍZ DE INVOLUCRADOS					
Autores Involucrados	Intereses sobre el problema central	Problemas Percibidos	Recursos Mandatos y Capacidades	Interés sobre el proyecto	Conflictos potenciales
Ministerio de Trabajo	Control de cumplimiento de las leyes Laborales	Desinterés por parte de los directivos de la empresa	Art.42 Código de Trabajo, pagar al trabajador las cantidades que le corresponden	Cumplir con las leyes que tiene derecho los empleados, para tratar los inconvenientes laborales	Incumplimiento de las leyes laborales
Iess	Aplicar el seguro universal que vigila y actúa ante las enfermedades de los empleados	Enfermedades Laborales a largo o corto plazo de los colaboradores	Análisis médico y adecuado al personal	Evaluar a los empleados que presenten un bajo rendimiento o Inconveniente al desarrollar sus actividades	Falta de compromiso por parte las empresas
HE-1	Prever la salud y bienestar de los colaboradores	Desempeño laboral inadecuado	Ministerio de trabajo	Bienestar de los trabajadores	Desinterés de las Autoridades del HE-1
Dpto. Servicios Generales	Desarrollo de actividades y resultados con una mejora continua	Bajos resultados de las actividades del personal	Falta de capacitación al personal	Aplicar nuevas metodologías de motivación al personal	Falta de interés
Itsco	Fomentar una nueva metodología que ayude al desarrollo las empresas	Falta de capacitación de los docentes	Autoridades docentes competentes, estudiantes	Aplicación de proyecto para mejorar la baja Motivación del personal del Dpto. Servicios Generales del HE-1	Información –Inadecuada

Fuente: Observación de campo

Empresa: HE-1

Elaborado por: Jeferson Riera

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

2.02.01 Análisis de la Matriz de Involucrados

En la matriz de análisis de involucrados se cuenta con cinco actores directos involucrados, que son el Ministerio de trabajo, el Iess, el Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°1 los Operativos del área de servicios generales, Itesco.

- **Ministerio de Trabajo**

Como primer actor involucrado está el Ministerio de trabajo, el interés que tienen sobre el problema central es regular y controlar el cumplimiento a las obligaciones laborales mediante la ejecución de procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos, el problema a percibidos es el Desinterés por parte de los directivos de la empresa, costos que asumirán si no se da la estabilidad que merecen los empleados, el interés sobre el proyecto es Cumplir con las leyes y derecho que tienen los empleados, para tratar los inconvenientes laborales, evitar el descontento de los Trabajadores pagando las cantidades correspondientes que merecen respeto a los derechos fundamentales del trabajo, la promoción al diálogo social y el aseguramiento para la vejez.

- **Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)**

El segundo involucrado es el IESS el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el interés sobre el problema es Aplicar el seguro universal que vigila y actúa ante las enfermedades de los empleados, para evitar posibles enfermedades laborales, los problemas percibidos son las Enfermedades Laborales a largo o corto plazo de los colaboradores dándonos como resultado falta de productividad deseada. El interés sobre el proyecto es Evaluar a los empleados que presenten un bajo rendimiento para brindar atención de salud especializada a través de estándares nacionales e internacionales para los afiliados.

- **Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°-1 (HE-1)**

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

El tercer involucrado Es el Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°-1 el interés que tiene sobre el problema central es Proveer la salud y bienestar de los colaboradores para que sus actividades sean correctamente desempeñan, en un clima laboral favorable, el problema percibido es un Desempeño laboral inadecuado, se pretende propiciar un buen clima laboral. El interés que tiene sobre el proyecto es el Bienestar de los trabajadores mejorando su calidad de vida laboral, esto es muy importante debido a que el personal convive ocho horas diarias en la empresa y al implementar un plan motivacional incrementara su desempeño y por ende la productividad.

- **El Departamento de Servicios Generales del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°-1**

Como cuarto involucrado es el Dpto. Servicios Generales del HE-1 su interés sobre el problema central son los Resultados de las Actividades de los Colaboradores, el problema a percibir es el Bajo resultado de las actividades del personal debido a una baja motivación, El interés sobre el proyecto es Aplicar nuevas metodologías que motiven al personal con la finalidad de mejorar las actividades laborales.

- **Instituto Superior Tecnológico Cordillera (ITSCO)**

El quinto involucrado es el ITSCO, Instituto Tecnológico Superior Cordillera con un interés sobre el problema central Desarrollar una nueva metodología que ayude a las empresas a mantener un buen clima laboral el problema percibido es la Falta de capacitación de los docentes, debido a la escasa información brindada, el interés que tiene sobre el proyecto es la Aplicación del plan motivacional para aumentar la motivación del personal del Dpto. Servicios Generales del HE-1.

CAPÍTULO III

3.0 Problemas y Objetivos

3.01 Árbol de Problemas

El árbol de problemas es una herramienta que nos ayuda a entender la problemática que debemos resolver, este esquema podemos conocer con claridad las condiciones negativas detectadas por los involucrados destacados, se ordenan los problemas principales en los cuales se van a encaminar en forma de objetivos.

Este proceso nos ayuda a mejorar nuestro diseño y mejorar la comprensión del mismo con una efectividad de las medidas tomadas para resolver el problema.

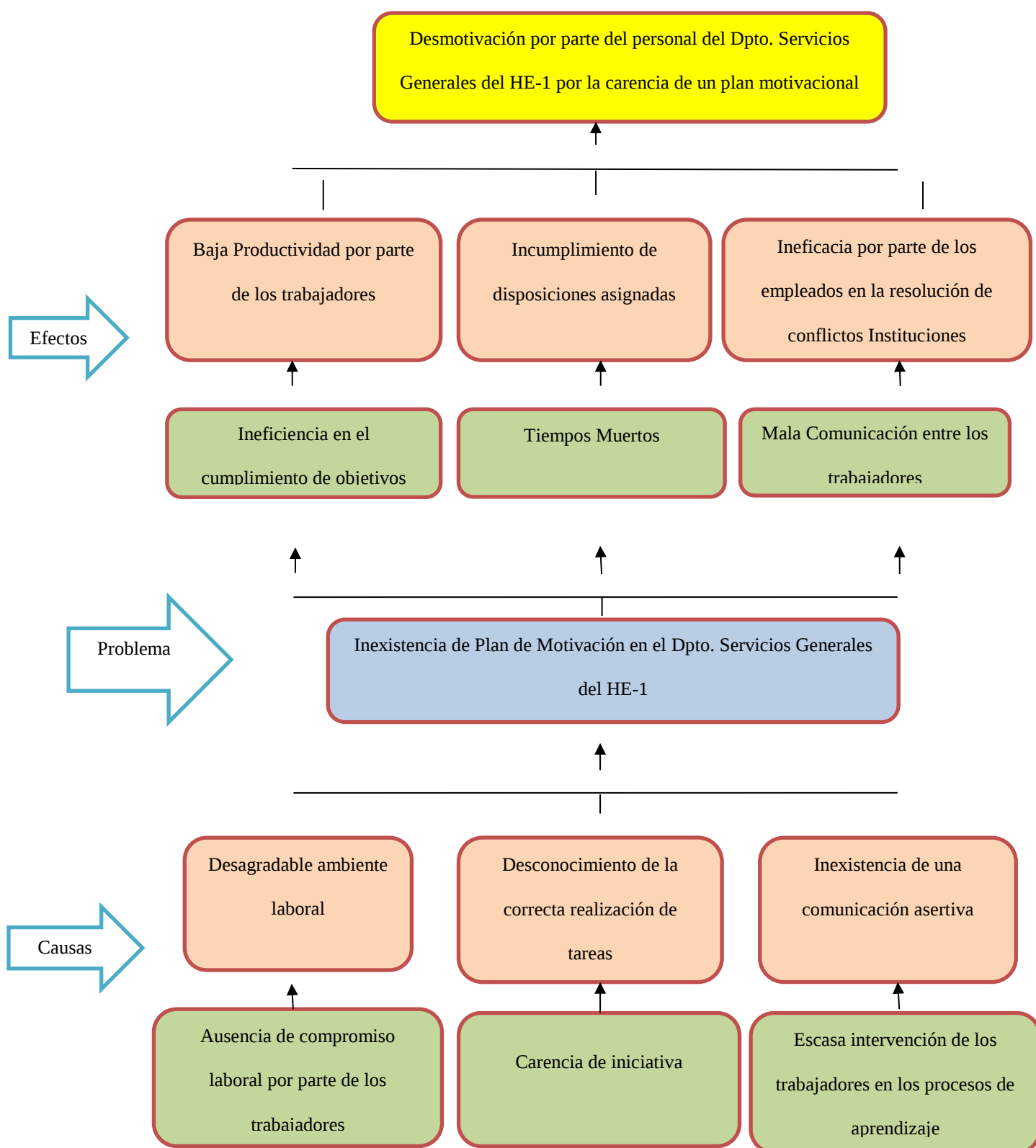


Figura 3Árbol de Problemas
Fuente: Empresa HE-1
Elaborado por: Jefferson Riera

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

3.01.01 Análisis del Árbol de Problemas

En el Árbol de Problemas se puede identificar las causas y efectos del problema central, el cual es la Inexistencia de Plan de Motivación en el Dpto. Servicios Generales del HE-1, los mismos que se presentan en negativo y repercute en el desarrollo de la empresa. Dentro de las causas se ha analizado Tres como por ejemplo, La ausencia de compromiso laboral por parte de los trabajadores lo que conlleva a un desagradable ambiente laboral esta causa es potencial debido a que sin la intervención de los trabajadores no llegaría alcanzar las metas u objetivos planteados por parte del departamento otra de las causas presentadas en el árbol de problemas es la carencia de iniciativa por parte del personal una causa muy importante puesto que el desconocimiento de la correcta realización de tareas afectaría directamente a la empresa generando tiempos muertos y una incorrecta realización de sus funciones, como tercera causa tenemos la eescasa intervención de los trabajadores en los procesos de aprendizaje, tiene un impacto muy fuerte ya que sin la colaboración del personal no se puede llevar a cabo actividades nuevas e innovadoras debido a la Inexistencia de una comunicación asertiva es muy importante en una empresa la comunicación asertivas entre los empleados compañeros y jefes para el correctos desarrollo de sus actividades.

Todas estas causas tienen efectos que son perjudiciales para la empresa o negocio como la ineficiencia en el cumplimiento de objetivos generando una baja Productividad por parte de los trabajadores estos efectos repercuten notablemente en el desarrollo de la empresa, como los tiempos Muertos debido al incumplimiento de

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

disposiciones asignadas por parte de las autoridades o responsables del área, otro efecto perjudicial es la Mala Comunicación entre los trabajadores genera conflictos entre compañeros, subordinados, jefes inmediatos y autoridades de la empresa, debido a la Ineficiencia por parte de los empleados en la resolución de conflictos Instituciones esto fines nos dejan como resultado una Desmotivación por parte del personal del Dpto. Servicios Generales del HE-1 por la carencia de un plan motivacional son efectos que se desea cambiar para la mejora continua tanto del personal, así como de la empresa con el cumplimiento de objetivos y desarrollo de la misma.

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

3.02 Árbol de Objetivos

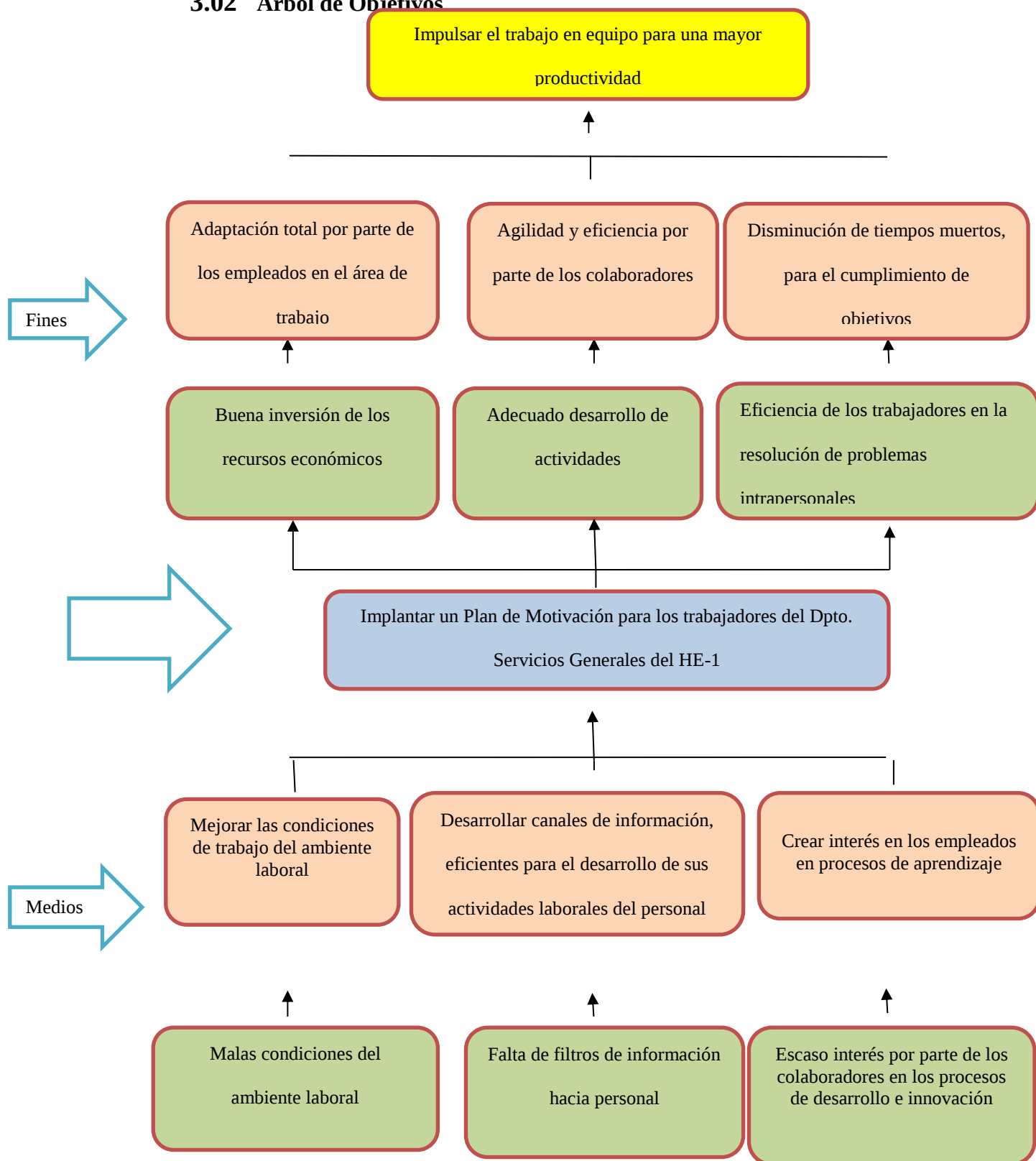


Figura 4 Árbol de Objetivos

Fuente: Empresa HE-1

Elaborado por: Jefferson Riera

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

3.02.01 Análisis del Árbol de Objetivos

En el árbol de objetivos como medios y fines del proyecto mismos que están dados en positivo, a través de los cuales se quiere lograr un adecuado ambiente laboral en la empresa, como objetivo general tenemos Implantar un Plan de Motivación para los trabajadores del Dpto. Servicios Generales del HE-1, Se cuenta con tres medios que son: las malas condiciones del ambiente laboral donde mejorar las condiciones del ambiente laboral es uno de los medios más importantes para el desarrollo de sus funciones, otro medio es la falta de filtros de información hacia personal donde desarrollaremos canales de información, eficientes, eficaces para el desarrollo de sus actividades laborales del personal los cuales ayudaran a una mejor optimación de tiempos y recursos para la empresa, como tercer medio tenemos el escaso interés por parte de los colaboradores en los procesos de desarrollo e innovación los cuales son de suma importancia para el crecimiento de la empresa al igual que personal donde crearemos interés en los empleados en procesos de aprendizaje y desarrollo, con el fin de impulsar el trabajo en equipo y el mejoramiento continuo del personal así como de la empresa.

Estos medios mencionados tienen como fines beneficiosos para la empresa como el buen uso de los recursos económicos en la adaptación total por parte de las autoridades en el área donde desempeñan sus actividades los colaboradores generando un buen clima laboral lo que contribuirá a mejorar la calidad de vida laboral y el desarrollo de la empresa, también tenemos como fin el adecuado desarrollo de actividades donde la agilidad, eficiencia, destrezas que desarrollaran los colaboradores, donde existirá una disminución de tiempos muertos, para el cumplimiento de objetivos del departamento, como tercer fin tenemos la eficiencia de los trabajadores en la resolución de problemas intrapersonales, para que así el

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

cumplimiento de objetivos sea prioridad de todos, estos fines nos dejan como resultado impulsar el trabajo en equipo para una mayor productividad con un mejoramiento continuo del personal en sus actividades laborales.

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

CAPITULO IV

4.0 Análisis de Alternativas

Se analiza las alternativas que fijo un objetivo primordial que se denominan en el árbol de objetivos, sobre los resultados obtenidos en el análisis de árbol de problemas, se cumplirá con la matriz de alternativas aquellas que den cumplimiento con un objetivo social.

4.01 Matriz de análisis de alternativas

Tabla 3 Matriz de análisis de alternativas

MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS								
Nº	Objetivo	Impacto sobre el Propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
1	Capacitar a los colaboradores para que sean receptivos al cambio	5	5	5	4	5	24	Alto
2	Aumentar índice de Productividad	5	4	5	4	5	23	Alto
3	Evaluar el clima laboral	5	5	5	3	5	23	Alto
4	Impulsar el trabajo en equipo con un mejoramiento continuo	5	4	3	5	5	22	Alto

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

TOTAL	20	18	18	16	20	92	Alto
--------------	----	----	----	----	----	-----------	------

Fuente: Observación de campo
Empresa HE-1
Elaborado por: Jefferson Riera

Escalas:	
1 - 5	Baja
6 - 10	Medio Bajo
11 - 15	Medio
16 - 20	Medio Alto
21 - 25	Alto

4.01.01 Análisis de la Matriz de Alternativas

La Matriz de Alternativas nos permite determinar estrategias basadas en el árbol de objetivos, que conlleven a alcanzar el cambio de la situación actual y por consiguiente, alcanzar la situación deseada, posteriormente de aplicadas las estrategias se realiza una evaluación con distintas herramientas de análisis, la matriz de análisis de alternativas está compuesta por: objetivos, impacto sobre el propósito, factibilidad técnica, factibilidad financiera, factibilidad social, Factibilidad política, total y categoría con el propósito con parámetros que se van a utilizar para la calificación de la categoría los cuales equivalen a Alto de (25/21), medio alto de (20/16), medio de (15/11), medio bajo de (10 /6) y Bajo de (5/1).

Como primer objetivo tenemos Capacitar a los colaboradores para que sean receptivos al cambio para mejorar el clima de los trabajadores con un impacto sobre el propósito de 5, con una factibilidad técnica de 5, factibilidad financiera 5, factibilidad social 4, y con una factibilidad política de rango 5, la suma de todos los rangos del primer objetivo da un total de 24 puntos, por tal motivo se otorga una categoría alta, lo que quiere decir que el objetivo es factible.

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

Como segundo objetivo tenemos Aumentar índice de Productividad, donde desarrollaren correctamente sus actividades con referencia al impacto sobre el propósito tiene un parámetro de 5, con respecto a la factibilidad técnica tiene un parámetro de 4, en relación a la factibilidad financiera tiene un parámetro de 5, a la factibilidad social se da un parámetro de 4, y la factibilidad política tiene un parámetro de 5, la suma de todos los parámetros del segundo objetivo da un total de 23 puntos, por tal motivo se otorga una categoría alta, lo que quiere decir q el objetivo es factible.

Como tercer objetivo tenemos Evaluar el clima laboral dándonos como resultado un índice de Productividad alto, con referencia al impacto sobre el propósito contamos con un parámetro de 5. En la factibilidad técnica contamos con un parámetro de 5, en la factibilidad financiera contamos con un parámetro de 5, en la factibilidad social contamos con un parámetro de 3 y en la factibilidad política también contamos con un parámetro de 5, la suma de todos los parámetros nos da un total de 23 puntos. Por tal motivo se otorga una categoría alta, lo que quiere decir que el objetivo es viable.

Como cuarto objetivo tenemos Impulsar el trabajo en equipo con un mejoramiento continuo, en donde como impacto sobre el propósito contamos con un parámetro de 5, en la factibilidad técnica contamos con un parámetro de 4, en la factibilidad financiera contamos con un parámetro de 3, en la factibilidad social contamos con un parámetro de 5 y en la factibilidad política también contamos con

un parámetro de 5, la suma de todos los parámetros nos da un total de 22 puntos. Por tal motivo se otorga una categoría alta, lo que quiere decir que el objetivo es viable.

4.02 Matriz de análisis del impacto de los objetivos

Tabla 4 Matriz de análisis del impacto de los objetivos

ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS							
Objetivos	Factibilidad de lograrse	Impacto Genero	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categorías
Capacitar a los colaboradores para que sean receptivos al cambio	Eficiente desarrollo de las actividades (5)	Trato justo a todos los colaboradores del HE-1 (5)	Motivar un buen ambiente laboral (5)	Obtener un óptimo rendimiento laboral (4)	Control y seguimiento de la asistencia del personal (5)	24	Alto
Aumentar el índice de Productividad	Mejora continua en los procesos de tiempos muertos (5)	Respetabilidad de los derechos de los colaboradores (4)	Autoestima elevada (5)	Fidelizar al Personal (4)	Compromiso a nivel administrativo (5)	23	Alto
Evaluar el clima laboral	Tener una mejor de comunicación entre Jefes y Trabajadores (5)	Imparcialidad de género (5)	Mejoría en la calidad de vida profesional (5)	Estabilidad emocional en los empleados (3)	Realizar test de personalidad (5)	23	Alto
Impulsar el trabajo en equipo con un mejoramiento continuo	Aumento de productividad reflejado en el cumplimiento de las metas y Objetivos (5)	Mejoramiento continuo del personal (4)	Clima Organizacional positivo (3)	Se fortalece los lazos laborales entre superiores y empleados (5)	Motivar al personal constantemente (5)	22	Alto
Total	20	23	18	16	20	92	

Fuente: Observación de campo
Empresa HE-1
Elaborado por: Jefferson Riera

Escala:	
1 - 19	Baja
20 - 39	Medio Bajo
40 - 59	Medio
60 - 79	Medio Alto
80 - 100	Alto

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

4.02.01 Análisis de la Matriz de impacto de los objetivos

A través de la matriz de análisis del impacto de los objetivos detallamos el propósito que tiene como factibilidad de lograrse mediante los siguientes parámetros: objetivos, factibilidad de lograrse, impacto de género, impacto ambiental, relevancia, sostenibilidad, total y categoría.

Como primer componente se observa Capacitar a los colaboradores para que sean receptivos al cambio en factibilidad de lograrse tenemos un parámetro de (5) porque mediante a las capacitaciones a los colaboradores mejoraremos el eficiente desarrollo de las actividades, también tenemos impacto de género donde tenemos un parámetro de (5) porque todos los colaboradores ya sean hombres o mujeres necesitan un Trato justo a todos los colaboradores del HE-1, además tenemos el impacto ambiental con un parámetro de (5) porque aquí se ve la calidad de vida en el trabajo Motivando un buen ambiente laboral, como relevancia tenemos un parámetro de (4) porque vamos a obtener un óptimo rendimiento laboral y por último tenemos lo que es una sostenibilidad con un parámetro de (5) de este objetivo se basa en el Control y seguimiento de la asistencia del personal, ya que gracias a él debido seguimiento se puede llevar a cabo el proyecto, la suma de todos los parámetros nos da un total de (24) puntos por tal motivo se otorga una categoría alta lo que hace que el objetivo sea viable.

Como Segundo componente se observa Aumentar el índice de Productividad con una factibilidad de lograrse tenemos un parámetro de (5) porque mediante a la Mejora continua en los procesos de tiempos muertos, se agilizará la productividad también tenemos impacto de género donde tenemos un parámetro de (4) porque todos los empleados tendrán la Respetabilidad de los derechos de los colaboradores,

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

además tenemos el impacto ambiental con un parámetro de (5) porque aquí se ve la Autoestima elevada debido al aumento de autoestima, como relevancia tenemos un parámetro de (4) porque vamos a obtener una óptima Fidelidad del Personal, y por último tenemos lo que es una sostenibilidad con un parámetro de (5) de este objetivo se basa en el Compromiso a nivel administrativo, la suma de todos los parámetros nos da un total de (23) puntos por tal motivo se otorga una categoría alta lo que hace que el objetivo sea viable

Como Tercer componente se observa Evaluar el clima laboral con una factibilidad de lograrse tenemos un parámetro de (5) porque mediante a una comunicación más efectiva entre Jefes y Trabajadores se lograra llegar a consensos más efectivos, también tenemos impacto de género donde tenemos un parámetro de (5) porque todos los empleados tendrán Imparcialidad de género, además tenemos el impacto ambiental con un parámetro de (5) porque aquí se ve la Mejoría en la calidad de vida profesional, como relevancia tenemos un parámetro de (3) porque vamos a una estabilidad emocional en los empleados y por último tenemos lo que es una sostenibilidad con un parámetro de (5) de este objetivo se basa en el Realizar test de personalidad a los colaboradores para obtener resultados, la suma de todos los parámetros nos da un total de (23) puntos por tal motivo se otorga una categoría alta lo que hace que el objetivo sea viable.

Como Cuarto componente se observa Impulsar el trabajo en equipo con un mejoramiento continuo con una factibilidad de lograrse tenemos un parámetro de (5) mediante al Aumento de productividad, reflejado en el cumplimiento de las metas y Objetivos, también tenemos impacto de género donde tenemos un parámetro de (4) porque todos los empleados demostraran un mejoramiento continuo además tenemos

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

el impacto ambiental con un parámetro de (3) porque aquí se ve la importancia de tener un clima organizacional positivo, como relevancia tenemos un parámetro de (5) porque se fortalece los lazos laborales entre superiores y empleados y por último tenemos lo que es una sostenibilidad con un parámetro de (5) porque vamos a motivar al personal constantemente, la suma de todos los parámetros nos da un total de (22) puntos por tal motivo se otorga una categoría alta lo que hace que el objetivo sea viable.

4.03 Diagrama de Estrategias

(Fuentes M. E., 2015). Explica que el Diagrama de Estrategias detalla las actividades que van a permitir alcanzar el propósito anhelado, se basa en los componentes que se necesitan para erradicar un problema, o un estilo precedente, y así lograr la finalidad deseada.

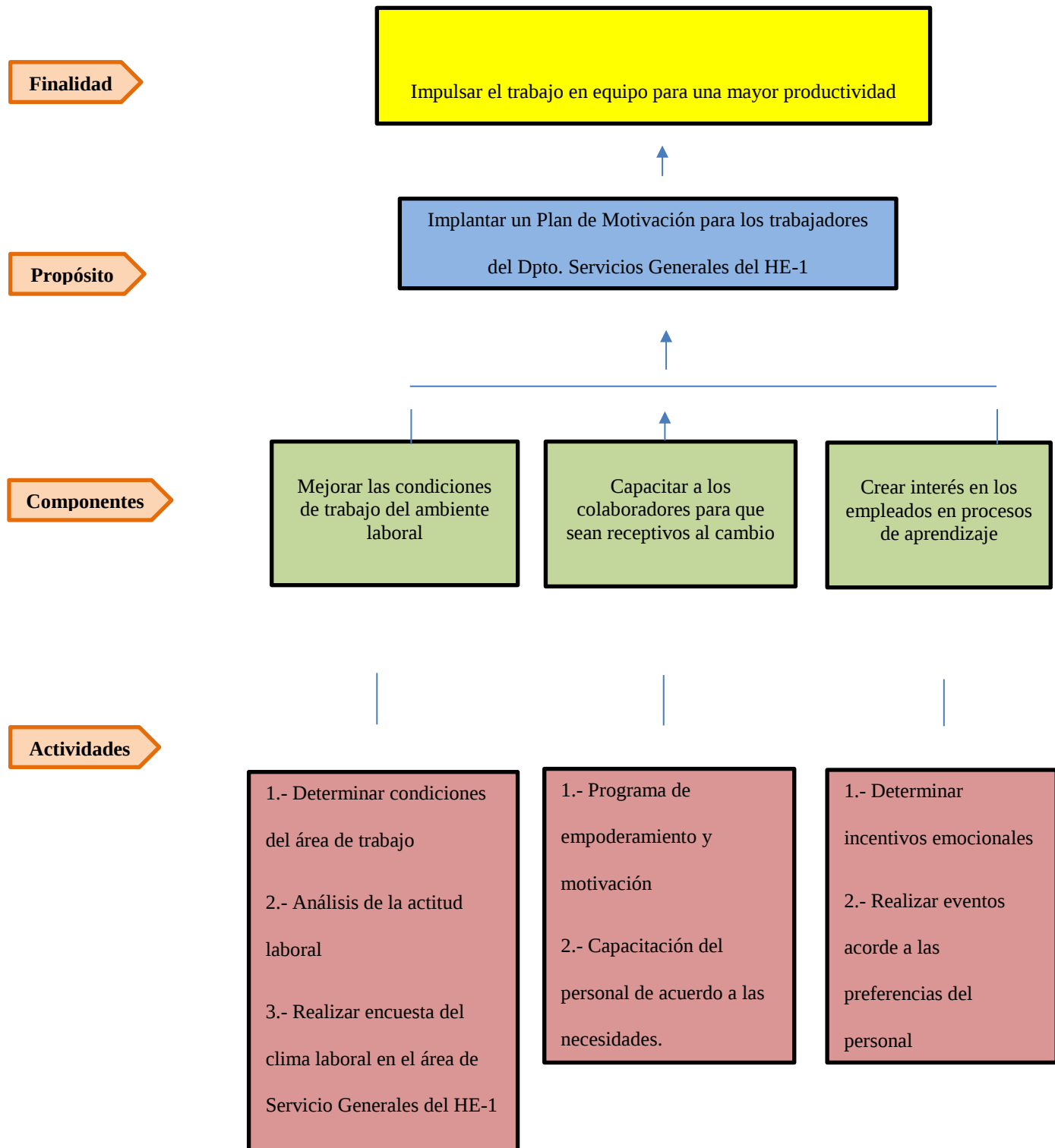


Figura 5 Diagrama de Estrategias
Fuente: Empresa HE-1
Elaborado por: Jefferson Riera

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

4.03.1 Análisis del Diagrama de Estrategias

Dentro del Diagrama de Estrategias se cuenta con las actividades que se van a desarrollar, las cuales son Análisis de actitud laboral que tienen los colaboradores y determinar el tipo de personalidad de los empleados, otras actividades como analizar las fuentes primarias y recursos con los que cuenta la empresa también talleres de motivación para diseñar un plan motivacional.

Las demás actividades a realizar eventos acorde a las preferencias del personal, lo que conlleva a la realización del componente, generar incentivos para los colaboradores, contribuyen al logro del propósito y objetivos que es contar con colaboradores comprometidos, con un adecuado clima laboral para el desarrollo de sus actividades lo cual va a mejorar la productividad, y así poder llegar a la finalidad de consolidar un ambiente laboral óptimo donde prevalezca la equidad en la resolución de conflictos fomentando el trabajo en equipo para el mejoramiento continuo del desempeño de colaboradores.

4.04 Matriz de Marco Lógico

La matriz de marco lógico permite organizar y resumir la información relevante de cada alternativa (objetivos de impacto, objetivos de producto, metas, fuentes de verificación y supuestos) y realizar comparaciones entre ellas. (Cohen & Martínez, 2008, pág. 25)

Tabla 5 Marco Lógico

Finalidad	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Impulsar el trabajo en equipo para mayor productividad	Para el primer semestre del año 2020, Incrementar en un 70% la productividad en los procesos, el cual desarrolle nuevas metodologías que ayuden al crecimiento laboral de los empleados	Bitácora de control de producción 01, para verificar el crecimiento de la productividad del personal	Resistencia al cambio por parte del personal
Propósito	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Implantar un Plan de Motivación para los trabajadores del Dpto. Servicios Generales del HE-1	Maximizar el nivel de satisfacción en un 90% durante el primer semestre de su aplicación en el Dpto. Servicios Generales del HE-1	Bitácoras de control de asistencia 01, para verificar si se cumple el (%) de asistencia	No obtener resultados a corto o largo plazo
Componentes	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Mejorar las condiciones de trabajo del ambiente laboral	Mejorar en un 80% la productividad del área de trabajo en el primer semestres del año 2020	Determinar condiciones del área de trabajo	Mejorar calidad de vida del personal

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

Capacitar a los colaboradores para que sean receptivos al cambio	Aumentar la satisfacción laboral en los trabajadores en un 70% durante un periodo de tiempo semestral	Evaluaciones de desempeño	Generar sentido de empoderamiento en la empresa
Crear interés en los empleados en procesos de aprendizaje	Para el segundo semestre del año 2020 elevar el Cumplimiento de los objetivos de la institución en un 80% con una mejora continua	Evaluaciones del (%) del cumplimiento de objetivos en el Dpto. Servicios Generales	Generar compromiso en el trabajo
Actividades	Resumen del Presupuesto	Medios de Verificación	Supuestos
1.- Determinar condiciones del área de trabajo	Recursos Materiales \$70 • Resma de Papel bon (1) • Esferográficos de color Azul (60) • Marcadores de tiza liquida (5) • Libretas pequeñas de 50 Hojas a cuadros (60) Recursos Tecnológicos \$500 • Computadora • Impresora • Flash memory • Parlantes • Infocus • Marcador Eléctrico • Micrófono Inalámbrico	• Facturas • Comprobantes de pago • Recibos • Lista de funcionarios • Evaluación de desempeño • Registros de entrada y salida	Inatención de los líderes de la Institución
2.- Análisis de la actitud laboral			Obtener un buen clima laboral
3.- Realizar encuesta del clima laboral en el área de Servicio Generales del HE-1			Inasistencia por parte de los colaboradores
4.- Programa de empoderamiento y motivación			Incumplimiento del proyecto
5.- Capacitación del personal de acuerdo a las necesidades del área			Poca acogida de los trabajadores para actividades planificadas.
7.- Talleres de socialización acerca del trabajo en equipo			Organización inadecuada

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

8.- Determinar incentivos emocionales			Positivo o Negativo
9.- Realizar eventos acorde a las preferencias del personal			Falta de interés del personal
10.- Efectuar un taller de motivación			Reducir el estrés laboral
Total:	\$ 570,00		

Fuente: Observación de campo
Empresa HE-1
Elaborado por: Jefferson Riera

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

4.04.01 Análisis de la Marco Teórico

Mediante la matriz del Marco Lógico se divide en finalidad, propósito, componentes y actividades del proyecto. Como finalidad del proyecto es Impulsar el trabajo en equipo con el mejoramiento continuo en su productividad, Aportando el desarrollo empresarial de la organización logrando un mejor desempeño en el clima organizacional con un personal competitivo y capacitado para lograr el cumplir de objetivos, el propósito del presente proyecto es Implantar un Plan de Motivación para los trabajadores del Departamento de Servicios Generales del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°-1, con el correcto desarrollo de sus actividades :

Determinar condiciones del área de trabajo, Análisis de la actitud laboral, Programa de empoderamiento y motivación, Capacitación del personal de acuerdo a las necesidades del área, Realizar encuesta del clima laboral en el área de Servicio Generales del HE-1, Talleres de socialización acerca del trabajo en equipo, Determinar incentivos emocionales, Realizar eventos acorde a las preferencias del personal, Efectuar un taller de motivación en un adecuado clima laboral para la empresa, Dentro de los componentes del proyecto esta Mejorar las condiciones de trabajo del ambiente laboral donde desempeñan sus funciones los colaboradores, también capacitar al personal para que sean receptivos al cambio, donde se les motivara en procesos de aprendizaje e innovación para la institución, por intermedio de las actividades del proyecto las cuales se realizara un análisis de motivación del personal para una evaluación de desempeño de los mismos.

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

CAPÍTULO V

5.0 Propuesta

La propuesta de este proyecto es implementar un plan motivacional dirigido al departamento de servicios generales del hospital de especialidades de las Fuerzas Armadas N°1 con la finalidad de mejorar las actividades laborales del personal.

5.01 Antecedentes

En el Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°-1 inicio el 27 de Diciembre de 1981, cuando se fundó el Hospital Militar de Quito, actual mente desde el 28 de febrero de 1977 se inauguró el Nuevo Hospital de Tercer Nivel con el nombre de Hospital General de las FF.AA., sin embargo el Hospital ha crecido en complejidad y presenta nuevos desafío tanto Técnico como Administrativos, razón por la cual en estos últimos años ha pasado a una cuarta epata en su Historia y Desarrollo.

Hoy por hoy la empresa no cuenta con un plan motivacional, proyecto con el cual se pueda evaluar el nivel de Motivación y satisfacción de los colaboradores dentro de la empresa, es por ello que se ha decidido implementar un plan motivacional para medir y mejorar las actividades laborales del personal, el Departamento de Servicios Generales se ha visto en la necesidad de un implementar dicho proyecto con el objetivo de mejorar las actividades laborales de los empleados, puesto que las actividades de la empresa están directamente enfocadas en brindar un

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

servicio de calidad con calidez, esto conlleva que el colaborador realice un esfuerzo físico, experimente agotamiento mental, estrés, que son causas para que exista un mal desarrollo de sus actividades laborales y baja productividad.

5.01.01 Justificación

La motivación en una organización es muy importante ya que es uno de los factores fundamentales para el desarrollo de las actividades de los trabajadores puesto que en ellos radica el compromiso por parte del colaborador con la Institución, mejorar el bienestar de todos los departamento de la organización en Si es indispensable para así poder evitar conflictos y riñas por el mal clima laboral, Con la implementación de actividades para evitar la baja motivación, en un cierto tiempo, el personal de la empresa realizara sus actividades con mayor responsabilidad, y sobre todo se evita riñas laborales, por el mal clima laboral, aislamientos, estrés, acoso laboral o mobbing.

5.01.02 Objetivo General

Implementar un Plan de Motivación para los trabajadores del Departamento de Servicios Generales del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°-1

5.01.03 Objetivo Específico

- Mejorar las condiciones de trabajo del ambiente laboral
- Determinar y analizar el estado de la satisfacción laboral, Capacitando a los colaboradores para que sean receptivos al cambio
- Realizar un taller de empoderamiento y motivación

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

5.02 Marco Legal

En el marco legal establecemos todos los códigos legales y penales con los que cuenta la República del Ecuador, Según el Artículo de la Constitución de la República establece que en el Capítulo II referente a los derechos del Buen Vivir, Sección Octava Trabajo y seguridad social se establece:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Es decir que mediante estatutos nacionales desde la Constitución se establece la igualdad y derecho al trabajo en todas las organizaciones independientemente públicas o privadas, lo cual permitirá normar y reglamentar las leyes dentro de la organización para que tanto empleador como trabajador puedan desenvolverse adecuadamente en sus funciones sin inconvenientes con una mejora continua.

5.03 Marco Teórico

5.04 Qué es la motivación laboral

La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas de generar estímulos con el objetivo de que sus trabajadores dirijan, orienten o reconduzcan sus actitudes para obtener resultados positivos en su rendimiento, tener la certeza de que nuestro valioso equipo humano está satisfecho con las diferentes políticas de

motivación laboral que hemos implementado en nuestra empresa es fundamental
IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

para el éxito que conforman el equipo o grupo de trabajo donde su satisfacción se verá reflejada en resultados

5.04.01 Tipos de Motivación

- **Motivación extrínseca:** Como su nombre indica, cuando nos referimos al tipo de motivación extrínseca estamos hablando de estímulos que nos impulsan a actuar, que son provenientes del exterior y de la actividad que realicemos. En este sentido lo que nos motiva en realidad son las recompensas externas que obtenemos al lograr el objetivo, como pueden ser el dinero o el reconocimiento.
- **Motivación Intrínseca:** Este tipo de motivación personal está muy relacionada con nuestro crecimiento personal y nuestra autorrealización, en este caso, sentimos placer y satisfacción en el proceso de estar realizando aquella actividad y no únicamente cuando ésta termina. A diferencia de la motivación extrínseca, en este tipo de motivación el impulso que sentimos para realizar una actividad proviene de nuestro interior y no de alguna recompensa externa que podamos obtener con ello.
- **Motivación Positiva:** Hablamos de motivación positiva cuando tenemos el impulso de realizar alguna actividad y ser constantes en ello, ya sean porque podemos obtener una recompensa positiva en el caso de que sea una

motivación extrínseca, o por el placer de realizar ésta actividad si se trata de una motivación intrínseca.

- **Motivación Negativa:** En el caso contrario cuando la fuerza que nos motiva para realizar alguna actividad es la de evitar una consecuencia desagradable, como una humillación o un castigo si se trata de motivación externa, o la sensación de fracaso o frustración si es una motivación interna, se trata de un tipo de motivación negativa
- **Motivación Básica:** Cuando hablamos de motivación básica en estamos hablando de aquel impulso o fuerza que tenemos que determinar nuestro nivel de compromiso como deportistas con la actividad física que realizamos. Es decir, se trata del interés que ponemos en nuestro rendimiento físico y los resultados positivos del deporte
- **Motivación Cotidiana:** En el caso de la motivación cotidiana en deporte, hablamos del interés que sentimos por la actividad física diaria y los resultados o gratificación que obtenemos de ellos inmediatamente.
- **Motivación centrada en nuestro ego:** En este tipo de motivación en el deporte, la fuerza que nos lleva a realizar la actividad deportiva que

practicamos es el de obtener resultados que comparamos con otros deportistas, es decir el impulso proviene de nuestro ego.

- **Motivación centrada en la tarea:** En este caso, el impulso por realizar nuestra actividad física lo sacamos de nuestros retos y resultado personales, la impresión que nos hacemos nosotras mismas del progreso y dominio en el deporte al que nos dediquemos

5.04.02 Fases de la elaboración de un plan Motivacional

La motivación en el trabajo es una labor continua más que puntual, y descansa sobre varias metas u objetivos. Todos sabemos por experiencia que la motivación no se impone y que no es suficiente con los incentivos externos para lograrla. Las fases para alcanzar los 7 objetivos de la motivación en el trabajo es lo que determina que una organización camine motivada hacia el éxito o no, estas fases consisten en la capacidad de gestión de la percepción que cada trabajador tiene de los aspectos que configuran esa organización.

Fases:

- Conectar con el mundo emocional de la persona que se quiere motivar.
- Eliminar los factores de insatisfacción.
- Encontrar la “palanca de cambio”.
- Alinear los objetivos personales con los organizacionales.
- Entrenar la “habilidad del bienestar”.
- Generar corresponsabilidad.

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

- Establecer procedimientos para el feedback o también conocida como realimentación que ayuden al seguimiento y supervisión.

5.04.03 Conectar con el mundo emocional de la persona que se quiere motivar

La empatía es la habilidad para entender las necesidades, sentimientos y problemas de los demás, poniéndose en su lugar y de esta manera poder responder correctamente a sus reacciones emocionales. De acuerdo al modelo, la competencia emocional de empatía se logra cuando combinamos a nivel intelectual la escucha activa, a nivel emocional la comprensión y a nivel conductual la asertividad. Quien es empático desarrolla la capacidad intelectual de vivenciar la manera en que siente la otra persona, lo que le facilita la comprensión del porqué de su comportamiento y le faculta para mantener un diálogo con el otro con un estilo de interacción positivo para ambos, respetando lo que piensa y siente cada uno y buscando acuerdos de mutuo beneficio. (Gritti, 2013)

5.04.04 Eliminar los factores de insatisfacción

Igualmente ocurrirá en aquellas personas que no puedan dedicar suficiente tiempo a su familia y sus circunstancias familiares así lo requieran, como es el caso de trabajadores con hijos pequeños o con otras cargas familiares, hay una serie de factores que afectan negativamente a los trabajadores y que pueden llegar a producir una profunda insatisfacción y deseos de abandonar o cambiar de trabajo. Veamos a continuación las causas principales que producen en algunos trabajadores insatisfacción laboral:

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

- Salario bajo. Para que un trabajador se sienta satisfecho en su trabajo es fundamental que reciba un salario justo.
- Mala relación con los compañeros o jefes. En ocasiones, la mala relación suele ser causada por celos, envidias o recelos profesionales, o bien por comportamientos excesivamente pasivos o competitivos por parte de alguno de los compañeros.
- Escasa o nulas posibilidades de promoción. Cuando una persona ambiciosa con aspiraciones profesionales está estancada en su puesto de trabajo y observa cómo pasa el tiempo y, ni prospera ni asciende de categoría, se sentirá apática e insatisfecha ante su trabajo, pues no consigue lo que esperaba. Se produce un desequilibrio entre lo que ella esperaba y lo que ha obtenido realmente.
- Personas inseguras. Personas que poseen poca confianza en sí mismas, en sus habilidades y aptitudes para desempeñar un trabajo. Sienten que son incapaces de realizarlo correctamente o de adaptarse al entorno laboral, esto les provoca temor y una profunda inseguridad e insatisfacción.
- Dificultad para adaptarse al ambiente laboral. Hay trabajadores poco pacientes o constantes que continuamente están cambiando de empleo porque se cansan o aburren de su trabajo con rapidez o, porque desean alcanzar objetivos profesionales en un corto espacio de tiempo. Se sienten continuamente insatisfechos y necesitan cambiar de ocupación para intentar lograrlo.
- Malas condiciones laborales. La insatisfacción laboral también puede ser consecuencia de las políticas de empresa, del entorno físico o de un empleo precario o rutinario.

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

5.04.05 Encontrar la “palanca de cambio”.

La motivación consiste en lograr encender esa chispa que todos tenemos y que pone en marcha nuestro motor interno o si ya está en marcha, acelera sus revoluciones para motivar con éxito a una persona y obtener resultados en el ámbito que sea, es necesario conocer muy bien cómo es, cómo piensa, cómo siente, qué intereses tiene, qué le gusta, qué le disgusta, cuáles son sus aspiraciones puesto que cada uno de nosotros tenemos diferentes palancas que activan nuestra motivación.

Incluso, cada persona puede tener diferentes palancas en función del momento de su vida por el que esté pasando, es un error muy extendido pensar en el dinero como único factor motivador. Es un pensamiento limitado creer que para motivar a un empleado o colaborador basta con ofrecerle aumentos de sueldo, comisiones por productividad o venta, etc. En definitiva, ofrecer dinero se una motivación a corto plazo, los elementos motivadores que nos hacen ponernos en marcha también pueden ser de tipo cualitativo y personal, más que de tipo puramente económico.

Se me ocurren la superación personal y profesional, la puesta en valor y el reconocimiento del trabajo desempeñado, la aceptación por el resto del equipo, la libertad de acción o flexibilidad en el desempeño del trabajo, la toma de responsabilidades, la estabilidad y seguridad, entre otras muchas. (Suárez, 2016)

5.04.06 Alinear los objetivos personales con los organizacionales

Es necesario analizar y medir la forma en que el personal cumple con sus tareas dentro de una organización a través de una “Evaluación del desempeño” es un proceso que, más allá del control, tiene la capacidad de potenciar el compromiso de

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

los trabajadores con los objetivos de la compañía, identificar y fomentar aquellas competencias y comportamientos que constituyen un aporte al cumplimiento de dichos objetivos.- Para toda empresa que se considera de estar bien organizada, evaluar el rendimiento es un instrumento que permite en forma integrada, sistemática y duradera poner en valor las actitudes, los resultados y el nivel comportamental de los colaboradores en el desempeño de su función y cumplimiento de sus tareas.

Entonces un sistema de “Evaluación del Desempeño” es probablemente la herramienta más importante de todas ya que ningún otro proceso posee una influencia tan significativa sobre la carrera de los individuos y sobre su vida laboral. De igual modo, si dicho sistema es utilizado apropiadamente será posible medir los resultados atendiendo la oportunidad, cantidad y calidad, servirá para lograr que los trabajadores se identifiquen plenamente con la misión, visión y valores de la Institución (Stinson, 2020)

5.04.07 Generar corresponsabilidad

La corresponsabilidad es la responsabilidad de las personas ante un trabajo, tarea o actividad. En relación al mundo empresarial se puede entender como un compromiso de confianza ante los trabajadores y estos un compromiso sobre la organización Aunque se ha avanzado mucho en nuestro país hacia la conciliación de la vida laboral y familiar o personal, Por desgracia, en la mayoría de las empresas sigue siendo una materia pendiente en concreto el 90% de ellas carece de un plan de igualdad, aunque por tener más de 50 empleados estén obligadas a contar con uno.

En el ámbito organizacional se entiende por corresponsabilidad a la responsabilidad de un grupo de personas ante una causa en común: un proyecto

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

determinado o un objetivo económico. Entraña un compromiso de los empleados con la empresa y de la compañía hacia su gente, está comprobado que de este modo se llega a buen puerto en términos de productividad y clima laboral. (M, 2019)

5.04.08 Establecer procedimientos para el feedback o también conocido como realimentación que ayuden al seguimiento y supervisión

La retroalimentación, también conocida en el ámbito laboral como feedback, es un proceso clave para el crecimiento económico de las organizaciones y para el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores el feedback es un método que permite a las personas conocer cuáles son sus fortalezas, sus debilidades y establecer actividades encaminadas a cerrar las brechas identificadas, un proceso de feedback permite fortalecer las relaciones de los líderes con sus equipos, puesto que implica una interacción profunda basada en una comunicación fluida y respetuosa que busca llegar a consensos para influir positivamente en el desarrollo y la mejora continua tanto de la compañía como de sus colaboradores. (Dueñas, 2017)

5.05 Descripción de la Metodología a Investigar

5.05.01 Metodología

Este proyecto está basado en las acciones y lineamientos que deben tomarse en cuenta por medio de la reestructuración del Reglamento Interno de Trabajo que ha avanzado tomando en cuenta varios medios a investigarse como es I+D+I

(Investigación, Desarrollo, Innovación) el mismo que lo conforman 9 matrices,

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

adicional se utilizó el método inductivo aquí se ha justificado las etapas que se deben seguir hasta llegar a una visión científica, método deductivo al momento de realizar los respectivos análisis y conclusiones, en este punto fue necesaria la recolección de datos mediante la elaboración de una encuesta queriendo de esta manera llegar al cumplimiento de objetivos.

Con este método de investigación desarrollaremos la propuesta de este proyecto que es implementar un plan motivacional dirigido al departamento de servicios generales del hospital de especialidades de las Fuerzas Armadas N°1 con la finalidad de mejorar las actividades laborales del personal.

5.05.02 Tipos de la Investigación

➤ Método deductivo

El método deductivo es una estrategia de razonamiento empleada para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios, en este sentido, es un proceso de pensamiento que va de lo general leyes o principios a lo particular fenómenos o hechos concretos (Graus, 2013)

Existen dos formas de método deductivo

- **Método deductivo directo:** que es aquel en que el juicio se produce a partir de una única premisa, sin que esta sea contrastada con otras, y
- **Método deductivo indirecto:** que es aquel en el que la primera premisa contiene la proposición universal, y la segunda una de carácter particular. La conclusión, en consecuencia, será el resultado de la comparación entre ambas.
- **Método inductivo**

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

El método inductivo plantea un razonamiento ascendente que fluye de lo particular o individual hasta lo general. Se razona que la premisa inductiva es una reflexión enfocada en el fin. Puede observarse que la inducción es el resultado lógico y metodológico de la aplicación del método comparativo. Mediante este método se observa, estudia y conoce las características genéricas o comunes que se reflejan en un conjunto de realidades para elaborar una propuesta o ley científica de índole general. (Luis, 2014)

El método inductivo es una estrategia de razonamiento que se basa en la inducción, para ello, procede a partir de investigaciones particulares para generar conclusiones generales, en este sentido el método inductivo opera realizando generalizaciones amplias apoyándose en observaciones específicas esto es así porque en el razonamiento inductivo las premisas son las que proporcionan la evidencia que dota de veracidad una conclusión.

➤ **Método Cuantitativa**

La investigación o metodología cuantitativa es el procedimiento de decisión de señalar, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística. Por eso la investigación cuantitativa se produce por la causa y efecto de las cosas.

La investigación cualitativa, conocida también con el nombre de metodología cualitativa, es un método de estudio que se propone evaluar, ponderar e interpretar información obtenida a través de recursos como entrevistas, conversaciones, registros, memorias, entre otros, con el propósito de indagar en su significado profundo, una de sus características es No plantear hipótesis, sino que, a partir de

preguntas abiertas y a la luz de las indagaciones, construye interpretaciones y conclusiones sobre los fenómenos estudiados (7Graus, 2013)

5.05.03 Justificación de la Metodología

Este proyecto se lo realiza con el método deductivo porque la investigación va de lo general a lo particular y es de tipo cuantitativa porque se trabaja con datos estadísticos, porcentajes, datos reales que se obtendrán de las encuestas para realizar un análisis verás sobre la motivación existente en la Institución, también es de tipo cualitativo ya que se realiza una observación de campo que permite generar pensamientos comprensivos y explicativos subjetivos por parte del investigador, para poder contribuir con la presente investigación.

5.06 Herramienta de investigación utilizada

La investigación de los problemas causados por la falta de motivación se realizara de esta manera exploratoria, en el cual, se reúnen datos, mediante encuestas y la tabulación, los cuales nos ayudara a recopilar información que nos ayude a implementar las medidas necesarias para ejecutarlas y mejorar las actividades laborales.

5.06.01 Población y Muestreo

En el Hospital de Especialidad de las FF.AA. N°- 1, Se tiene un total de 3.500 personas, por ser una población mayor a cien personas se aplicó la fórmula estadística de cálculo, con la cual se obtiene la muestra de 60 personas las cuales conforman el Departamento de Servicios Generales.

5.07 Encuesta

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

Las encuestas en un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información de personas sobre diversos temas. Las encuestas tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se deseen alcanzar. (Question Pro, s.f.)

5.07.01 Formato de la encuesta

Administración de Recursos Humanos y Personal

Encuesta dirigida a los Colaboradores del departamento de Servicios Generales del HE-1 Seleccione la respuesta con una “X” en el cuadro que a su criterio corresponda.

5.07.02 Modelo de la Encuesta

Tabla 6 Modelo de la Encuesta



COMANDO CONJUNTO DE LAS FF. AA.
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE FUERZAS ARMADAS Nº 1
GESTION DE ARCHIVO DE TALENTO HUMANO



ENCUESTA ENFOCADA EN ANALIZAR LA MOTIVACIÓN EXISTENTE DEL DPTO. SERVICIOS GENERALES DEL HE-1, CONTESTE BAJO SU CRITERIO PERSONAL

GENERO	MASCULINO	
	FEMENINO	

EDAD 25 - 30	
30 EN ADELANTE	

Nº	PREGUNTAS	SI		NO	
1	¿La relación con sus compañeros es agradable?				
2	¿En su área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo?				
3	¿Dispone de material y recursos para realizar su trabajo?				
4	¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?				
5	¿Considera que necesita capacitación en algún área de mi interés que forme parte de mi desarrollo laboral como personal?				
6	¿Me siento comprometido con mi trabajo?				
7	¿Es equitativo el trato recibido por parte de mi Jefe inmediato?				
8	¿Se siente seguro o estable en el Trabajo?				
9	¿La relación con mi superior es agradable?				
10	¿Se reconoce su esfuerzo y dedicación?				

Fuente: Observación de campo

Empresa HE-1

Elaborado por: Jefferson Riera

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS Nº1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

Tabulación de la encuesta aplicada a los colaboradores del departamento de Servicios Generales del HE-1

1.- ¿La relación con sus compañeros es agradable?

Tabla 7 Pregunta 1

Genero / Edad		Alternativas	N° de Personas Encuestadas	Porcentajes
Masculino	X	Si	60	60%
Femenino		No	40	40%
25 - 30	X	Total	100	100%
30 en Adelante				

Fuente: Observación de campo
 Empresa HE-1
 Elaborado por: Jefferson Riera

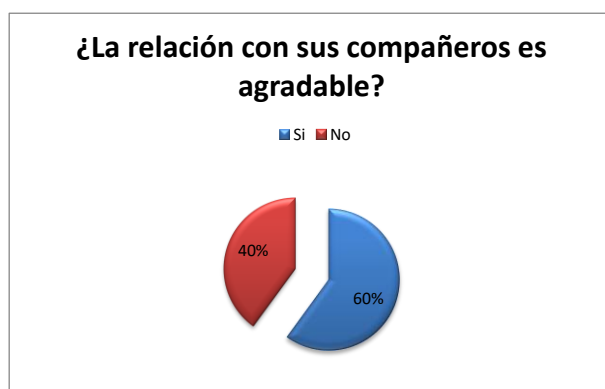


Figura 6 Pregunta 1

Fuente: Resultado de la Encuesta
 Elaborado por: Jefferson Riera

5.07.03 Análisis de la Pregunta N° 1

De acuerdo a la encuesta realizada a los colaboradores del DPTO. Servicios Generales del HE-1, un 40% de los colaboradores nos dice que la relación con sus compañeros no son agradable ya sea por cuestiones intrapersonales u otras Afirmando que es debido a la falta de interés del DPTO. De RR-HH que no se han puesto al tanto en estos temas de vital importancia para la empresa y empleados

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

2.- ¿En su área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo?

Tabla 8 Pregunta 2

Genero / Edad		Alternativas	N° de Personas Encuestadas	Porcentajes
Masculino		Si	50	50%
Femenino	X	No	50	50%
25 - 30	X	Total	100	100%
30 en Adelante				

Fuente: Observación de campo
 Empresa HE-1
 Elaborado por: Jefferson Riera

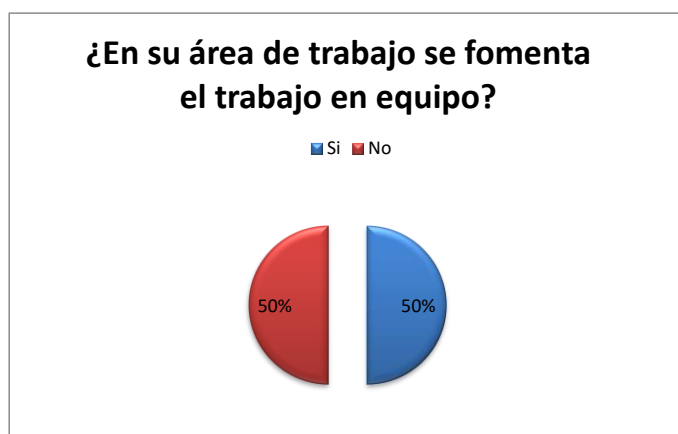


Figura 7 Pregunta 2

Fuente: Resultado de la Encuesta
 Elaborado por: Jefferson Riera

5.07.04 Análisis de la Pregunta N° 2

La tabulación de los datos, determina que la mitad de la muestra que es el 50% piensa que el trabajo en equipo no se fomenta, ya sea por cuestiones intrapersonales u otras Afirmando que es debido a la falta de interés o capacitaciones respecto al

tema de vital importancia para la empresa y empleados para desarrollar un buen clima laboral.

3.- ¿Dispone de material y recursos para realizar su trabajo?

Tabla 9 Pregunta 3

Genero / Edad		Alternativas	N° de Personas Encuestadas	Porcentajes
Masculino		Si	60	60%
Femenino	X	No	40	40%
25 - 30		Total	100	100%
30 en Adelante	X			

Fuente: Observación de campo
 Empresa HE-1
 Elaborado por: Jefferson Riera



Figura 8 Pregunta 3

Fuente: Resultado de la Encuesta
 Elaborado por: Jefferson Riera

5.07.05 Análisis de la Pregunta N° 3

El 40% de la muestra piensa que no disponen del material necesario para realizar sus funciones, mientras que el 60% dice lo contrario tema de vital importancia para los empleados

4.- ¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?

Tabla 10 Pregunta 4

Genero / Edad		Alternativas	N° de Personas Encuestadas	Porcentajes
Masculino	X	Si	30	30%
Femenino		No	70	70%
25 - 30		Total	100	100%
30 en Adelante	X			

Fuente: Observación de campo
 Empresa HE-1
 Elaborado por: Jefferson Riera



Figura 9 Pregunta 4

Fuente: Resultado de la Encuesta
 Elaborado por: Jefferson Riera

5.07.06 Análisis de la Pregunta N° 4

La recopilación de información dio como resultado que más de la mitad de la muestra indica que no reciben una retroalimentación de las actividades que realizan sin embargo, existe un 30%, que se al refiere al Sí. Quienes indican conocer el trabajo que realizan diaria mente sin necesidad de una retroalimentación.

5.- ¿Considera que necesita capacitación en algún área de mi interés que forme parte de mi desarrollo laboral como personal?

Tabla 11 Pregunta 5

Genero / Edad		Alternativas	N° de Personas Encuestadas	Porcentajes
Masculino	X	Si	80	80%
Femenino		No	20	20%
25 - 30	X	Total	100	100%
30 en Adelante				

Fuente: Observación de campo
 Empresa HE-1
 Elaborado por: Jefferson Riera

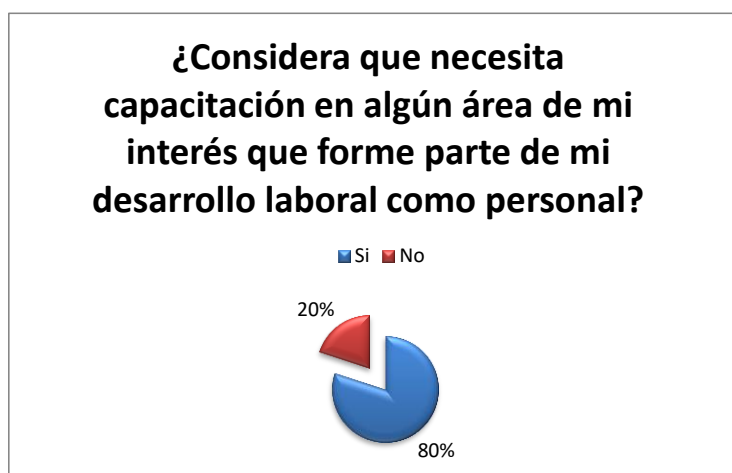


Figura 10 Pregunta 5

Fuente: Resultado de la Encuesta
 Elaborado por: Jefferson Riera

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

5.07.07 Análisis de la Pregunta N° 5

De acuerdo a la encuesta realizada a los colaboradores del DPTO. Servicios Generales del HE-1, nos indica que el 80% más de la mitad de la muestra solicita capacitaciones que ayuden a la preparación laboralmente como personal en estos temas de vital importancia para la empresa y empleados

6.- ¿Me siento comprometido con mi trabajo?

Tabla 12 Pregunta 6

Genero / Edad		Alternativas	N° de Personas Encuestadas	Porcentajes
Masculino	X	Si	50	50%
Femenino		No	50	50%
25 - 30		Total	100	100%
30 en Adelante	X			

Fuente: Observación de campo
 Empresa HE-1
 Elaborado por: Jefferson Riera

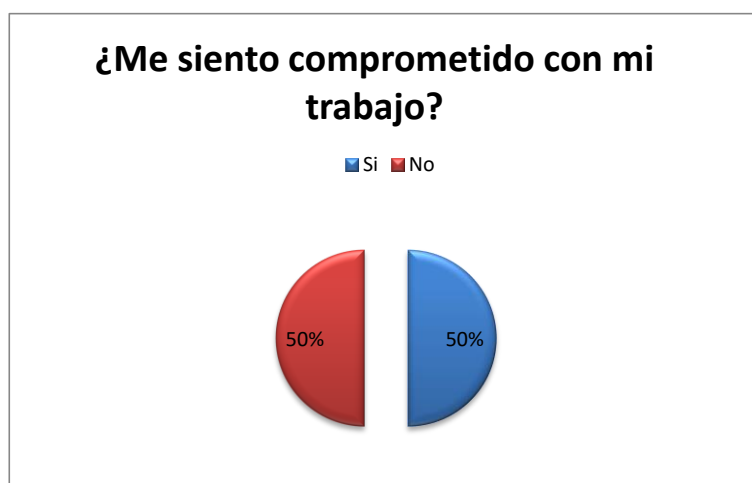


Figura 11 Pregunta 6

Fuente: Resultado de la Encuesta
 Elaborado por: Jefferson Riera

5.07.08 Análisis de la Pregunta N° 6

Los datos obtenidos por el muestreo nos indican que el 50% de la población al igual que el otro 50% no se sienten un 100% comprometido con su trabajo, ya sea

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

por falta de interés o baja productividad, falta de pago etc., son temas de suma importancia para obtener un aumento de productividad.

7.- ¿Es equitativo el trato recibido por parte de mi Jefe inmediato?

Tabla 13 Pregunta 7

Genero / Edad		Alternativas	N° de Personas Encuestadas	Porcentajes
Masculino		Si	40	40%
Femenino	X	No	60	60%
25 - 30		Total	100	100%
30 en Adelante	X			

Fuente: Observación de campo
 Empresa HE-1
 Elaborado por: Jefferson Riera



Figura 12 Pregunta 7

Fuente: Resultado de la Encuesta

Elaborado por: Jefferson Riera

5.07.09 Análisis de la Pregunta N° 7

De los datos obtenidos de la Séptima pregunta, se desprende que el 60% de la muestra es de género Femenino, indica que no existe un trato justo por parte del jefe

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

inmediato en cambio el género Masculino nos refleja un porcentaje 40%, indicando que el trato es justo.

8.- ¿Se siente seguro o estable en el Trabajo?

Tabla 14 Pregunta 8

Genero / Edad		Alternativas	N° de Personas Encuestadas	Porcentajes
Masculino		Si	33	33%
Femenino	X	No	67	67%
25 - 30	X	Total	100	100%
30 en Adelante				

Fuente: Observación de campo
 Empresa HE-1
 Elaborado por: Jefferson Riera



Figura 13 Pregunta 8

Fuente: Resultado de la Encuesta
 Elaborado por: Jefferson Riera

5.07.010 Análisis de la Pregunta N° 8

De los datos recopilados de la Octava pregunta, se desprende que el 33% de la muestra corresponde al Sí, quienes indican que si se sienten seguras en trabajo mientras que el 67% de la muestra no se siente segura en el trabajo dentro de un

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

rango de edad de 25 años a 30 años, un tema de vital importancia para los empleados.

9.- ¿La relación con mi superior es agradable?

Tabla 15 Pregunta 9

Genero / Edad		Alternativas	N° de Personas Encuestadas	Porcentajes
Masculino		Si	80	80%
Femenino	X	No	20	20%
25 - 30		Total	100	100%
30 en Adelante	X			

Fuente: Observación de campo
 Empresa HE-1
 Elaborado por: Jefferson Riera



Figura 14 Pregunta 9
Fuente: Resultado de la Encuesta
Elaborado por: Jefferson Riera

5.07.011 Análisis de la Pregunta N°9

La recopilación de información dio como resultado que el 80% de la muestra tienen una perfecta relación con sus superiores, Sin embargo, existe un 20% que

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

corresponde al género masculino quien indica no tener un correcto trato de amabilidad con sus superiores.

10.- ¿Se reconoce su esfuerzo y dedicación?

Tabla 16 Pregunta 10

Genero / Edad		Alternativas	N° de Personas Encuestadas	Porcentajes
Masculino		Si	40	40%
Femenino	X	No	60	60%
25 - 30		Total	100	100%
30 en Adelante	X			

Fuente: Observación de campo
 Empresa HE-1
 Elaborado por: Jefferson Riera



Figura 15 Pregunta 10

Fuente: Resultado de la Encuesta
 Elaborado por: Jefferson Riera

5.07.012 Análisis de la Pregunta N°10

El 40% de la muestra piensa que si es reconocido el trabajo o actividades que desempeñan diaria mente en su área de trabajo, mientras que el 60% de la muestra

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

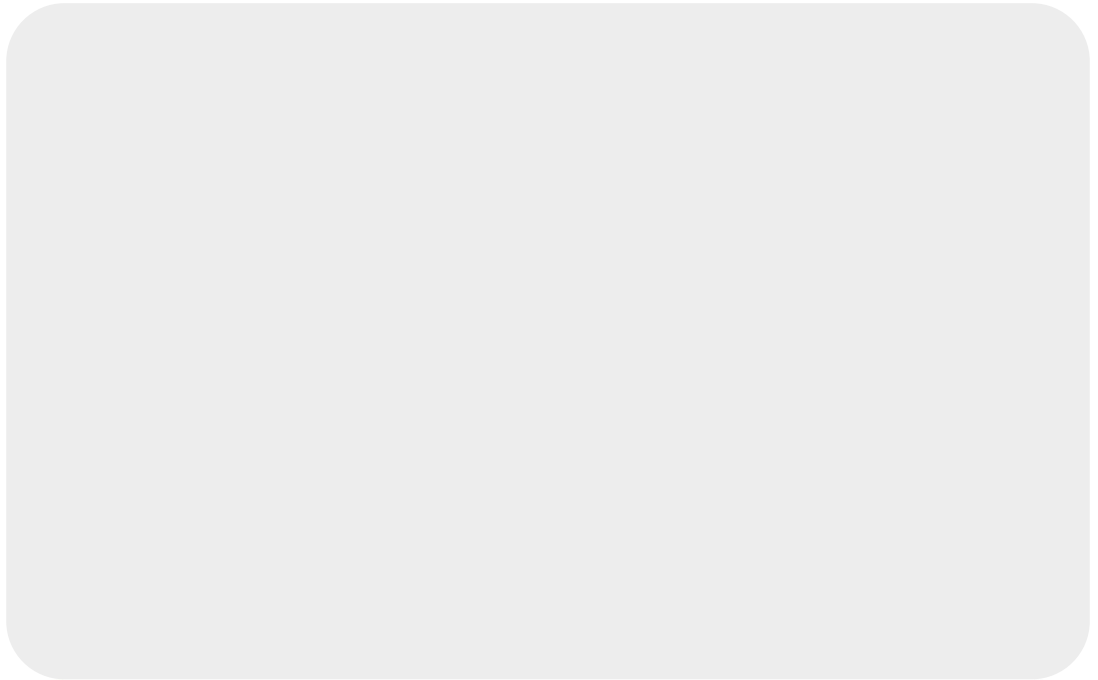
piensa lo contrario que no se reconoce su esfuerzo y dedicación que dan día a día, es un tema de prioridad para el bienestar de los empleados

5.07.013 Análisis:

Posterior mente de haber realizado la siguiente encuesta a los colaboradores del departamento de servicios generales del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°-1, hemos constatado que los colaboradores de la empresa se encuentran interesados por recibir estos seminarios puesto que las estadísticas reflejan que más del 50% de los trabajadores tienen una baja motivación laboral o el clima laboral en el que desarrollan sus actividades no es el adecuado.

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

5.08 Propuesta



**IMPLEMENTAR UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE
ESPECIALIDADES DE LAS FF. AA. N°1 CON LA FINALIDAD DE
MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL,
DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019 – 2020.**

**IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE
SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS
ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES
DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020**

Índice Propuesta

Etapas N°-1	69
1.0 Contenido de la propuesta	69
1.02 Objetivo Especifico.....	70
1.03 Filosofía empresarial.....	70
1.03.1. Misión.....	70
1.03.2. Visión	70
1.04 Desarrollo del contenido del taller	70
1.04.1. Charla sobre la importancia de la motivación laboral	71
1.05 Estrategia de la motivación.....	72
1.05.1. Ejecución de las Estrategia motivacionales.....	72
1.05.2. Evaluación de control	72
1.05.3. Objetivo General	72
1.05.4. Objetivo Especifico	72
1.06 Desarrollo del plan motivacional	73
1.06.1. Objetivo General	73
1.06.2. Objetivo Específico	74
1.07 Capacitaciones	74
1.07.1. Objetivo General	74
1.07.2. Actividades	75

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

1.08	SEMINARIOS	75
1.08.1.	Objetivo General	75
1.09	Responsables.....	77
1.010	Recursos Involucrados.....	77
Etapa 2.....		78
2.0	Ejecución de las estrategias de motivación	78
2.01.1.	Objetivo General	78
2.02	Responsables:.....	78
2.03	Tiempo de Ejecución	79
ETAPA 3.....		81
3.0	Ejecución y control.....	81
3.01	Objetivo General.....	81
3.02	Objetivos Específicos	81
3.03	Diseño del Cuestionario de evaluación de la capacitación Impartida	81
3.04	Análisis de Resultados	82
3.05	Informe de Resultados	83
3.06	Involucrados.....	83
3.07	Cronograma de actividades.....	84
3.08	Cronograma de Actividades de los Seminarios	84

Etapas N°-1

1.0 Contenido de la propuesta

En esta propuesta se pretende implementar un plan motivacional dirigido al departamento de Servicios Generales del Hospital de Especialidades de las FF. AA. N°1 con la finalidad de mejorar las actividades laborales del personal, puesto que existe una carencia de desmotivación por parte del personal, motivo por el cual el presente proyecto pretende alcanzar los resultados deseados con eficiencia, calidad e innovación donde se propiciara un clima laboral saludable también condiciones físicas o ambientales de trabajo, sean óptimas para el buen desempeño de las diferentes actividades incrementar el rendimiento laboral, productividad, satisfacción, motivación, estabilidad laboral y el cumplimiento de objetivos del departamento ya que la conducta humana es un encadenamiento de actividades ya sean físicas o mentales, sabemos que toda actividad realizada por el ser humano en determinado momento tiene una finalidad, es decir lo conduce a un objetivo o cumplimiento de una meta esta investigación se planteada como una oportunidad de cambio para la empresa y el personal.

1.01 Objetivo General

Implementar un plan motivacional con la finalidad de aumentar las actividades laborales del personal que laborara en el departamento de Servicios Generales del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°-1

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

1.02 Objetivo Especifico

- Determinar y analizar el estado de la satisfacción laboral, Capacitando a los colaboradores para que sean receptivos al cambio
- Realizar un taller de empoderamiento y motivación
- Implementar una plan motivacional que permita crear mejores condiciones de trabajo que satisfaga mutuamente en los empleados y empleadores del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°-1

1.03 Filosofía empresarial

1.03.1. Misión

Proporcionar atención médica integral de tercer nivel con calidad y calidez, al personal militar para el cumplimiento de las operaciones militares y cumplimiento de su capacidad disponible en articulación a la red pública integral de salud.

1.03.2. Visión

Ser en el 2021 un Hospital referente a nivel nacional, por su oportunidad en la atención médica y en el manejo de patologías de alta complejidad, manteniendo la excelencia en el servicio brindando en sanidad militar y salud.

1.04 Desarrollo del contenido del taller

Cada taller se desarrollará en tres etapas, primera etapa contenido y desarrollo del taller, temas a tratar, la segunda etapa tocara temas como la ejecución de las tareas y tiempos en los que se van a establecer, por último la tercera etapa es la

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

evaluación y control, diseño de la evaluación del cuestionario de la capacitación impartida.

1.04.1. Charla sobre la importancia de la motivación laboral

La empresa necesita personas para que funcione de forma normal, pero si lo que desea es que funcione de forma excelente el personal necesita estar motivado, por ello es la motivación del empleado donde la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios, Cuando el empleado entra en una fase de desmotivación, empieza a perder el entusiasmo y la ilusión con la que empezó el primer día de trabajo.

Su rendimiento empieza a verse reducido y la calidad del trabajo que realiza diaria mente queda afectado por lo tanto empiezan la ineficiencias por la falta de atención hacia las tareas que realiza en su jornada laboral, la palabra Motivación deriva del latín Motivus, que significa “causa del movimiento”, el concepto motivación se conforma de la palabra motivo y acción, eso significa para que un empleado se encuentre motivado y este comprometido con la empresa debe rendir el 100%.

Debe tener un motivo que lo lleve a la acción existen varios motivos posibles como no sentirse bien remunerado, la mala relación con su supervisor o jefe inmediato, o a su vez con sus compañeros, la falta de desarrollo profesional, la rutina, los problemas personales, etc, para enfrentar esta situación debemos volver a crear la ilusión del primer día en el empleado, entusiasmarlo y ayudarlo a encontrar razón en la que lo lleve a la acción con pequeñas acciones se puede lograr aumentar de forma significativa el nivel de motivación laboral en los empleados.

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

1.05 Estrategia de la motivación

Las 3 etapas que contiene el taller influyen positivamente en la motivación laboral donde los empleados se sentirán estimulados y comprometidos con la empresa, en la primera etapa vamos a realizar el desarrollo del contenido del taller, evaluaciones e impartir capacitaciones como seminario de relaciones humanas, que son las relaciones humanas, tipos de relaciones humanas como primarias, secundarias, seminario de trabajo en equipo, que es el trabajo en equipo, la empatía el liderazgo, seminario de motivación, que es la motivación e incentivos no financieros, temas a tratar de suma importancia para los empleados como para la empresa.

1.05.1. Ejecución de las Estrategia motivacionales

Se detallaran las estrategias y responsables así también como del área involucrada en este caso el departamento de servicios generales del HE-1, recursos a utilizar en el desarrollo e implantación del plan motivacional.

1.05.2. Evaluación de control

Las herramientas de evaluación nos permitirán comprobar el cumplimiento de objetivos así como el análisis de resultados de las estrategias nos ayudara a tener un claro resultado y verificación de los mismos.

1.05.3. Objetivo General

Facilitar a la empresa y departamento una herramienta que favorezca a los empleados en su estabilidad laboral, bienestar dentro de la empresa logrando de esta manera aumentar la productividad y el cumplimiento de objetivos.

1.05.4. Objetivo Especifico

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

- Ofrecer al colaborador la oportunidad de capacitarse por medio de talleres impartidos por el departamento de Recursos Humanos, Logrando proporcionar a la empresa colaboradores más competitivos y productivos en el desarrollo de sus actividades.
- Estimular al funcionario por medio de un plan de incentivos no financieros que cumpla sus expectativas, manteniendo al funcionario motivado y satisfecho de trabajar en la institución.
- Orientar al empleado al cumplimiento de objetivos y metas mediante mensajes positivos que motiven y empoderen al trabajar en su día a día
- Desarrollar en los empleados una actitud positiva mediante seminarios de relaciones humanas, trabajo en equipo, motivación e incentivos no financieros

1.06 Desarrollo del plan motivacional

La finalidad es crear las condiciones adecuadas para los colaboradores en la institución, por esta razón es de suma importancia el desarrollo e implementación del plan motivacional ya que aparte de aumentar la productividad y crear condiciones de trabajo adecuadas para los colaboradores fomentara codicies de vinculación entre el empleador y empleado.

1.06.1. Objetivo General

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

Desarrollar un vínculo entre los empleados y la institución por medio de la participación de los mismos en programas formativos realizados por el departamento de Recursos Humanos que sean mutua mente beneficiosos en las instrucciones operativas, no solo va a tener medios para acceder a la institución también para incrementar sus conocimientos y mejorar su posición dentro de la empresa

1.06.2. Objetivo Específico

- El departamento de Recursos humanos se encargara de proporcionar al jefe de servicios generales del HE-1, los horarios en los que se impartirán los cursos y talleres de capacitación
- El departamento de Recursos humanos se encargara de contratar a la persona adecuada en la impartición de estos talleres.
- El departamento de Recursos humanos se encargara de facilitar horarios de asistencia y lugar de los cursos a realizar.

1.07Capacitaciones

1.07.1. Objetivo General

Brindar a los colaboradores la oportunidad de mejorar su desarrollo personal para así contar con un personal más apto y competitivo en áreas que sean de mutuo beneficio, se pretenderá desarrollar seminarios para que los funcionarios fortalezcan y profesionalicen sus servicios o actividades dentro de su área de trabajo

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

convirtiéndose en iconos positivos de la organización, brindando una mejor calidad y mayor productividad a la hora de ejecutar sus actividades.

1.07.2. Actividades

Detallaremos a continuación las actividades que se llevarán a cabo en los seminarios para el desarrollo de estrategias, resultados con sus objetivos.

1.08 SEMINARIOS

1.08.1. Objetivo General

Crear en los empleados una actitud positiva hacia el trabajo potenciando e impulsando acciones encaminadas a un desarrollo en un ambiente de compañerismo y respeto recordando a los empleados practicar valores para desarrollar un ambiente más sano y productivo de trabajo.

Seminario N° 1

Seminario de Relaciones Humanas

Las Relaciones Humanas son la clave del éxito personal y profesional, están enfocadas a la mejora de interrelación con los demás donde fomentaremos una armonía atrayente dentro de la institución creando valores como el respeto, integridad, amabilidad y seguridad entre los colaboradores

Seminario N° 2

Seminario de Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo nace como una necesidad de tener correlaciones con otras personas para lograr retos que no se alcanzarían individualmente, también para agilizar y mejorar algunas condiciones que obstaculizan el desarrollo de tareas

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

diarias u objetivos de la organización, se pretende lograr que el colaborador se integre a su grupo de trabajo o departamento donde actuaran de forma coordinada en la ejecución de tareas evitando así el aislamiento laboral que atrasa los procesos.

Seminario N° 3

Seminario de Motivación

El seminario de motivación uno de los más importantes para el personal así como para la empresa puesto que la motivación es un factor que debe formar parte del día a día entre los empleados, a la hora de llevar a cabo su trabajo pero también una forma al momento mantener un ambiente agradable y proactivo, se considera muy importante este tipo de seminario dentro de las organizaciones puesto que contribuye a mantener al personal, seguro y motivado razones que vuelven al empleado responsable y colaborador dando así por parte de ellos un comportamiento deseado.

Liderazgo

Un líder es mucho más que un jefe es una persona que tiene la capacidad de tomar decisiones acertadas y oportunas para dirigir un grupo de trabajo e inspirarlo a alcanzar una meta en común, es una persona capaz de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar para lograr los objetivos planteados razones para identificar un líder dentro de un grupo de trabajo o departamento.

Incentivos no negociables

Los incentivos favorecen a la identificación de ellos con la institución donde es muy importante y considerado dar un incentivo a los empleados ya sea por su desempeño, resultados u actitud, razones que lo motiven a permanecer dentro de la

IMPLEMENTAR UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

organización dando un 100% en su área de trabajo, como bonos por su productividad, producción o antigüedad.

Los incentivos no negociables que no se basan en aspectos económicos puesto que se pretende hacer sentir al colaborador parte importante de la organización, se considera que estos incentivos son de mayor utilidad que los antes mencionados puesto que van encaminados a contribuir con el colaborador.

1.09 Responsables

El supervisor o encargado, Líder del área del departamento y el Departamento de Recursos Humanos, serán los responsables de cumplir los seminarios e incentivos.

1.010 Recursos Involucrados

Se presentan a continuación los siguientes recursos que involucran el desarrollo de incentivos, como el recurso humano es el medio principal encargado de ejecutar las estrategias de incentivos:

1.- Horarios Flexibles

Se propone que los colaboradores tengan un horario flexible y no fijo en el cual cumplan con sus actividades laborales, se asume que los horarios flexibles generan una mayor conformidad en los colaboradores puesto que establecer horarios que le permitan al trabajador estabilizar su vida familiar y laboral.

2.- Promociones internas

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

Las promociones internas son muy importantes para hacer sentir al colaborador importante dentro de la empresa cumpliendo con las expectativas de los mismos, a aquellos que sobresalen y se esmeran día a día por superarse tanto profesional como cognitivamente, es necesario que la empresa de este oportunidad para los empleados donde sentirán que su esfuerzo y desarrollo ha sido reconocido por parte de la institución.

3.- Rotación de puestos

La rotación del personal tiene como objetivo que los colaboradores obtengan la experiencia en diferentes puestos, para que así la institución tenga un personal más competitivo y preparado, dando la oportunidad a los colaboradores de demostrar su capacidad para ser promovido dentro de la empresa.

Etapa 2

2.0 Ejecución de las estrategias de motivación

2.01.1. Objetivo General

Determinar los aspectos logísticos necesarios y correspondientes para la implementación del plan motivacional con la finalidad de mejorar las actividades laborales del personal.

2.02 Responsables:

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

- **Director General:** Es quien deben avalar y aprobar el plan de motivación que se desea implementar en la institución así como diferentes programas, seminarios y programas en calendario por cumplir.
- **Dirección de Recursos Humanos:** Son los encargados de capacitar, contratar, evaluar, manejo de nómina realizar pagos y beneficios de los trabajadores para que la empresa tenga un excelente funcionamiento, son también los encargados de realizar la logística del plan de motivación que se desea implantar en la empresa.
- **Líder del Servicio:** Es el responsable del área o departamento donde se desea implementar el plan motivacional, puesto que es el responsable de llevar el control y bienestar del departamento así como de los empleados.

2.03 Tiempo de Ejecución

Vamos a detallar a continuación el tiempo de ejecución de cada uno de los seminarios a impartir dentro de la institución.

- **Nº 1 Seminario de Relaciones Humanas:** Este seminario tendrá un tiempo de duración de 2 horas, esto significa que se lo podrá llevar acabo en un día designado para la ejecución del mismo donde deberá ser planificado en un horario que los colaboradores asistan sin ninguna problema.

- **N° 2 Seminario de Trabajo en Equipo:** El seminario de Trabajo en equipo tendrá un tiempo de duración de 2 horas, al igual que el otro seminario de relaciones humanas esto significa que se lo podrá llevar a cabo el mismo día que sea designado para la ejecución de los mismo los cuales deberán ser planificados por el departamento de recursos humanos en un horario que los colaboradores asistan sin ninguna problema alguno.

- **N° 3 Seminario de Motivación:** El seminario de Motivación tendrá un tiempo de duración de 4 horas este seminario se llevara a cabo en el segundo día de capacitación donde el departamento de recursos humanos realizara la logística para la ejecución del mismo, donde los colaboradores asistirán sin ningún problema.

- **Liderazgo e Incentivos no Negociables:** El seminario de liderazgo se lo realizara en el segundo día un junto con el seminario de motivación e incentivos no negociables, temas que se tocaran el seminario de motivación donde de igual manera se realizan en un horario donde no interrumpa las funciones de los colaboradores.

ETAPA 3

3.0 Ejecución y control

3.01 Objetivo General

Vamos a realizar el cumplimiento de las herramientas o seminarios especializados en el cumplimiento de los objetivos principal mente en mejorar las actividades laborales del personal

3.02 Objetivos Específicos

- Fomentar la comunicación entre compañeros, fortaleciendo las relaciones laborales
- Incentivar a la colaboración por parte de todos los miembros del departamento

3.03 Diseño del Cuestionario de evaluación de la capacitación Impartida

Tabla 17 Diseño de Cuestionario

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

	INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN		
MARQUE CON UNA X LA RESPUESTA QUE MÁS SE ACERQUE A SU REALIDAD			
N°	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿Usted considera que las capacitaciones recibidas son temas vinculados al sector laboral?		
2	¿Usted considera que la Institución en la que desempeña sus capacidades posee un alto grado de satisfacción y crecimiento laboral?		
3	¿Usted se siente cómodo desarrollando sus actividades dentro del departamento en el que fue asignado dentro de la Institución?		
4	¿El clima laboral de la empresa o Institución al cual perteneces es favorable?		
5	¿Tiene usted conocimiento de los derechos y obligaciones que posee como dentro de la empresa?		
6	¿Ha recibido usted capacitación relacionado o encaminado a sus actividades laborales?		
7	¿Dentro del departamento donde usted desarrollar sus actividades laborales ha existido algún tipo de violencia?		
8	¿Ha recibido usted capacitación para mejorar su desempeño laboral?		
9	¿Cree usted que mejorara el clima laboral de su departamento luego de haber recibido estas capacitaciones?		
10	¿Usted considera que es necesario este tiempo de capacitaciones?		
" GRACIAS POR SU COLABORACION "			

Elaborado por: Jefferson Riera
Fuente: Investigación de Campo

3.04 Análisis de Resultados

Con el objetivo de conocer el resultado de la implementación del plan motivación dirigido al departamento de servicios generales del Hospital de Especialidades de las Fuerzas Armadas N°_1.

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

3.05 Informe de Resultados

Estos reportes nos permiten conocer los resultados de las metas a alcanzar como alcanzadas, por los colaboradores durante y después de implementar el plan motivacional así se demostrara que tan efectivo es ha sido el plan motivación para alcanzar los objetivos dentro del departamento

3.06 Involucrados

La implementación de un programa de motivación para que los colaboradores para que ellos se sientan, motivados al momento de realizar sus actividades laborales, así considerara que la institución se preocupa por su bienestar y estabilidad.

- **Director General:** Es quien aprobara y aceptara la implementación de este plan motivacional.
- **Dirección de Recursos Humanos:** Delegados de la capacitación del personal, Organización, logística, evaluación y bienestar de los colaboradores de la institución.
- **Líder del are de Servicios Generales del HE-1:** Responsable de generar un buen clima laboral, participativo, responsable y motivado en el cumplimiento de los objetivos del departamento.

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

3.07 Cronograma de actividades

El cronograma de actividades comprende las actividades de la implementación del plan motivacional, también nos indica el tiempo con el que se demoraran las actividades que se desean realizar en la institución, a continuación se presenta el cronograma de actividades donde se detalla con mayor claridad sus etapas y tiempo que llevarán las mismas.

3.08 Cronograma de Actividades de los Seminarios

Tabla 18 Cronograma de Actividades de Seminarios

Actividades	Fechas	Horas
Cita con el capacitador	26/02/2020	2
Diseño del Tes de la Evaluación al personal	27/02/2020	1
Planificación de la capacitación	28/02/2020	4
Diseño del cronograma de seminarios a impartir	02/03/2020	4
Ejecución de los seminarios en las fechas planteadas	05/03/2020	8
Tabulación y Resultados	06/03/2020	2

Elaborado por: Jefferson Riera

Fuente: Investigación de Campo

CAPITULO VI

6.0 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Recursos

Los recursos administrativos son herramientas administrativas que permiten apelar para que la Administración revise actos y resoluciones, que pongan fin a un procedimiento, o causen a los interesados una situación de indefensión o perjuicio en sus derechos e intereses. (Dudas Legislativas.com, 2007-2020)

- **Recursos Humanos:** Es un grupo de personas que conforman una organización y aportan diferentes conocimientos, ideas y técnicas para dar cumplimiento a una labor ya sea individual o grupal para el cumplimiento de sus objetivos.

- Población: 60 Colaboradores
- Asesor: 3 Instructor

- **Recursos Audiovisuales:** Son recursos como aquellos materiales y equipos en los cuales podemos registrar, reproducir y difundir diferentes tipos de mensajes, con el fin de filtrar adecuadamente la información que la persona quiere transmitir a un grupo de personas.

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

- Infocus
- Computador Portátil
- Memory Flash

- **Material de apoyo:** Son herramientas que se utilizan para facilitar la información a compartir de manera rápida en la cual el lector puede verificar el paso a paso de la información a receptor.

- Trípticos para cada colaborador

- **Infra estructura Materiales:** Son medios técnicos, servicios e instalaciones necesarios para el desarrollo de estas actividades, eventos, charlas, capacitaciones, etc., que brinde comodidad a las personas.

- Sillas
- Vasos desechables
- Break
- Servilletas

6.02 Presupuesto

Es un plan financiero de se calcula y planificado para la realización e implementación de un proyecto.

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

Tabla 19 Presupuesto

SUMINISTROS Y MATERIAES				
N°	Detalle	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
1	Memory Flash 68GB	1	8,00	8,00
2	Vasos desechables	60	1,00	1,00
3	Servilletas	1	0,80	0,80
4	Lápiz	60	0,25	10,00
5	Aguas	60	0,25	15,00
6	Resmas de Papel	1	3,50	3,50
7	impresiones	20	0,03	0,60
8	Boligrafos	24	0,30	7,20
9	Borradores	15	0,15	2,25
10	Folder color azul	5	0,50	2,50
11	Tripticos	70	0,75	52,50
12	Grapadora	1	5,40	5,40
TOTAL				73,95
ELABORACION DEL PROYECTO				182,70

Elaborado por: Jefferson Riera
Fuente: Investigación de Campo

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

6.02 Cronograma de Tesis

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																												
Meses	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril			
ACTIVIDADES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN																												
CAPÍTULO 1: ANTECEDENTES 1.1 Contexto 1.2 Justificación 1.3 Definición del Problema																												
CAPÍTULO 2: ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS 2.1 Mapeo de Involucrados 2.2 Matriz de Análisis de Involucrados																												
CAPÍTULO 3: PORBLEMAS Y OBJETIVOS 3.1 Árbol de Problemas 3.2 Árbol de Objetivos																												

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

Elaborado por: Jefferson Riera
Fuente: Investigación de Campo

IMPLEMENTAR UN PLAN MITVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FUERZAS ARMADAS N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO PERIODO 2019-2020

CAPITULO VII

7.0 Conclusiones y Recomendaciones

7.01 Conclusiones

Una vez terminado este proyecto se espera ejecutarlo, para el beneficio de los colaboradores y sobre todo para un clima laboral agradable basado en los valores de respeto y colaboración dentro de la empresa, todo esto con el único fin de mejorar la producción y Motivación de los colaboradores del departamento de Servicios Generales del Hospital de especialidades de las Fuerzas Armadas N°_1

1. Mediante la implementación del plan motivacional el departamento incrementará la comunicación asertiva entre todos los funcionarios de la institución.
2. La puesta en marcha de este proyecto beneficiara en la parte ética y nos permitirá conocer el compromiso de los colaboradores hacia la empresa como a los colaborador, con el cumplimiento de sus expectativas y estabilidad dentro de la empresa.
3. Se llevaran a cabo los seminarios previstos los mismos que garantizaran mejor productividad un adecuado clima laboral, trabajo en equipo los cuales son aspectos de suma importancia para la institución y el departamento de Recursos Humanos del HE-

4. Al ejecutar este proyecto se espera mejorar los lazos de compañerismo y cooperación entre los colaboradores y así obtener canales estratégicos de comunicación entre ellos para el cumplimiento de objetivos de los mismos con una mejor continua muy notable en su desempeño laboral.

7.02 Recomendaciones

1. Se recomienda que la empresa disponga de un cronograma de capacitaciones mediante seminarios, conferencias y talleres relacionados con seminarios de relaciones humanas, trabajo en equipo, la motivación laboral temas muy importantes al tratar para erradicación problemas social dentro del departamento.
2. Se recomienda mejorar las relaciones intrapersonales entre los empleados y colaboradores estrechando relación entre empleados y empleadores y evitar un mal clima laboral para el desarrollo de sus actividades.
3. Se recomiendo fomentar la participación del departamento de recursos humanas y bienestar del personal para que se realice retro alimentaciones sobre temas relacionas con la motivación laboral e evitar conflictos entre compañeros se sugiere aplicar estas actividades al menos una vez cada 3 meses.
4. También se recomienda a la intuición elaborar un plan de acción basada en resultados del desempeño laboral con un seguimiento periódico con el fin de comprobar los avances en las relaciones entre colaboradores y empleadores tanto como el cumplimiento de actividades como clima laboral y motivación

Bibliografía

7Graus. (2013). Investigación cualitativa.

7Graus. (28 de Noviembre de 2019). *Significados*. Obtenido de Significados.com:

<https://www.significados.com/recursos/>

Atkinson. (1964). La teoría de expectativa y valor. *Psicología y Mente*.

Chiavenato, I. (1999). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. En I.

Chiavenato, *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS* (pág. 436). McGraw Hill.

Díaz, N. A. (2016). <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1736/1/T-ULVR-1553.pdf>. Obtenido de

<http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1736/1/T-ULVR-1553.pdf>

Dudas Legislativas.com. (2007-2020). Recuperado el 2007, de Dudas

Legislativas.com: <https://dudaslegislativas.com/tipos-de-recursos-administrativos/>

Dueñas, F. C. (2017). Características de un feedback efectivo. *Acsendo.blog*.

Estrada, C. P. (Junio 2015). LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO

HERRAMIENTA DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES.

MOTIVACIÓN LABORAL COMO HERRAMIENTA DE LAS

ORGANIZACIONES EMPRESARIALES, (págs. 13 - 14). Madrid.

Gritti, M. J. (2013). La Empatía La clave para conectar con los demás . En M. J.

Gritti, *Clave del poder personal* (pág. 86). AGAMA.

IMPLEMENTAR UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FF. AA. N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019 – 2019.

López, L. F. (2012).

https://www.academia.edu/23112216/PROPUESTA_DE_UN_PLAN_MOTIVACIONAL_BASADO_EN_EL_CONCEPTO_DE_RESILIENCIA_PARA_FOMENTAR_EN_LOS_TRABAJADORES_EL_SENTIDO_DE_PERTENENCIA_ORGANIZACIONAL. Obtenido de

https://www.academia.edu/23112216/PROPUESTA_DE_UN_PLAN_MOTIVACIONAL_BASADO_EN_EL_CONCEPTO_DE_RESILIENCIA_PARA_FOMENTAR_EN_LOS_TRABAJADORES_EL_SENTIDO_DE_PERTENENCIA_ORGANIZACIONAL

Luis, A. J. (2014). *Metodo de Investigación*.

M, A. (2019). Como se fomenta la coresponsabilidad en las empresas. *HRTRENDS*.

MENÉNDEZ, B. G. (Septiembre del 2011). ESTUDIO DE LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL COLECTIVO DE OPERADORES DE GRÚA TORRE EDIFICACIÓN A TRAVÉS DE UN METODO CUALITATIVO. *ESTUDIO DE LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL COLECTIVO DE OPERADORES DE GRÚA TORRE EN EDIFICACIÓN A TRAVEZ DE UN METODO CUALITATIVO*, (pág. 28). VALENCIA .

Negro, F. J. (Julio del 2016). Factores Motivacionales en Empleados de Empresas del Sector de la Construcción en Colombia. *Factores Motivacionales en Empleados de Empresas del Sector de la Construcción en Colombia*, (pág. 27). Bogota.

Stinson, E. Q. (2020). Alinear personas y estrategias organizacion . *Revista Enfasis Logística* .

Suárez, S. S. (2016). *La Palanca de la Motivación* . EE.UU.

ANEXOS

IMPLEMENTAR UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FF. AA. N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019 – 2019.



COMANDO CONJUNTO DE LAS FF. AA.
HOSPITAL GENERAL DE FUERZAS ARMADAS N° 1
GESTION DE TALENTO HUMANO



Quito DM, 12 de febrero del 2020

Señores.

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

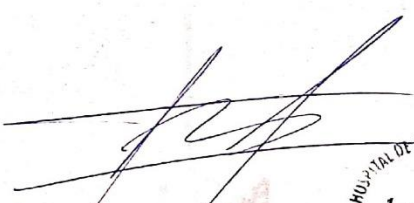
Presente,

Mediante el presente documento HOSPITAL DE ESPECIALIDADES FF.AA N° 1. Certifica que el señor Jeferson Gilberto Riera Guiracucha con número de cédula 1723412043 realizó la tesis en esta empresa, implementado un plan motivacional dirigido al departamento de Servicios Generales de esta Casa de Salud con la finalidad de mejorar la ejecución de las actividades laborales del personal Distrito Metropolitano de Quito periodo 2019-2020.

Cumpliendo todos los requerimientos solicitados.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, autorizo al interesado hacer uso de este documento como a bien tuviere conveniente.

Atentamente,


FERNANDO REA NAVARRETE
CAPT. TEC. AVC.
DIRECTOR DE TALENTO HUMANO DEL H.E-1

Teléfono 3968310 ext. 1252
Dirección: Av. Queseras del Medio N. 521 y Av. Gran Colombia
Correo: www.hospitalmilitar.mil.ec

Escaneado con CamScanner

IMPLEMENTAR UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FF. AA. N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019 – 2019.



Urkund Analysis Result

Analysed Document: Tesis Jeferson Riera.docx (D65902266)
Submitted: 3/19/2020 11:37:00 PM
Submitted By: jo124.loki@gmail.com
Significance: 4 %

Sources included in the report:

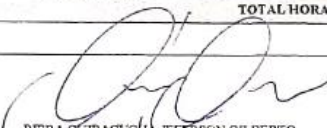
Proyecto.docx (D26601679)
URKUND.pdf (D57538715)
proyecto de titulacion Eduardo Quinaluisa.pdf (D43573363)
Crhistian Salazar (1).pdf (D43275879)
proyecto terminado1.pdf (D30300197)
PROYECTO PLAN MOTIVACIONAL I.D.I..docx (D57083854)
<https://docplayer.es/40829198-Universidad-privada-antenor-orrego-facultad-de-ciencias-economicas-escuela-profesional-de-administracion.html>

Instances where selected sources appear:

21

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA									
BITÁCORA PARA EL CONTROL DE PROYECTOS DE TITULACIÓN									
NOMBRE TUTOR:		FRANCO DELGADO GUIDO MARCELO							
NOMBRE ESTUDIANTE:		RIERA GUIRACUCHA JEFFERSON GILBERTO							
CARRERA:		ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL							
TEMA DE TITULACIÓN:		IMPLEMENTAR UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FF. AA. N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019 - 2020							
IMPRESIÓN REPORTE:		Quito, 17 de Julio del 2020 23:09:58							
TIPO REPORTE:		ACUMULATIVO							
ESTADO FINAL/OBSERVACIÓN:		PROYECTO ACTIVO / NO GRADUADO /							
MODALIDAD:		INVESTIGACIÓN DESARROLLO INNOVACIÓN				PERIODO:		OCT 2019_MAR 2020	
NO.	CODIGO	FECHA TUTORIA	TIPO ASESORIA	HORA INICIO	TEMA TRATADO	HORA FIN	HORAS	OBSERVACION	ESTADO SC
1	208096	2019-10-15	INSITU	2019-10-15 18:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-10-15 20:00:00	2.00	ORIENTACIONES PROCESO DE TITULACIÓN	PROCESADO
2	211788	2019-10-19	AUTONOMA	2019-10-19 09:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-10-19 19:00:00	10.00	PREPARACIÓN DE ANTECEDENTES DEL TEMA	PROCESADO
3	211789	2019-10-26	AUTONOMA	2019-10-26 09:04:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-10-26 19:04:00	10.00	ELABORACIÓN CONTEXTO MICRO, MESO Y MACRO.	PROCESADO
4	210071	2019-10-22	INSITU	2019-10-22 18:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACIÓN	2019-10-22 20:00:00	2.00	CORRECCIONES JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	PROCESADO
5	211790	2019-11-09	AUTONOMA	2019-11-09 09:05:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACIÓN	2019-11-09 19:05:00	10.00	DESARROLLO DE JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	PROCESADO
6	210072	2019-10-29	INSITU	2019-10-29 18:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2019-10-29 20:00:00	2.00	CORRECCIONES DEFINICIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	PROCESADO
7	211791	2019-11-16	AUTONOMA	2019-11-16 09:07:00	ANTECEDENTES / DEFINICIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2019-11-16 19:07:00	10.00	ELABORACIÓN DEFINICIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	PROCESADO
8	210073	2019-11-05	INSITU	2019-11-05 18:00:00	ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-11-05 20:00:00	2.00	CORRECCIÓN MAPEO DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
9	211792	2019-11-23	AUTONOMA	2019-11-23 09:08:00	ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-11-23 19:08:00	10.00	ELABORACIÓN MAPEO DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
10	211794	2019-11-30	AUTONOMA	2019-11-30 09:08:00	ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-11-30 19:08:00	10.00	INVESTIGACIÓN Y VISITA A INVOLUCRADOS	PROCESADO
11	210074	2019-11-12	INSITU	2019-11-12 18:00:00	ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	2019-11-12 20:00:00	2.00	CORRECCIÓN DE LA MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
12	211795	2019-12-07	AUTONOMA	2019-12-07 09:10:00	ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	2019-12-07 19:10:00	10.00	DESARROLLO MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
13	210075	2019-11-19	INSITU	2019-11-19 18:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ÁRBOL DE PROBLEMAS	2019-11-19 20:00:00	2.00	CORRECCIÓN DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS	PROCESADO
14	211797	2019-12-14	AUTONOMA	2019-12-14 09:11:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ÁRBOL DE PROBLEMAS	2019-12-14 19:11:00	10.00	DESARROLLO ÁRBOL DE PROBLEMAS	PROCESADO
15	210076	2019-11-26	INSITU	2019-11-26 18:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ÁRBOL DE OBJETIVOS	2019-11-26 20:00:00	2.00	CORRECCIÓN DEL ÁRBOL DE OBJETIVOS	PROCESADO
16	211799	2020-02-17	AUTONOMA	2020-02-17 09:12:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ÁRBOL DE OBJETIVOS	2020-02-17 19:12:00	10.00	ELABORACIÓN ÁRBOL DE OBJETIVOS	PROCESADO
17	210077	2019-12-03	INSITU	2019-12-03 18:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	2019-12-03 19:00:00	1.00	CORRECCIONES DE LA MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	PROCESADO
18	211801	2019-12-21	AUTONOMA	2019-12-21 09:13:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	2019-12-21 19:13:00	10.00	MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	PROCESADO
19	210078	2019-12-17	INSITU	2019-12-17 18:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-12-17 20:00:00	2.00	CORRECCIÓN DE LA MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	PROCESADO
20	211803	2019-12-28	AUTONOMA	2019-12-28 09:17:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-12-28 19:17:00	10.00	ELABORACIÓN MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	PROCESADO
21	210079	2020-01-07	INSITU	2020-01-07 18:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2020-01-07 20:00:00	2.00	CORRECCIÓN DEL DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	PROCESADO
22	211805	2020-01-04	AUTONOMA	2020-01-04 09:17:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2020-01-04 19:17:00	10.00	DESARROLLO DEL DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	PROCESADO
23	210080	2020-01-14	INSITU	2020-01-14 18:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2020-01-14 20:00:00	2.00	CORRECCIÓN DEL MATRIZ DE MARCO LÓGICO	PROCESADO
24	211806	2020-01-11	AUTONOMA	2020-01-11 09:22:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2020-01-11 19:22:00	10.00	CONSTRUCCIÓN DE LA MATRIZ DE MARCO LÓGICO	PROCESADO
25	210081	2020-01-21	INSITU	2020-01-21 18:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN)	2020-01-21 20:00:00	2.00	CORRECCIÓN DE LOS ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN)	PROCESADO
26	211807	2020-01-18	AUTONOMA	2020-01-18 09:23:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN)	2020-01-18 19:23:00	10.00	DESARROLLO ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN)	PROCESADO
27	210082	2020-01-28	INSITU	2020-01-28 18:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN)	2020-01-28 20:00:00	2.00	CORRECCIÓN DE LA DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN)	PROCESADO

IMPLEMENTAR UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FF. AA. N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019 - 2019.

28	211808	2020-01-25	AUTONOMA	2020-01-25 09:24:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2020-01-25 19:24:00	10.00	SE REALIZA LA DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	PROCESADO
29	211809	2020-02-01	AUTONOMA	2020-02-01 09:24:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2020-02-01 19:24:00	10.00	DESARROLLO DE LA ENCUESTA	PROCESADO
30	210083	2020-02-04	INSITU	2020-02-04 18:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-02-04 20:00:00	2.00	CORRECCION DE LAS FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	PROCESADO
31	211810	2020-02-08	AUTONOMA	2020-02-08 09:26:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-02-08 19:26:00	10.00	SE REALIZA LA FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	PROCESADO
32	211811	2020-02-15	AUTONOMA	2020-02-15 09:27:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-02-15 19:27:00	10.00	DESARROLLO DE LA PROPUESTA TECNICA	PROCESADO
33	214622	2020-03-03	AUTONOMA	2020-03-03 07:17:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2020-03-03 17:17:00	10.00	PREPARACION DE LOS RECURSOS QUE SE ASIGNARON AL DESARROLLO DE LA TESIS	PROCESADO
34	214623	2020-03-07	AUTONOMA	2020-03-07 07:21:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2020-03-07 17:21:00	10.00	DESARROLLO DEL PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	PROCESADO
35	214624	2020-03-10	INSITU	2020-03-10 18:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2020-03-10 19:00:00	1.00	REVISIÓN DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS, PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA ASIGNADOS A LA TESIS	PROCESADO
36	214625	2020-03-14	AUTONOMA	2020-03-14 07:25:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2020-03-14 17:25:00	10.00	DESARROLLO DE DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	PROCESADO
37	214626	2020-03-17	INSITU	2020-03-17 18:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2020-03-17 19:00:00	1.00	REVISIÓN Y CORRECCIONES DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES FINALES DE LA TESIS	PROCESADO
38	214627	2020-03-25	INSITU	2020-03-25 18:00:00	INFORME FINAL DE TUTOR / INFORME FINAL	2020-03-25 19:00:00	1.00	REVISIÓN Y APROBACIÓN FINAL DE LA TESIS CON PORCENTAJE DE LÍNEAS DE 35%	PROCESADO
TOTAL HORAS:							240		
FRANCO DELGADO GUIDO MARCELO TUTOR CE: 1709292013  RIVERA BOUTRACCHIA JEFFERSON GILBERTO ALUMNO CE: 1724312043 MENDOZA JARAMILLO FRIKTZIA CATHERINE DELEGADO CE: 1709099137 FECHA:									

IMPLEMENTAR UN PLAN MOTIVACIONAL DIRIGIDO AL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES DEL HOSPITAL DE ESPECIALIDADES DE LAS FF. AA. N°1 CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LAS ACTIVIDADES LABORALES DEL PERSONAL, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2019 – 2019.