



**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS -
PERSONAL**

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

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

AUTOR: JENIFFER ALEXANDRA QUIMBIAMBA NAVAS

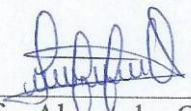
TUTOR: Guido Marcelo Franco Delgado

Quito, 2020

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, JENIFFER ALEXANDRA QUIMBIAMBA NAVAS, 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.



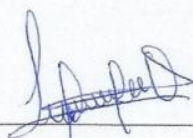
Jeniffer Alexandra Quimbiamba Navas

C.C: 1728042910

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Jeniffer Alexandra Quimbiamba Navas portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 1728042910 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación 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 “Elaboración de un Programa Motivacional con el fin de generar un adecuado clima laboral en la Junta Administradora De Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo en el Cantón Cayambe período 2019-2020” con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



Jeniffer Alexandra Quimbiamba Navas
C.C:1728042910

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**



TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA

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**
QUIMBIAMBA NAVAS JENIFFER ALEXANDRA
2. **CÉDULA DE CIUDADANÍA**
1728042910
3. **FECHA DE NACIMIENTO**
07/02/1998
4. **NACIONALIDAD**
Ecuatoriana
5. **DIRECCIÓN DE RESIDENCIA**
CAYAMBE, CALLE ROCAFUERTE Y PATRICIO ROMERO
6. **PROVINCIA DE RESIDENCIA**
Pichincha
7. **CANTÓN DE RESIDENCIA**
Cayambe
8. **CORREO ELECTRÓNICO**
alexandrajeni01@gmail.com
9. **TELÉFONOS**
022127241/0986674505
10. **FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Julio del 2020

*Nuestro reto formar seres humanos con iguales
derechos, deberes y obligaciones*

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**



TECNOLOGICO SUPERIOR
CORDILLERA

TEMA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR:

Ejemplo: ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE, PERÍODO 2019-2020

EN CASO DE HABER REALIZADO INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA:

ESCRIBA LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA ☐

I+D+i ☒

INCUBADORA EMPRESARIAL ☐

PRODUCCIÓN ARTÍSTICA ☐

Yo, Quimbiamba Navas Jeniffer Alexandra , portador de la cédula de identidad N° 1728042910, autorizo al Instituto Tecnológico Superior Cordillera la publicación del Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital.



FIRMA DEL ALUMNO

ENTIDAD QUE AUSPICIO EL TRABAJO: Junta Administradora de agua potable.

NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL: Ingeniero Marco Álvarez

TELÉFONO Y/O CELULAR EMPRESA: 0990420641

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

*Nuestro reto formar seres humanos con iguales
derechos, deberes y obligaciones*

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida y por haberme otorgado la oportunidad de cumplir con uno de mis objetivos, culminar mis estudios. También agradezco a mis padres por todo su amor y por haberme inculcado valores que me han servido a lo largo de mi vida también por brindarme su apoyo incondicional y por impulsarme a seguir siempre adelante. Agradezco al Instituto Cordillera por abrirme sus puertas y a todos mis maestros que han impartido todos sus conocimientos para ser una buena profesional. Gracias a mi hermano, a mis amigos y a todas las personas que de alguna manera me apoyaron en el transcurso de cumplir esta gran meta.

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

DEDICATORIA

Primeramente a Dios por brindarme sabiduría y darme su bendición. A mis padres por el gran esfuerzo que hicieron día tras día para ayudarme a cumplir este sueño. Gracias Papitos esto es por ustedes, a mi hermano que me ha brindado su apoyo incondicional y a mis amigos que de alguna manera me apoyaron a cumplir esta meta.

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Índice de contenido

DEDICATORIA	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I	1
ANTECEDENTES	1
1.0.1 Contexto	1
1.01.03 Micro	5
1.02 JUSTIFICACIÓN	6
1.03. Análisis de la matriz del problema central	8
CAPITULO II	11
2.02. Análisis de la matriz de involucrados	14
CAPITULO III	16
3.01 ÁRBOL DE PROBLEMAS	16
CAPITULO IV	22
4.01 MATRIZ DE ALTERNATIVAS	22
4.01.01 Análisis de la matriz de análisis de alternativas	24
4.03. Análisis del diagrama de estrategias.	28
CAPITULO V	35
PROPUESTA	35
05.01. Antecedentes de la propuesta	35
05.02. Descripción de la herramienta metodológica que propone como solución	36
05.02.02 Modalidad Básica de la Justificación	37
05.02.03 Tipo de investigación	38
05.02.04 Población	38
05.02.05 Recolección de Información	38
05.02.06 Técnica de Recolección de Datos	39
05.02.07 Validez de la información	41

05.02.08 Análisis y Tabulación de Datos.....	41
05.03. Metodología	53
05.04 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta	53
05.05. Objetivo General	54
05.05.01 Objetivos específicos	54
05.06 .Orientación para el estudio	54
5.06.04.02 Teoría de los dos factores de Herzberg	58
05.07 Introducción	62
CAPÍTULO VI.....	69
PRESUPUESTOS	69
06.01. Recursos	69
06.03. Cronograma.....	71
CAPITULO VII	73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	73
07.01. Conclusiones	73
07.02. Recomendaciones.....	74
BIBLIOGRAFÍA.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Problema Central (Matriz “T ”)	7
Tabla 2. Matriz de Involucrados .	13
Tabla 3. Matriz de Alternativas	23
Tabla 4. Matriz de impacto de los objetivos	26
Tabla 5. Matriz de Marco Lógico	31
Tabla 6. Tabulación de encuesta	43
Tabla 7. Tabulación de encuesta	44
Tabla 8. Tabulación de encuesta	46
Tabla 9. Tabulación de encuesta	47
Tabla 10. Tabulación de encuesta	49
Tabla 11. Tabulación de encuesta	50
Tabla 12. Tabulación de encuesta	51
Tabla 13. Tabulación de encuesta	53
Tabla 14. Tabulación de encuesta	52
Tabla 15. Tabulación de encuesta	54
Tabla 16. Presupuestos	70
Tabla 17. Cronograma de actividades	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapeo de Involucrados.....	12
Figura 2. Árbol de Problemas	17
Figura 3. Árbol de objetivos	20
Figura 4. Diagrama de Estrategia.....	28
Figura 5. Pregunta 1	43
Figura 6. Pregunta 2	45
Figura 7. Pregunta 3.....	46
Figura 8. Pregunta 4.....	48
Figura 9. Pregunta 5.....	49
Figura 10. Pregunta 6.....	50
Figura 11. Pregunta 7.....	51
Figura 12. Pregunta 8.....	51
Figura 13. Pregunta 9.....	53
Figura 14. Pregunta 10.....	55
Figura 15. Pirámide de Maslow, Jerarquía de necesidades.....	61
Figura 16. Pirámide de la Teoría de los factores de Herzberg.....	60

RESUMEN EJECUTIVO

La elaboración del Plan motivacional es muy importante porque pretende establecer los factores interpersonales que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo para lo cual se optó como reseña las diferentes teorías administrativas que incluyen entre sus fundamentaciones los factores motivacionales, que permite que se consolide los aspectos más importantes de esta investigación.

Los datos que se recoja de la investigación nos ayudara a tener una información necesaria para realizar un análisis sobre los factores de motivación y la influencia de ésta en el desempeño laboral y aún más sobre los objetivos que se tiene hacia el clima laboral de la empresa , ya que los colaboradores no se encuentran motivados lo que dio de resultado de las encuestas realizadas a los colaboradores para lo cual planteo una serie de talleres e integraciones que maneje el recurso humano y permita establecer los incentivos que promuevan la eficiencia y eficacia de los involucrados.

Palabras Clave

Desempeño laboral

Clima laboral

Motivación

Eficiencia

Eficacia

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

ABSTRACT

The preparation of the Motivational Plan is very important because it aims to establish the interpersonal factors that influence the work performance of the collaborators of the Administrative Board of Drinking Water and Sanitation Juan Montalvo, for which the different administrative theories that include among its foundations were chosen as a review. Motivational factors, which allows the most important aspects of this research to be consolidated.

The data collected from the research will help us to have the necessary information to carry out an analysis of motivational factors and their influence on job performance, and even more so on the objectives of the company's work environment, Since the collaborators are not motivated, which resulted from the surveys carried out on the collaborators, for which I propose a series of workshops and integrations that manage the human resource and allow establishing the incentives that promote the efficiency and effectiveness of those involved.

Keywords:

Job performance

Working environment

Motivation

Efficiency

Effective

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

CAPÍTULO I

Antecedentes

1.0.1 Contexto

1.01.01 Macro

(Capitán, 2009) Habla sobre el clima laboral, y expreso que es un conjunto de variables de distinto orden y naturaleza que cambian con el transcurso del tiempo y va afectando a todos los miembros de la organización.

Otro de las definiciones nos indica que la mayor parte influye las características, las actitudes, las aptitudes y expectativas que se tienen los colaboradores de la cultura organizacional.

Es decir el clima laboral tiene que ver con las acciones, forma de pensar o actuar que no siempre son compartidas por los miembros de una organización.

Por otras parte (Pérez, 2012) Habla que la calidad de vida de una organización se mide a través de su entorno, el ambiente en el cual se desempeñan, de igual manera no dice que para mejorar la vida laboral dentro de una organización es importante el procedimiento o normas que se lleva acabo para proporcionar

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

oportunidades a los trabajadores de mejorar en su lugar de trabajo y puedan desenvolverse en un ambiente donde exista confianza y respeto.

Al igual que (Diego Andres, 2018) expresa que la motivación es fundamental para que se desarrolle un adecuado clima laboral, y esto tienen como resultado que los colaboradores realicen sus trabajos sin sobre esfuerzo y sean más productivos.

(Sandra Milena Morales Vargas, 2015) En su proyecto habla sobre la importancia que tiene la motivacional y la comunicación para obtener un adecuado clima laboral dentro de una organización, el cual se lo realizó en la escuela colombiana de ingeniería ubicada en Bogotá-Colombia. Llegan a la conclusión que la comunicación asertiva favorece dentro de la organización ya que existe respeto y un mayor interés de parte de gerencia con los trabajadores haciéndolos sentir parte de la organización, debido a que muchas veces situaciones equivocadas se presentan dentro de una empresa por causa de una mala comunicación, de igual manera no dice que “El respeto por el otro y de los conductos regulares son aspectos fundamentales en la gestión, lo cual asegura armonía y satisfacción de los trabajadores, mejorando el clima organizacional.”

Por otra parte la Universidad a distancia de Madrid UDIMA nos dice que el clima laboral es un aspecto importante que se da por la conducta del ser humano que

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

influye en el entorno de su trabajo causando un efecto a la productividad con la cual se desarrollan.

(Rivera, Rojas, Ramírez, & Álvarez de Fernández, 2005) Expresa que en las organizaciones es importante que haya un adecuado clima organizacional donde se encuentre armonía y respeto entre el gerente y los colaboradores es esencial que exista reconocimiento laboral, donde los trabajadores se sientan motivados y de esta manera tener un capital humano incentivado.

1.01.02 Meso

En Ecuador se realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre la comunicación interna y el clima laboral de dos Pymes en la ciudad de Guayaquil en la cual hace referencia que la comunicación es de suma importancia para poder guiar a los colaboradores hacia los objetivos institucionales, (Irene Ancín Adell, 2017) Afirma que “El rol de los mandos intermedios y gerentes en la gestión de la comunicación interna es clave para mantener informados, cohesionados y propiciar un buen clima laboral sin conflicto”

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

(ALTAMIRANO, 2012) En su tesis de grado basado en la comunicación interna realizado en la Universidad Técnica de Ambato nos indica que existe un gran porcentaje de problemas producidos por la inadecuado comunicación externa e interna que existe dentro de una organización ya que en la mayoría de las empresa aún sigue una comunicación de carácter jerárquico basado en ordenes, disposiciones y aceptación de políticas es por eso que se debe enfatizar lo importante que es las relaciones individuales frente a las relaciones colectivas, las personas que intervienen en el momento de desarrollar un buen clima laboral son los altos mandos directivos y los colaboradores mientras exista una buena comunicación organizacional entre ellos ayudara al buen a cumplir los objetivos institucionales , es por eso que la comunicación de cada organización o empresa debe evitar seguir el modelo militar o de jerarquía y se debe aplicar las formas de comunicación más eficientes para así conseguir los objetivos deseados.

De igual manera (Moncayo, 2011) al realizar su tesis en la Universidad Internacional del Ecuador facultad de Ciencias Sociales y Comunicación escuela de Relaciones Públicas nos indica que en el momento que no exista un forma adecuada para comunicarse en la empresa, esta se volvería un caos total, ya que al designar actividades o funciones a los colaboradores no comprenderán que es lo que deben hacer o cómo lo deben hacer o procederán a realizar las actividades de manera desorientada por esta razón se encontrara un capital humano totalmente desmotivado

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

y como consecuencia no se podría cumplir con los objetivos institucionales deseados.

Es por eso que la comunicación asertiva es un componente esencial que hace posible que las organizaciones o empresa posean relaciones adecuadas interna y externamente.

Por lo tanto si la comunicación no es manejada adecuadamente las relaciones que existe interna y externamente fracasaran y llevaran a las organizaciones poco a poco al decaimiento, es decir los clientes ya no querrán solicitar de sus servicios.

(Ramos, 2011) Estudiante de la Universidad Central del Ecuador expresa que en las organizaciones existe cambios competitivos, es por eso que en una organización es importante tener personal capacitado para que pueda enfrentar los distintos cambios que se presentan día a día más aun los cambios que se vive a nivel mundial, de tal manera que se ha creado la necesidad de mejorar la competitividad en las organizaciones es por esta razón que es importante mantener un personal motivado y que sea adapte positivamente a los cambios o a las distintas situaciones que se presenten ya que la clave de la competitividad es tener un capital humano motivado para así cumplir los objetivos deseados.

1.01.03 Micro

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Dentro de Pichincha en el cantón Cayambe existe varias entidades privadas como públicas que realizan su trabajo de una manera eficaz y eficientemente.

De igual manera existe las entidades donde se pagan los servicios básicos como es la luz, el agua entre otros, en Cayambe existe la empresa de agua potable y la Junta Administradora de Agua y Saneamiento de Juan Montalvo una parroquia perteneciente al Cantón Cayambe las dos entidades brindan el servicio del consumo de agua potable, alcantarillado y la recolección de basura brindando un adecuado servicio a la ciudadanía es así como lo vemos los clientes externos pero las verdaderas situaciones en la que se encuentren no lo vamos apreciar a menos que seamos un cliente interno de alguna entidad.

La escasa comunicación y motivación que hoy en día existe en algunas entidades ha provocado que su rendimiento en lo trabajadores disminuya. Es por ese motivo que el presente proyecto se lo realizara en la Junta Administrativa de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo con el objetivo de realizar un estudio de cómo es el desempeño de los colaboradores y como es el entorno en el cual se desenvuelven habitualmente con la finalidad de mejorar el clima laboral mediante un programa motivacional.

1.02 JUSTIFICACIÓN

La Junta Administradora de Agua Potable es una entidad que se enfoca en brindar un servicio de calidad cuyo objetivo es satisfacer las necesidades básicas

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

como es el consumo del agua potable, brindando un servicio de calidad a los clientes externos de la institución para obtener mejores resultados y alcanzar los objetivos institucionales, se propone elaborar un programa motivacional con el fin de generar un adecuado entorno laboral dentro de la entidad, esto ayudará a crear un sistema adecuado de comunicación, que fomente el sostenimiento de buenas relaciones entre los colaboradores y así brindar una buena atención para los usuarios externos e internos.

El objetivo de tener una comunicación asertiva dentro de la Empresa es de mantener informados, integrado y motivados al capital humano para que colaboren con su trabajo a la obtención de las metas institucionales a corto, mediano y largo plazo.

Con mi Proyecto pretendo que el trabajador se integre a la JAAPS-JM en el sentido de pertenencia de la institución y por ende se genere un compromiso con la empresa y eso motive al cumplimiento de sus tareas, pues reconocerá que forma parte importante de la empresa.

Finalmente esta investigación está acorde y cumple con los objetivos del plan nacional de desarrollo.

Tabla 1. *Problema Central (Matriz "T")*

Situación Empeorada	Situación Actual	Situación Mejorada
---------------------	------------------	--------------------

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Baja productividad	Desmotivación por parte de los colaboradores de la JAAPS-JM por la escasa comunicación interna.				Colaboradores comprometidos y motivados con un adecuado ambiente laboral donde puedan desempeñar sus actividades
Fuerzas Impulsadoras	REAL I	IDEAL PC	I	PC	Fuerzas Bloqueadoras
Evaluar el ambiente laboral	1	5	4	2	Escaso interés por parte de los Directivos
Talleres de motivacionales	1	4	4	2	Desinterés por parte de los colaboradores al realizar los talleres.
Generar incentivos	1	4	4	2	Escaso interés por parte de los Directivos de la JAAPS-JM
Escuchar las necesidades de los colaboradores a través de un buzón de sugerencias.	1	5	4	2	Escaso interés por parte de los Directivos.

Elaborado por: Jeniffer Quimbiamba

Fuente de Investigación: Investigación propia (Quimbiamba, 2020)

1.03. Análisis de la matriz del problema central

La Matriz T está conformada por una situación empeorada que es la que se quiere evitar, una situación actual es la que se presenta actualmente en la empresa, una situación mejorada es el objetivo que se pretende lograr. Juntamente se tiene las

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

fuerzas impulsadoras, que es todo lo que se va a realizar para alcanzar la situación mejorada; las fuerzas bloqueadoras, que pueden impedir lograr una situación mejorada.

La intensidad es la realidad que tiene cada una de las fuerzas dentro de la empresa y el potencial de cambio es lo ideal, lo que se desea lograr. Se ha asignado a las fuerzas impulsadoras y bloqueadoras una calificación con una ponderación de uno (1) a cinco (5), representadas por: uno (1) bajo, dos (2) medio bajo, tres (3) medio, cuatro (4) medio alto y cinco (5) alto.

Para corregir 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 realizar una evaluación del ambiente laboral la cual permitirá conocer qué tipo de ambiente laboral predomina en la empresa y de acuerdo a esto poder realizar acciones preventivas y correctivas, esto creará dentro del problema un impulso para que los colaboradores contribuyan en alcanzar la situación mejorada; no sé a podido desarrollar dentro de la empresa porque se cuenta con una fuerza bloqueadora del escaso interés por parte de los directivos de la JAAPS.

La segunda fuerza impulsadora es realizar talleres motivacionales que permite establecer y fortaleces la comunicación asertiva de los colaboradores; ya que

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

no se ha visto desarrollada dentro de la empresa porque cuenta con una fuerza bloqueadora que demuestra el desinterés por parte de los colaboradores al realizar los talleres.

La tercer fuerza impulsadora es generar incentivos lo cual influirá y mejorara en el rendimiento de los colaboradores; a pesar de que se existe la fuerza bloqueadora de una deteriorada iniciativa por parte de los directivos.

La última fuerza impulsadora es escuchar las necesidades de los colaboradores a través de un buzón de sugerencias ya que un factor importante para mejorar el clima laboral y también prevenir posibles conflictos; cuenta con una fuerza bloqueadora que es el escaso interés por parte de los directivos al no establecer una comunicación asertiva con los colaboradores.

CAPITULO II

2.01 Mapeo de Involucrados

Se utiliza el análisis de los involucrados al momento de realizar el proyecto para esclarecer qué organizaciones están directa o indirectamente involucrados en la necesidad que el proyecto.

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

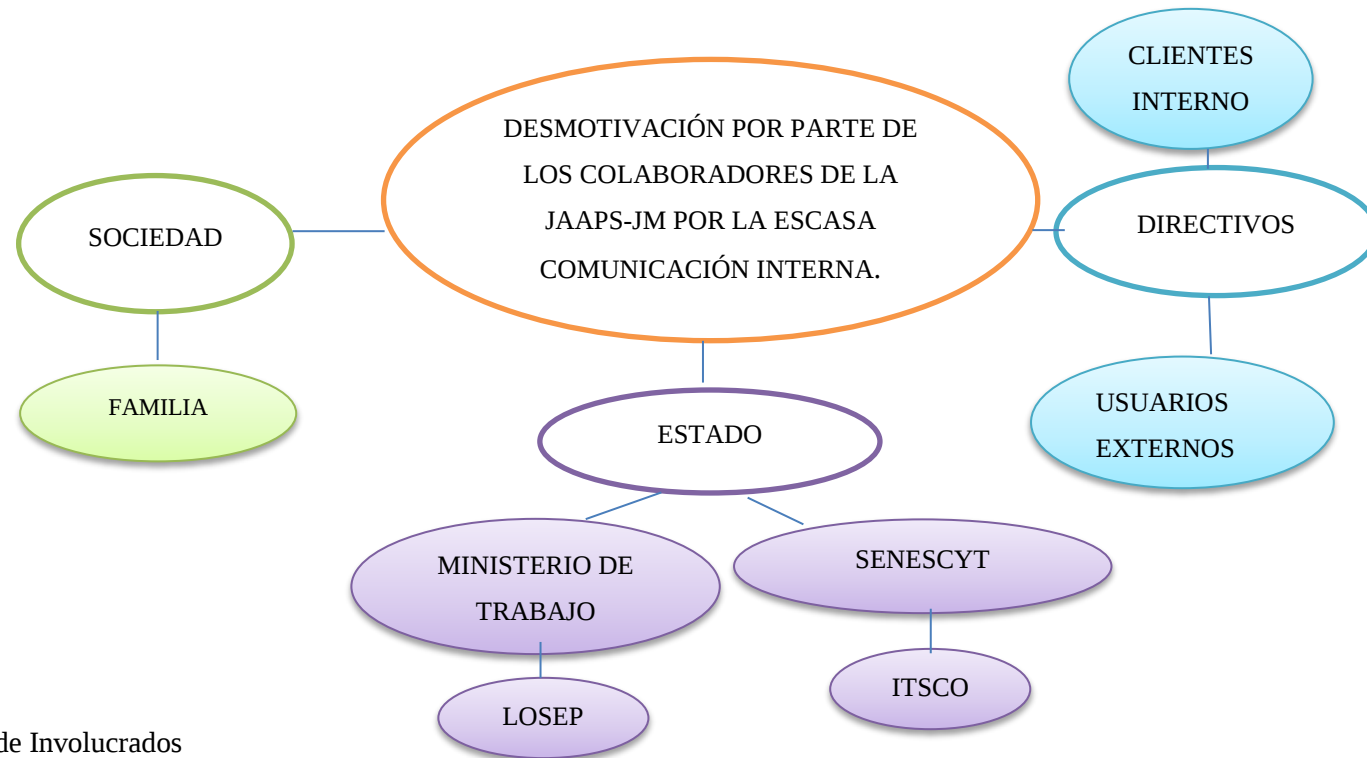


Figura 1: Mapeo de Involucrados
Elaborado por: Jeniffer Quimbiamba, 2020
Fuente: Metodología Marco Lógico

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE GENERAR UN ADECUADO CLIMA
LABORAL EN LA JUNTA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN MONTALVO EN EL
CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Tabla 2.
Matriz de Involucrados

Actores Involucrados	Interés sobre el problema central	Problemas Percibidos	-Recursos -Capacidades -Mandatos	Interés sobre el proyecto	Conflictos Potenciales
MINISTERIO DE TRABAJO	Controla que se cumpla correctamente el reglamento dentro de la JAAPS-JM	Incumpliendo de los reglamentos internos de la JAAPS-JM	R: Inspectores de trabajo C: De sancionar M: LOSEP Art. 23	Que exista colaboradores comprometidos y motivados .	Vulneración de la ley orgánica de servicio público
DIRECTIVOS	Crear una adecuada relación entre los trabajadores para que exista un buen clima laboral	Escasa comunicación interna	R: Tecnológicos C: Motivar al Capital Humano	Mejorar el clima laboral mediante incentivos emocionales	Desinterés por parte de los directivos
CLIENTE INTERNO Y EXTERNO	Un buen ambiente de trabajo	Inadecuada atención al personal interno y externo.	R: actividades de integración	Mejorar el clima laboral para un cliente satisfecho	Quejas de los usuarios
FAMILIA	Llegar motivado a casa a compartir con su familia	Afectar a su familia por su estado de animo	Colaboradores motivados y con trabajo	Estados de ánimos correctos para realizar las actividades asignadas	Baja productividad
ITSCO	Mediante el ITSCO presentar el proyecto para poder brindar una solución.	Que no se apruebe el proyecto por parte del tutor o Gerente de la empresa	R: Proyecto, Docente, Colaboradores C: Presentar un proyecto acorde a la necesidades planteadas	Poner en práctica los conocimientos adquiridos para brindar una solución.	Que no se apruebe el presente proyecto

Elaborado por: Jeniffer Quimbiamba

Fuente de Investigación: Investigación propia (Quimbiamba J. , 2020)

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

2.02. Análisis de la matriz de involucrados

La presente matriz cuenta con 5 involucrados:

El primero que se detalla es el ministerio de trabajo el cual tiene como interés sobre el proyecto controlar que se cumpla correctamente el reglamento interno de la JAAPS-JM, el problema que se percibe es el incumpliendo de los reglamentos internos por parte de la JAAPS-JM, como recursos tenemos los inspectores de trabajo que tienen el poder de sancionar ,y de dentro de mandatos encontramos la LOSEP en el cual nos habla sobre el beneficio que tienen los trabajadores al entrar a una entidad pública la que se detalla en el Art. 23 el cual nos dice “Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos.

El interés que existe sobre el proyecto es que la calidad de rendimiento de los colaboradores mejore.

Como segundo involucrado tenemos a los directivos el interés sobre problema central es el de crear una adecuada relación entre los trabajadores para que exista un buen clima laboral, como problema percibido podemos encontrar la escasa comunicación interna es por eso que el interés que tiene sobre el proyecto es de mejorar el clima laboral mediante incentivos emocionales, como conflicto potencial encontramos el escaso interés por parte de los directivos.

El tercer involucrado es el cliente interno y externo el interés sobre el problema es el incorrecto ambiente de trabajo en el cual se desarrollan como

problema que se percibe es la inadecuada atención al personal interno mediante los recursos y con actividades de integración se busca mejorar el clima laboral para un cliente satisfecho para evitar la queja de los usuarios ya que sería nuestro conflicto potencial.

Como cuarto involucrado tenemos a la familia, el interés que tiene sobre el problema central es que los colaboradores se encuentren y lleguen motivados a casa a compartir con su familia pero se percibe un problema el cual trata de que su estado de ánimo puede llegar a afectar a su familia ya sea por estrés que tienen o la desmotivación de su lugar de trabajo el recurso utilizado es que los colaboradores se encuentren motivados para que el estado de ánimo de los colaboradores sea el adecuado al realizar las actividades asignadas, se cuenta con un problema potencial el cual es la baja productividad que se percibe en la empresa.

Para finalizar el quinto involucrado tenemos el ITSCO el interés que tiene sobre el proyecto es de presentar el proyecto para poder brindar una solución adecuada al problema central el problema percibido es que no se apruebe el proyecto por parte del tutor o Gerente de la empresa los recursos utilizados son Proyecto, docente, colaboradores, el interés que tiene sobre el proyecto es de mejorar el clima laboral para evitar la rotación del personal y cómo problema potencial se encontró que no se apruebe el presente proyecto.

CAPITULO III

3.01 Árbol de Problemas

Según (Betancour, 2016) es también conocido como método de árbol y nos ayuda a representar el problema logrando de una manera más fácil entender el problema principal las causas y los efectos.

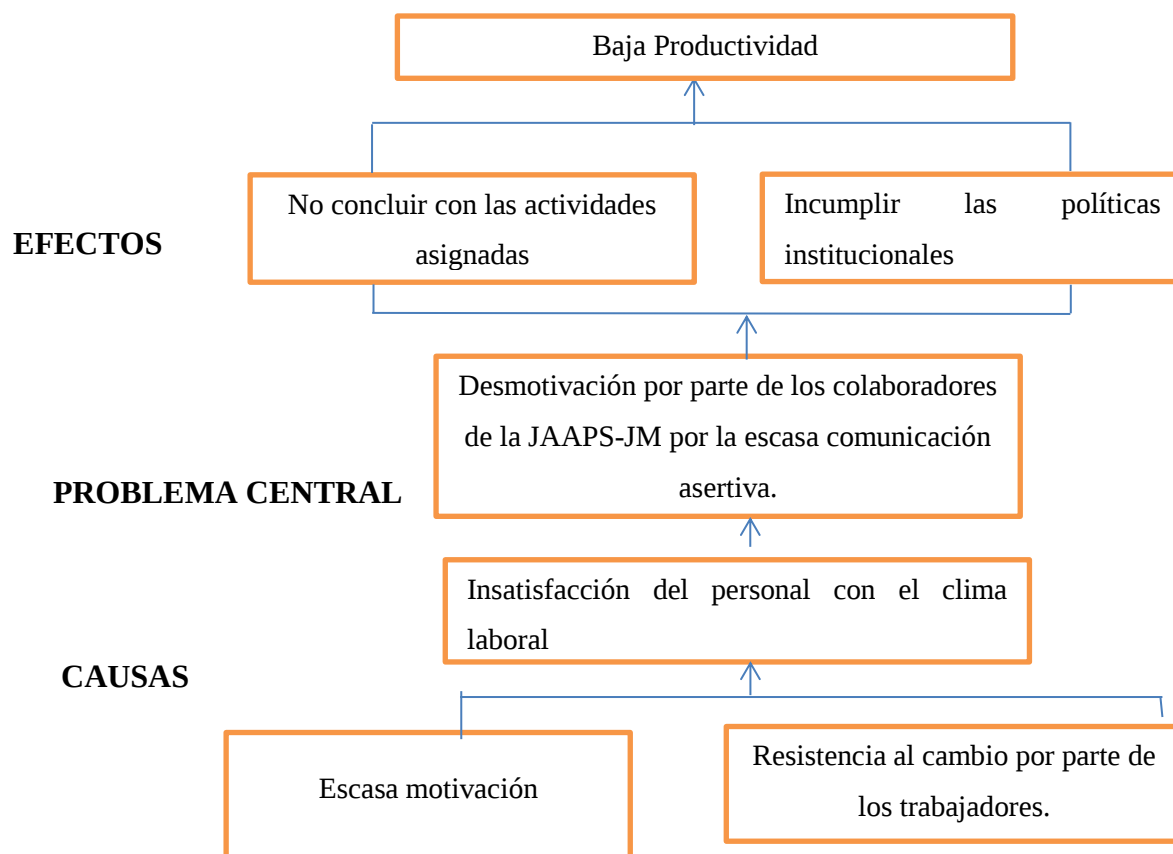


Figura 2. Árbol de Problemas

Elaborado por: Jeniffer Quimbiamba

Fuente de Investigación: Investigación propia (Quimbiamba J. , 2020)

3.01.01 Análisis del árbol de problemas

En el Árbol de Problemas se puede identificar las causas y efectos del problema central, los mismos que se presentan en negativo y repercute en el desarrollo de la empresa. Dentro de las causas se ha analizado tres. Las cuales son la escasa motivación, la resistencia al cambio por parte de los colaboradores y como causa mayor tenemos la insatisfacción del personal con el clima laboral.

Todas estas causas tienen efectos que son perjudiciales para la empresa como el no concluir con las actividades asignadas, incumplimiento de las políticas institucionales dando como efecto mayor la baja productividad.

3.02 Árbol de objetivos

Según (Betancour, 2016) es también conocido como el árbol de soluciones, esta herramienta nos ayuda a transformar el árbol de problemas las causas en medios y los efectos en fines.

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

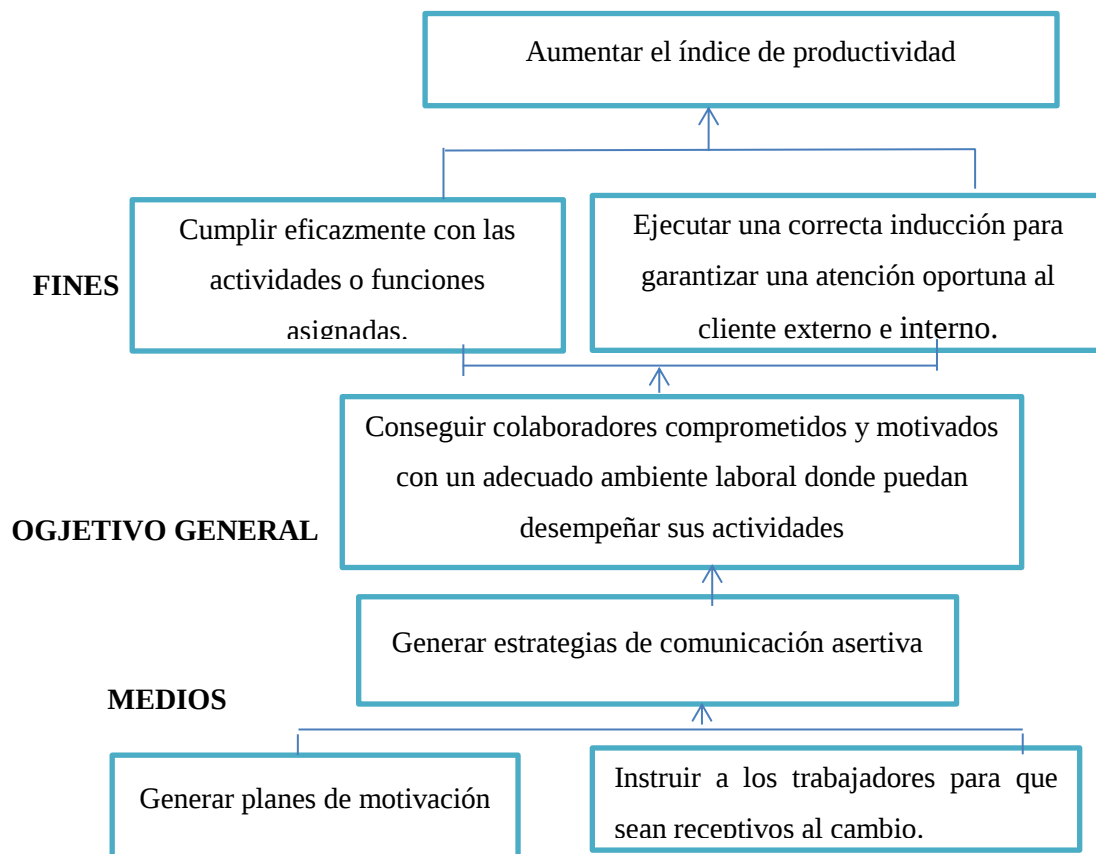


Figura 3. Árbol de objetivos

Elaborado por: Jeniffer Quimbiamba

Fuente de Investigación: Investigación propia. (Quimbiamba J. , 2020)

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
 GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
 ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
 MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
 2019-2020**

3.02.02 Análisis del árbol de objetivos

En el árbol de objetivos tenemos los medios y los fines del proyecto, mismos que están dados en positivo, a través de los cuales se quiere lograr un adecuado ambiente laboral en la JADAP-JM. Se cuenta con tres medios que son: realizar planes de motivación para mejorar el clima laboral y aumentar los índices de productividad, lo que contribuirá a mejorar la calidad de vida laboral. También se cuenta con los medios de generar estrategias de comunicación asertiva y capacitar a los trabajadores para que sean receptivos al cambio.

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

CAPITULO IV

4.01 Matriz de Alternativas

La matriz de análisis de alternativas es una herramienta de apoyo que puede comparar alternativas utilizando métodos cualitativos y cuantitativos para una posible toma de decisiones.

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Tabla 3.
Matriz de alternativas

Objetivos	Impacto sobre el propósito	Factibilidad técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad política	Total	Categoría
Generar planes de motivación	5	3	3	3	4	18	Medio alto
Instruir a los trabajadores para que sean receptivos al cambio	4	3	2	3	4	16	Medio alto
Generar estrategias de comunicación asertiva	4	3	3	3	4	17	Medio alto
Conseguir colaboradores comprometidos y motivados con un adecuado ambiente laboral donde puedan desempeñar sus actividades	5	4	3	4	3	19	Alto
TOTAL	18	13	11	13	15	70	

Elaborado por: Jeniffer Quimbiamba

Fuente de Investigación: Investigación propia (Quimbiamba J. , 2020)

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

4.01.01 Análisis de la matriz de análisis de alternativas

La matriz de análisis de alternativas está conformada por cinco objetivos, a cada uno se le ha asignado una calificación sobre una ponderación de uno (1) a cinco 5, donde uno (1) es bajo, dos (2) medio bajo, tres (3) es medio, cuatro (4) medio alto y cinco (5) alto.

Como primer objetivo tenemos generar planes de motivación con una calificación total de (18) obteniendo una categoría media alta, como siguiente objetivo es capacitar a los trabajadores para que sean receptivos al cambio y así se pueda mejorar el rendimiento de los colaboradores con una calificación total de (16) obteniendo una categoría media alta, el siguiente objetivo es generar estrategia de comunicación asertiva con una calificación total de (17) con una categoría media alta para finalizar el ultimo objetivos es conseguir colaboradores comprometidos y motivados con un adecuado ambiente laboral donde puedan desempeñar sus actividades con una calificación total de (19), obteniendo una categoría alta dentro de la matriz de alternativas.

4.02 Matriz de impacto de los objetivos

Mediante esta matriz determinamos a cada una de las estrategias convertidas en objetivos analizando la factibilidad asumiendo como resultado un alto amparo y aceptabilidad por parte de la gerencia en la ejecución del proyecto.

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Tabla 4. *Matriz de impacto de los objetivos*

Objetivos	Factibilidad de lograrse	Impacto género	Impacto ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Generar planes de motivación	Aumento en la productividad de los trabajadores (5)	Equidad en la participación en sus actividades laborales. (4)	Desenvolvimiento social en el entorno. (3)	Mejorar las relación de los colaboradores mediante los incentivos emocionales (3)	Importancia a la asistencia del talleres e integraciones impartido por los directivos. (3)	19	Alto
Instruir a los trabajadores para que sean receptivos al cambio.	Ayuda a los colaboradores a conocer la entidad de la cual están o van a formar parte. (4)	Que el trabajador se sienta parte de la empresa. (4)	Contribuye al mejoramiento organizacional .(3)	Objetividad en el desarrollo de las diferentes Actividades. (4)	Fortalecer la comunicación interna. (4)	18	Alto
Generar estrategias de comunicación asertiva	Mejorar la comunicación asertiva dentro de la empresa. (4)	Respeto a los derechos humanos dentro de la empresa.(3)	Mejorar el entorno físico, psicológico, natural y social de los colaboradores. (3)	Comunicación Asertiva y oportuna. (4)	Fortalece el objetivo de la empresa. (4)	17	Medio Alto
Conseguir colaboradores comprometidos y motivados con un adecuado ambiente laboral donde puedan desempeñar sus actividades	Los beneficiarios son los trabajadores.(5)	Motivación adecuada a todo el personal de la empresa.(3)	Contribuye al mejoramiento del entorno laboral.(3)	Disminuir el inadecuado clima laboral que exista en el entorno. (3)	Comunicación como parte de los valores empresariales.(4)	18	Alto

Elaborado por: Jeniffer Quimbiamba

Fuente de Investigación: Investigación propia (Quimbiamba J. , 2020)

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

4.02.01 Análisis de la Matriz del Impacto de los Objetivos

A través del análisis del impacto de los objetivos se puede observar que el propósito tiene una factibilidad de lograrse media alta ya que va aportar el incremento de la productividad, aporta la disminución de tiempos muertos y la afabilidad en las relaciones interpersonales, lo que será beneficioso para la empresa. El impacto de género cuenta con una ponderación media alta debido a que va a tener beneficio tanto para hombres como para mujeres equitativamente y permite un trato justo para todos lo que conlleva a la inclusión grupal.

Con una ponderación media alta el impacto ambiental se orienta a propiciar un buen ambiente y mejorar la calidad de vida laboral lo que contribuirá a elevar la autoestima del personal. La relevancia mantiene una ponderación media alta pues acrecienta el compromiso laboral, lograr estabilidad emocional en colaboradores, fideliza al personal y posteriormente reduce el absentismo en las jornadas extraordinaria.

En cuanto a la sostenibilidad tiene una ponderación media alta debido a que la motivación se debe realizar constantemente y también evaluar periódicamente el clima laboral, esto se lo puede conseguir con el apoyo de los departamentos involucrados, para de esta forma dar sostenibilidad al propósito en el tiempo.

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

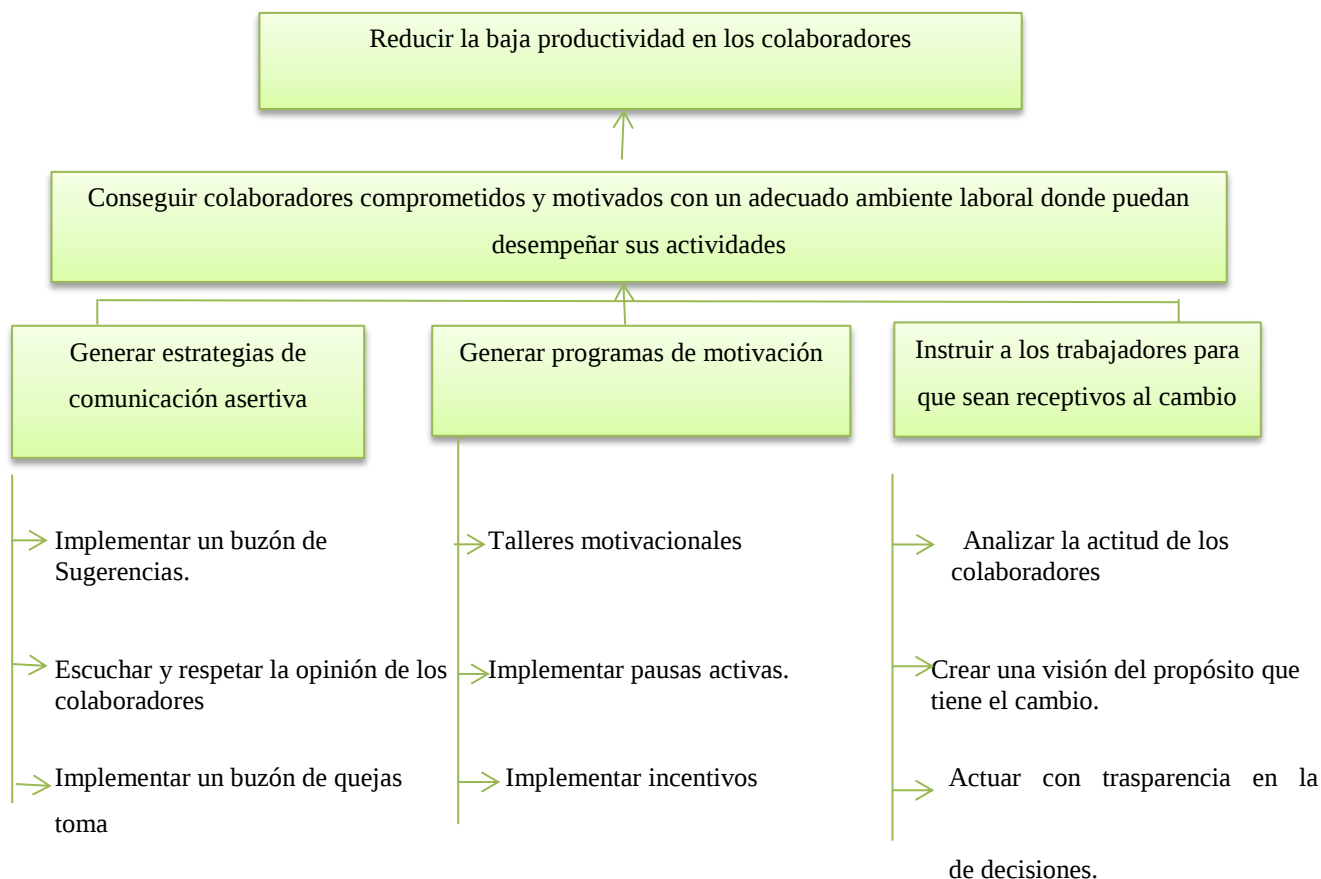


Figura 4 Diagrama de estrategias

Elaborado por: Jeniffer Quimbiamba

Fuente de Investigación: Investigación propia (Quimbiamba J. , 2020)

4.03.Análisis del diagrama de estrategias.

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

El diagrama de estrategias permite identificar los objetivos y sus respectivas actividades e implementar en la organización para mejorar el funcionamiento en los procesos ya determinados y se modificara de acuerdo al beneficio de la empresa y que esto genere una buena rentabilidad.

En el diagrama encontramos primero las actividades que nos ayudaran a cumplir los componentes planteados, como actividades tenemos generar estrategias de comunicación asertiva esto nos ayudara a mejorar la comunicación que existe entre los colaboradores y los directivos de la entidad obteniendo como resultado un ambiente adecuado para que puedan realizar sus tareas eficaz y eficientemente.

La implementación de pausas activas para que el trabajador pueda descansar un poco dentro de su jornada laboral y pueda mejorar el desempeño al realizar sus actividades esto lo complementamos también con pequeños incentivos el cual es reconocer al mejor trabajador del mes para que así se sientan motivados al momento de realizar sus labores.

Como otras actividades tenemos generar planes de motivación que nos servirá de gran ayuda a poder identificar cuáles son los problemas a resolverlos, analizando cada paso a seguir de cómo llevarlo y plantear alternativas que serán las soluciones a este problema teniendo como resultado una mejor comunicación entre los colaboradores.

Para finalizar el último componente es instruir a los colaboradores para que sean receptivos al cambio realizando actividades las cuales ayudara a los colaboradores a ser parte de la institución dentro de este vamos a tener la

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

información general de la empresa como es su misión, visión, objetivos y valores institucionales dentro de la empresa para que el colaborador conozca su entorno en el cual se va a desempeñar.

Como propósito en el diagrama de estrategias tener colaboradores comprometidos y motivados con un adecuado ambiente laboral donde puedan desempeñar sus actividades.

4.04 MATRIZES DE MARCO LOGICO

La matriz de marco lógico es una herramienta la cual nos va a facilitar el proceso para realizar y ejecutar el proyecto.

Tabla 5. *Matrices de marco logico*

Finalidad	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Reducir la baja productividad en los colaboradores	Aumentar la productividad de los trabajadores un 70% para el bienestar de la organización.	Se realizara mediante la técnica de monitores y evaluaciones.	Los trabajadores sean eficientes y eficaces en el momento de realizar sus tareas asignadas.
Propósito	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Conseguir colaboradores comprometidos y motivados con un adecuado ambiente laboral donde puedan desempeñar sus actividades	Aplicar talleres de motivación en un 80% para conseguir colaboradores motivados y comprometidos	Se realizara mediante la técnica de la encuesta.	Implementar un lugar donde se pueda desarrollar específicamente los talleres e integraciones y a su vez que se den mensualmente.
Componentes	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
1. Generar estrategias de comunicación asertiva	Mejorar el clima laboral.	Mediante inspecciones visuales.	Los directivos escuchen y respeten la opinión de los colaboradores.
2. Generar planes de motivación	Aumentar la satisfacción laboral en los colaboradores en un 80%.	Mediante la encuesta	Lo Directivos implementen incentivos para un mejor rendimiento en los colaboradores.
3. Instruir a los colaboradores para que sean receptivos al cambio	Entender el grado de participación e integración de los Colaboradores.	Mediante la encuesta	Los colaboradores se adapten a cambios que se dan en la organización para bien de la misma.
Actividades	Resumen del presupuesto	Medios de verificación	Supuestos
1.1 Implementar un buzón de sugerencias. 1.2 Escuchar y respetar la opinión de los colaboradores. 1.3 Implementar un buzón de quejas. 2.1 Talleres motivacionales 2.2 Implementar pausas activas. 2.3 Implementar incentivos emocionales 3.1 Analizar la actitud de los colaboradores. 3.2 Crear una visión del propósito que tiene el cambio.	Recursos Humanos: 20 Personas Suministros de oficina: Copias de encuestas \$1,00 Esferos \$5,00 Refirgerio \$21,00	Control de asistencia Facturas Mediante fotografías	- Disponibilidad de tiempo. - Los Directivos implemente talleres de motivación para los colaboradores. - Personas desinteresadas en las actividades al realizar.

Elaborado por: Jeniffer Quimbiamba

Fuente de Investigación: Investigación propia (Quimbiamba J. , 2020)

4.04.01 Análisis de la matriz de marco lógico

La matriz de marco lógico está compuesta por la finalidad del proyecto el cual es el reducir la baja productividad en los colaboradores, además cuenta con un indicador que es el aumento de la productividad en los trabajadores en un 70% para el bienestar de la organización por otra parte el principal medio de verificación es mediante la técnica de monitoreo y evaluaciones que se realizara a los colaboradores, cabe añadir que se ha considerado como un supuesto que los trabajadores sean eficientes y eficaces al momento de realizar sus tareas asignadas.

Posteriormente en la matriz de marco lógico encontramos 3 componentes con sus respectivos indicadores, medios de verificación y supuestos.

El primer componente es generar estrategias de comunicación asertiva el cual tiene como indicador mejorar el clima laboral como medio de verificación lo realizaremos mediante la técnica de monitoreo y evaluación.

El segundo componente es generar planes de motivación cuenta con un indicador el cual es aumentar la satisfacción laboral en los colaboradores en un 80% su medio de verificación es mediante una encuesta.

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Y como último componente tenemos instruir a los colaboradores para que sean receptivos al cambio y lograr entender el grado de participación e integración de los colaboradores es lo verificaremos mediante la técnica de la encuesta.

Se irán desarrollando varias actividades para la preparación y socialización de los programas motivacionales para obtener resultados favorables las cuales son:

- 1.1 Implementar un buzón de sugerencias.
- 1.2 Escuchar y respetarla opinión de los colaboradores.
- 1.3 Implementar un buzón de quejas.
- 2.1 Talleres motivacionales
- 2.2 Implementar pausas activas.
- 2.3 Implementar incentivos emocionales
- 3.1 Analizar la actitud de los colaboradores.
- 3.2 Crear una visión del propósito que tiene el cambio.
- 3.3 Actuar con transparencia en la toma de decisiones.

Se ha realizado una proyección de gastos para la compra de suministros de oficina necesarios que serán utilizados dentro del proceso de elaboración de las actividades dando un total de \$ 27 dólares el cual puede variar según las necesidades

que se presenten en el transcurso, todos estos gastos serán asumidos por la persona que desarrolla el proyecto.

Estos hechos se verán verificados mediante facturas y notas de venta.

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

CAPITULO V

PROPUESTA

05.01. Antecedentes de la propuesta

En la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento de Juan Montalvo se percibe la escasa motivación que existe en los trabajadores es por eso que no se puede evidenciar un cambio positivo dentro del clima organizacional de la organización, los colaboradores asisten más por obligación mas no porque se sientan a gusto en su lugar de trabajo.

Por lo cual se ha considerado que los talleres e integraciones continuas podrían mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores, y a través de dichos talleres facilitar a los jefes directos a conocer las verdaderas razones de la desmotivación que existe en los colaboradores o que hace falta mejorar dentro de la organización.

La motivación es un elemento fundamental para alcanzar metas, y es aún más importante dentro de una organización para que los trabajadores sean más eficientes y eficaces al momento de realizar su labor y se sientan bien en su lugar de trabajo pero esto va de la mano con un liderazgo idóneo ya que sin este no se podría cumplir los objetivos organizacionales.

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Los Talleres e integraciones ayudaran a que los colaboradores se sientan parte de la organización, adicional a esto permitirá mejorar la productividad dentro de la misma y así se podrá cumplir fácilmente los objetivos institucionales de la JAAPS-JM.

05.02. Descripción de la herramienta metodológica que propone como solución

Esta investigación está enfocada en realizar un análisis dentro de la organización y conocer que carencias tiene y cuáles son sus necesidades, utilizando la metodología de **I+D+I** consiste en la investigación, desarrollo, e innovación de una propuesta, es por eso que se aplicó marco lógico el cual es un conjunto de matrices que nos ayudó a identificar los problemas que la organización presenta, y analizar cuáles son sus posibles soluciones.

05.02.01 Enfoque de la Justificación

Este proyecto se da por la escasa motivación que existe en la JAAPS-JM y esto provoca que se dé un inadecuado clima laboral por lo que los trabajadores no se sienten a gusto en su lugar de trabajo es por eso que se propone realizar integraciones mediante los talleres motivacionales para que de esta manera los colaboradores se

sientan parte de la organización y así se cree un adecuado clima laboral, y poder brindar un excelente servicio a los clientes externos.

La presente propuesta tiene como fin que los colaboradores realicen mejor sus tareas asignadas en las diferentes áreas de trabajo, también busca mejorar la comunicación con los directivos y compañeros de la organización alcanzando la satisfacción laboral y aún más el mejoramiento continuo de la organización.

Estos talleres e integraciones pueden aplicarse en cualquier momento que considere necesario la organización.

05.02.02 Modalidad Básica de la Justificación

La modalidad básica de justificación es en el continuo mejoramiento del clima laboral mediante la motivación utilizando talleres de integraciones dentro de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo la cual se enfoca en brindar un servicio de calidad, cuyo objetivo es satisfacer las necesidades básicas como es el consumo del agua potable, brindando un servicio de calidad a los clientes externos con una investigación verdadera y bibliográfica.

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

05.02.03 Tipo de investigación

La presente investigación tiene como objetivo la elaboración de un programa motivacional con el fin de generar un adecuado clima laboral en la junta administradora de agua potable y saneamiento Juan Montalvo, ubicada en el cantón Cayambe

El tipo de investigación se basa en:

Exploratoria: Este tipo de investigación se aplicara por la escasa información que se tiene de tal manera que nos ayudara a tener un acercamiento al problema y así se podrá llegar a la situación actual de la organización.

Descriptiva: Es una investigación descriptiva ya que mediante este proceso detallaremos los problemas y necesidades de la organización.

05.02.04 Población

En la JAAPS-JM trabajan 20 personas. El proyecto va enfocado a todo el personal de la organización por ser pequeña la población de estudio no necesita aplicar la fórmula de la muestra.

05.02.05 Recolección de Información

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Se recolectara información relevante de la organización de la JAAPS-JM mediante los trabajadores por lo que la información será verídica y actual.

05.02.06 Técnica de Recolección de Datos

La técnica que se aplicara en el presente proyecto serán las encuestas, la cual nos ayudara a obtener una información verídica sobre la situación actual de la organización y de esta manera identificar la mejor manera de aplicar la motivación en los colaboradores.

05.02.06.01 Ejemplo de encuesta a realizar

- ✓ **Tema del Proyecto:** Elaboración de un programa motivacional con el fin de generar un adecuado clima laboral en la junta administradora de agua potable y saneamiento Juan Montalvo en el cantón Cayambe período 2019-2020

- ✓ **Muestra**
20 personas

- ✓ **Tipo**
Encuestas

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Formato de Encuesta

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Género Hombre _____ Mujer _____

Edad: _____

1. ¿Cómo calificaría su satisfacción por trabajar dentro de la organización?
Muy Alto
Alto
Regular
Bajo
Muy Bajo
2. ¿Considera usted que el ambiente laboral de la organización es adecuado?
SI _____ NO _____
3. ¿Cree que en la organización se fomenta la unión y el compañerismo con los colaboradores?
SI _____ NO _____
4. ¿Cree que su jefe tiene una excelente relación laboral con usted?
SI _____ NO _____
5. ¿En su trabajo se fomenta el trabajo en equipo?
SI _____ NO _____
6. ¿Hay reuniones semanales para la coordinación de problemas que se ha presentado durante el mes?
SI _____ NO _____
7. ¿Dentro de la organización se han realizado talleres motivacionales?
SI _____ NO _____

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

8. ¿Ha obtenido algún reconocimiento por su trabajo?

SI_____ NO_____

9. ¿Conoce usted que es la motivación laboral?

SI_____ NO_____

10. ¿Le gustaría que se implementen un programa motivacional para mejorar el clima laboral?

SI_____ NO_____

05.02.07 Validez de la información

En la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta para obtener resultados reales y llegar de una manera eficaz al estado actual de la organización.

05.02.08 Análisis y Tabulación de Datos

PREGUNTA N° 1

¿Cómo calificaría su satisfacción por trabajar dentro de la organización?

Tabla 6.

Tabulación de encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a.-Muy alto	2	10%
b.-Alto	2	10%
c.-Regular	10	50%
d.-Bajo	4	20%
e.-Muy bajo	2	10%
Total	20	100%

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora

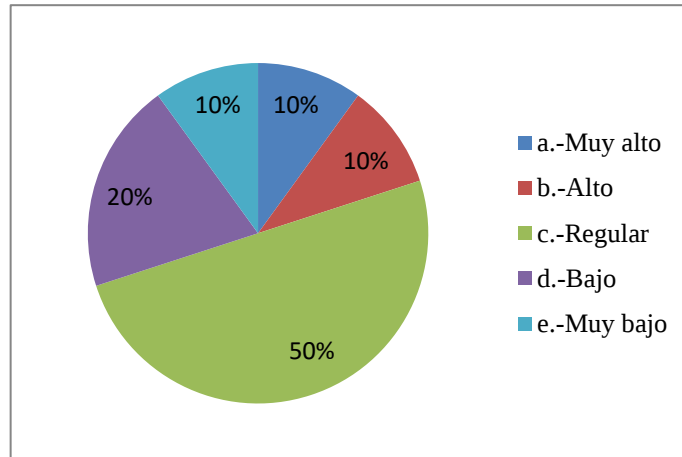


Figura 5 Pregunta 1

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora

Discusión

Análisis e Interpretación

Se puede entender que 2 trabajadores que da el 10% si calificarían como muy alto su satisfacción por trabajar dentro de la organización.

Donde podemos apreciar que el 10% de los trabajadores calificaría como muy alto su satisfacción por trabajar dentro de la organización el otro 10 % de los trabajadores calificaría como alto su satisfacción por trabajar dentro de la organización, el 50% de los trabajadores calificaría como regular su satisfacción por trabajar dentro de la organización, el 20% de los trabajadores calificaría como bajo

su satisfacción por trabajar dentro de la organización y el 10% de los trabajadores calificaría como muy bajo su satisfacción por trabajar dentro de la organización.

PREGUNTA N° 2

¿Considera usted que el ambiente laboral de la organización es adecuado?

Tabla 7

Tabulación de encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a.-SI	9	45%
b.-No	11	55%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora

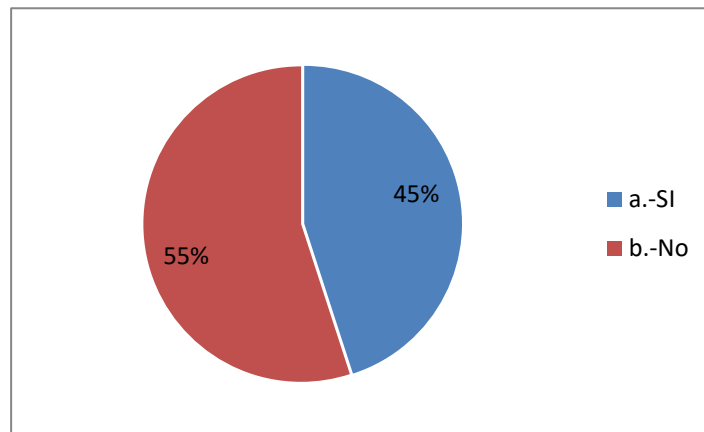


Figura 6. Pregunta 2

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora

Discusión

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Análisis e Interpretación

Se puede entender que 9 colaboradores que da el 45 % si considera que el ambiente laboral de la organización es adecuado.

Donde podemos apreciar que el 45% de los trabajadores si considera que el ambiente laboral de la organización es adecuado, mientras que el 55% de los trabajadores no considera que el ambiente laboral de la organización sea adecuado se entiende que 11 trabajadores no consideran un buen ambiente laboral en su lugar de trabajo.

PREGUNTA N° 3

¿Cree que en la organización se fomenta la unión y el compañerismo con los colaboradores?

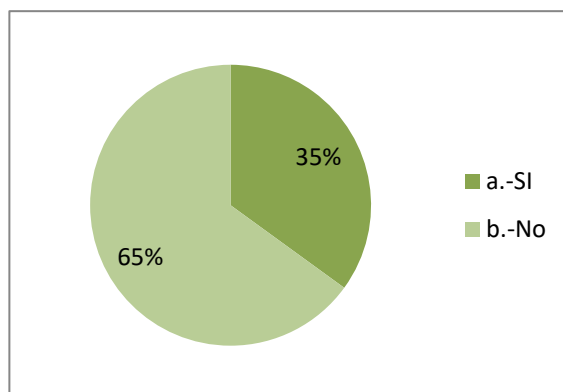
Tabla 8

Tabulación de encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a.-SI	7	35%
b.-No	13	65%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora



**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Figura 7. Pregunta 3

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora

Discusión**Análisis e Interpretación**

Se puede entender que 7 trabajadores que da el 35% si creen que en la organización se fomenta la unión y el compañerismo con los colaboradores

Donde podemos apreciar que el 35% si cree que en la organización se fomenta la unión y el compañerismo con los colaboradores mientras que el 65% de los trabajadores no creen que en la organización se fomente la unión y el compañerismo con los colaboradores.

PREGUNTA N° 4

¿Cree que su jefe tiene una excelente relación laboral con usted?

Tabla 9

Tabulación de encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a.-SI	8	40%
b.-No	12	60%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigado

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

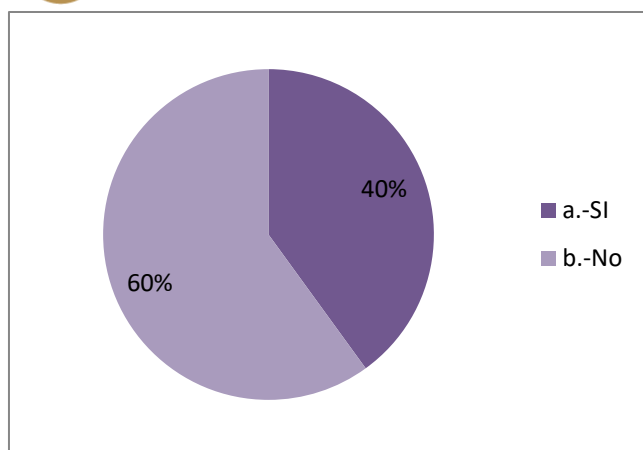


Figura 8.Pregunta 4

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora

Discusión

Análisis e Interpretación

Se puede entender que 8 trabajadores que da el 40% si consideran que su jefe tiene una excelente relación laboral con cada uno de ellos, mientras que el 60% no consideran que su jefe tenga una excelente relación laboral con cada uno de ellos.

PREGUNTA N° 5

¿En la organización se fomenta el trabajo en equipo?

Tabla 10

Tabulación de encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a.-SI	11	55%
b.-No	9	45%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Elaborado por: Investigadora

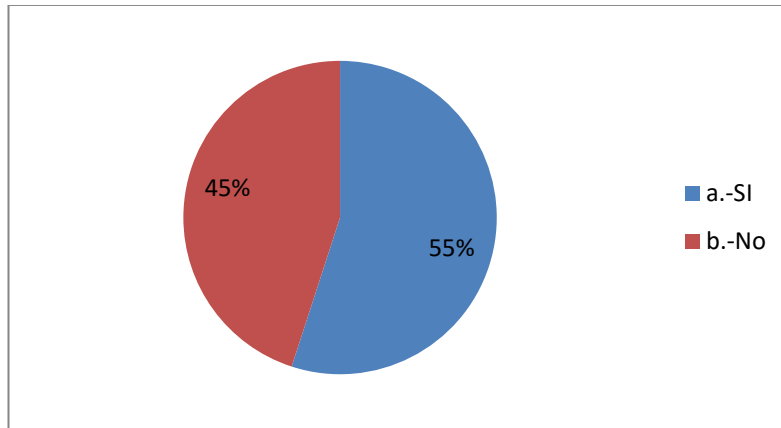


Figura 9.Pregunta 5

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora

Discusión

Análisis e Interpretación

Se puede entender que 11 trabajadores que da el 55 % si consideran que en su trabajo se fomenta el trabajo en equipo

Donde podemos apreciar que el 55 % si consideran que en su trabajo se fomenta el trabajo en equipo, mientras que el 45 % no considera que en su trabajo se fomente el trabajo en equipo colaborador piensa lo contrario.

PREGUNTA N° 6

¿Hay reuniones semanales para la coordinación de problemas que se ha presentado durante el mes?

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Tabla 11

Tabulación encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a.-SI	1	5%
b.-No	19	95%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora

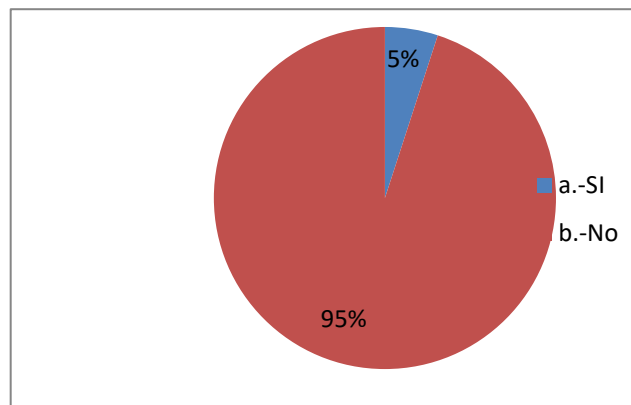


Figura 10. Pregunta 6

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora

Discusión

Análisis e Interpretación

Se puede entender que 1 trabajador que da el 5% expresa que se hace reuniones para tratar temas externos de la organización más no los problemas internos que existen.

Donde podemos apreciar que el 95 % expresa que no existen reuniones semanales para solucionar conflictos.

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

PREGUNTA N° 7

¿Dentro de la organización se han realizado talleres motivacionales?

Tabla12

Tabulación de encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a.-SI	4	20%
b.-No	16	80%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora

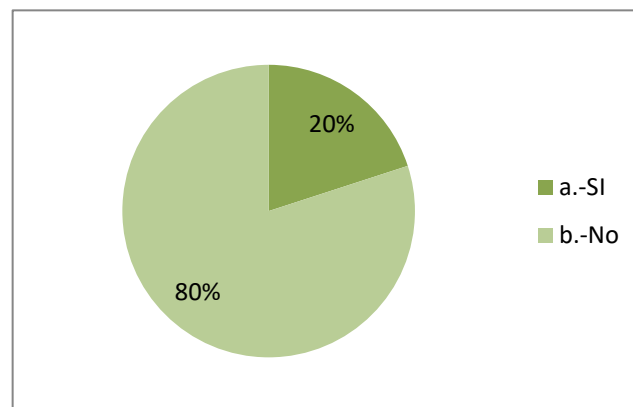


Figura 11. Pregunta 7

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora

Discusión

Análisis e Interpretación

Se puede entender que 4 trabajadores que dan el 20 % indican que sí que dentro de la organización se han realizado talleres motivacionales

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Donde podemos apreciar que el 20 % indican que dentro de la organización se han realizado talleres motivacionales, mientras que 16 colaboradores indican que no se han realizado talleres motivacionales es decir el 80% no ha recibido motivación.

PREGUNTA N° 8

¿Ha obtenido algún reconocimiento por su trabajo?

Tabla 13

Tabulación de encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a.-SI	6	30%
b.-No	14	70%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora

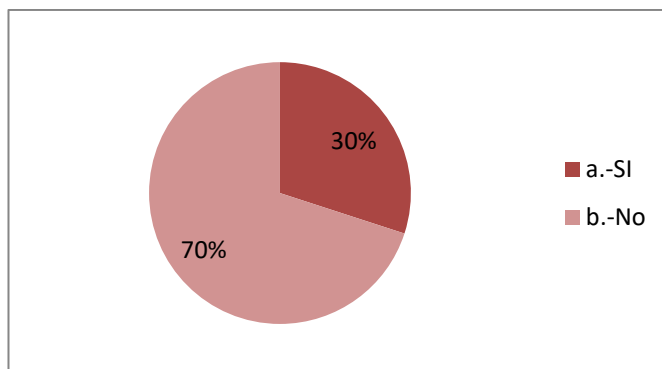


Figura 12.Pregunt 8

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora

Discusión

Análisis e Interpretación

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Se puede entender que 6 trabajadores que da el 30 % no ha obtenido algún reconocimiento por su trabajo.

Donde podemos apreciar que el 30 % ha obtenido algún reconocimiento por su trabajo, mientras que el 670% no ha obtenido algún reconocimiento por su trabajo.

PREGUNTA N° 9

¿Conoce usted que es la motivación laboral?

Tabla 14

Tabulación de encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a.-SI	4	20%
b.-No	16	80%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora

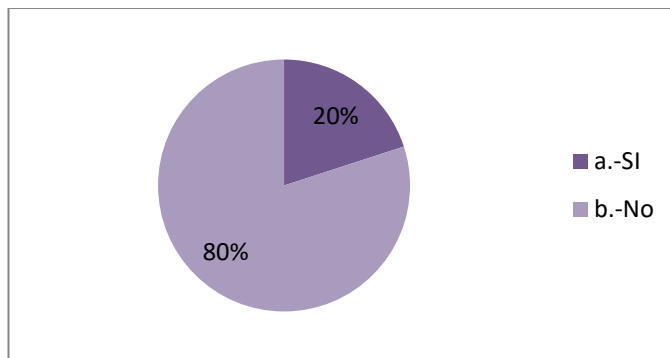


Figura 4. Pregunta 9

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Discusión

Análisis e Interpretación

Se puede entender que los 4 trabajadores que da el 20 % si conoce que es la motivación laboral.

Donde podemos apreciar que el 80 % no conoce con exactitud y que beneficios tiene la motivación laboral.

PREGUNTA N° 10

¿Le gustaría que se implementen un programa motivacional para mejorar el clima laboral?

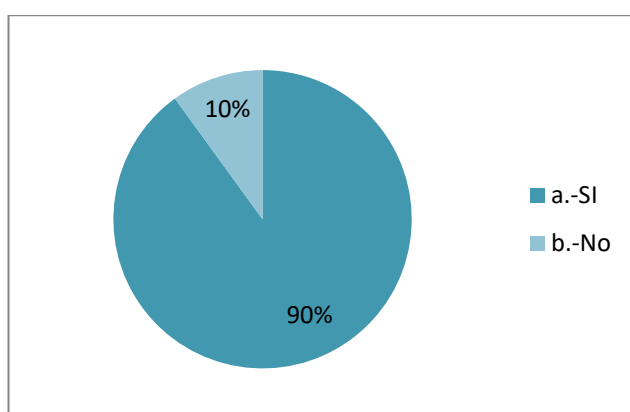
Tabla 15

Tabulación de encuesta

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
a.-SI	18	90%
b.-No	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora



**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Figura 14. Pregunta 10

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la Junta Administradora de Agua Potable y Saneamiento Juan Montalvo. (Quimbiamba J. , 2020)

Elaborado por: Investigadora

Discusión

Análisis e Interpretación

Se puede entender que 18 trabajadores que da el 90 % dicen que si le gustaría que se implementen un programa motivacional para mejorar el clima laboral

Donde podemos apreciar que el 10 % dicen que no le gustaría que se implementen un programa motivacional para mejorar el clima laboral.

05.03. Metodología

El método utilizado fue el inductivo ya que se partirá utilizando herramientas de investigación y recolección de información, las técnica a utilizar fue las encuestas, con el objetivo de obtener datos estadísticos, con lo que se llegó a determinar los puntos débiles y fortalezas existentes en la organización.

El propósito de evaluar al personal de la empresa mediante las técnicas antes mencionadas es para mejorar el clima laboral de la organización.

05.04 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Elaboración de un programa motivacional con el fin de generar un adecuado clima laboral en la Junta Administradora de agua potable y saneamiento Juan Montalvo en el cantón Cayambe período 2019-2020.

05.05. Objetivo General

El objetivo general de mi propuesta es conseguir colaboradores comprometidos y motivados con un adecuado ambiente laboral donde puedan desempeñar sus actividades.

05.05.01 Objetivos específicos

- Generar estrategias de comunicación asertiva
- Generar planes de motivación
- Instruir a los trabajadores para que sean receptivos al cambio.

05.06 .Orientación para el estudio

05.06.01 La Motivación

La motivación es la voluntad de realizar un esfuerzo por alcanzar sueños o metas planteadas y en lo laboral se lo puede definir por dos clases la motivación intrínseca y extrínseca.

05.06.02 Motivación intrínseca

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Según (Sanchez, 2017) nos indica que la motivación intrínseca es cuando conseguimos logros y obtenemos recompensas internas o personales como por ejemplo satisfacción personal o en nuestro autoestima, es decir cuando nuestra motivación es provocada por la consecuencia internas de nuestra propia conducta.

05.06.03 Motivación extrínseca

De igual manera (Sanchez, 2017) habla sobre la motivación extrínseca y dice que aparece cuando recibimos recompensas de personas externas como por ejemplo dinero, un asesino, un reconocimiento entre otros, es decir cuando nuestra motivación es provocada por las consecuencias que provocamos en otros por nuestra conducta.

05.06.04 Teorías de Contenido

5.06.04.01 Teoría de Maslow

Abraham Maslow fue el fundador de la psicología humanista, en 1943 escribió la obra “Una teoría sobre la motivación humana” la cual tuvo una gran acogida no solo en el campo de la psicología sino también en el campo de la publicidad y marketing. (Universia , 2017)

Para Abraham Maslow las necesidades que tienen todos los seres humanos impulsan a tener fuerza de voluntad para afrontar dificultades que se le presente. Cuando se habla de motivación sobre la fuerza que se emplea para cumplir sueños o metas y así satisfacer las necesidades humanas es por eso que Maslow decidió investigar cual son las necesidades que tenemos las personas y es así como creo la finalmente conocida Pirámide de Maslow. (Glover, 2019)

Maslow en su pirámide enumera y jerarquiza una serie de necesidades que tiene el ser humano el cual consta con cinco niveles jerárquicos. Lo que formulo Abraham Maslow es que después de que el ser humano satisficiera las necesidades básicas procede a desarrollar deseos más elevados. (Universia , 2017)

El Primer Nivel

Necesidades básicas: Tienen que ver con las fisiológicas y necesarias para la supervivencia como el respirar, beber agua, alimentarse, dormir evitar el dolor o mantener regulada la temperatura corporal. (Universia , 2017)

Segundo Nivel

Necesidades de seguridad y protección: Esta necesidad está relacionada con el temor del ser humano de perder el control de su vida dentro de esta encontramos el

sentirse seguro físicamente es decir asegurar la integridad del propio cuerpo y de la salud y la necesidad de contar con la seguridad de una vivienda. (Universia , 2017)

Tercer Nivel

Necesidades sociales: Está relacionada con la compañía del ser humano es decir son las que tienen que ver con relaciones de amistad de pareja así también el de contar con aceptación social. (Universia , 2017)

Cuarto Nivel

Necesidades de estima o reconocimiento: También conocida como la del ego o del autoestima están pueden ser de dos tipos altas y bajas. La estima alta se basa en la necesidad del respeto a uno mismo incluyendo los sentimientos como es la confianza, logros, independencia y libertad, mientras que el estima baja se refiere al respeto de las demás personas como la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento o estatus. La baja autoestima se da cuando estas necesidades decaen.

Quinto Nivel

Autorrealización: Este es el último nivel también conocida como de superación y se convierte en lo ideal para cada persona ya que tiene que ver con la psicología más elevada del ser humano. Se llega a esta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados. (Universia , 2017)

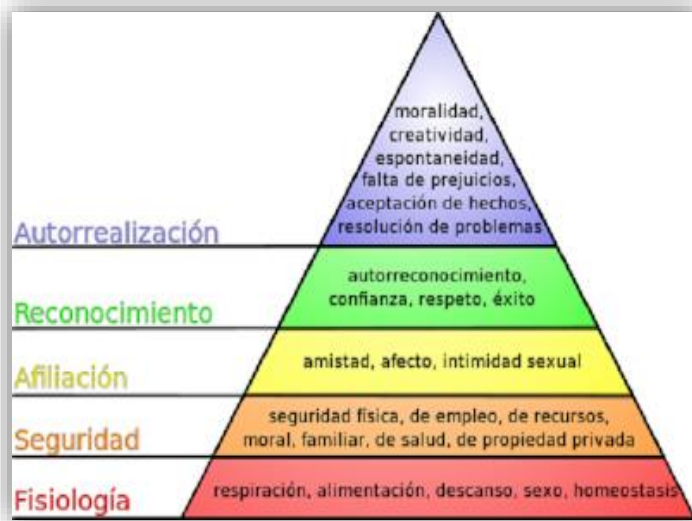


Figura 15. Pirámide de Maslow, Jerarquía de necesidades
Fuente: (Acosta, 2012)

5.06.04.02 Teoría de los dos factores de Herzberg

Frederick Herzberg es uno de los psicólogos más reconocidos se ganó su fama por a la labor en el ámbito de la psicología laboral, gracias a la teoría de los dos factores se pudo comprender mejor que hace que los trabajadores estén satisfechos y por el contrario, que se lo impide estarlo, esta teoría es también conocida como la teoría de la motivación o higiene. (Martinez, Psicología-Online , 2019)

En esta teoría Herzberg establece que los trabajadores tienen una serie de necesidades relacionadas como básicas las cual son la motivación y la higiene. (Martinez, Psicología-Online , 2019)

Los dos factores de la teoría de Frederick Herzberg son:

Motivación: El primer factor de la teoría de Herzberg es la motivación y se refiere a los factores intrínsecos o satisfactores es decir los factores de motivación son los que generan la satisfacción del ser humano por ejemplo el reconocimiento el grado de responsabilidad, la independencia laboral y la promoción. (Martinez, Psicología-Online , 2019)

La higiene: Es el segundo factor dentro de la teoría de Herzberg también conocido también como extrínsecos, insatisfactorias o de contexto en este factor incluye mucho las condiciones del entorno laboral del individuo dependiendo de su entorno este puede causar su insatisfacción o no insatisfacción un ejemplo de estos seria el salario, la política de la empresa, la supervisión y las relaciones con los compañeros. (Martinez, Psicología-Online, 2019)



Figura 16. Pirámide de la Teoría de los factores de Herzberg
 Fuente: (Gestion de Talento Humano, 2016)

**GUÍA PARA DESARROLLAR UN PROGRAMA
MOTIVACIONAL PARA LOS TRABAJADORES
DE LA JUNTA ADMINISTRADORA DE AGUA
POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN MONTALVO.**

J A A P S - J M
CAYAMBE - ECUADOR



**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

05.07 Introducción

El programa motivacional tiene como objetivo desarrollar actividades de integración y talleres motivacionales para los colaboradores de la JAAPS-JM. En el transcurso del programa se ira explicando las actividades que se realizaran y como estas van aportan para un adecuado clima laboral.

Misión: Diseñar un programa motivacional para fortalecer el ambiente laboral, la productividad de todos los colaboradores.

Visión: Para el 2021 contar con una cultura corporativa donde prevalezca los sistemas de motivación de todos los colaboradores en un ambiente laboral idóneo para que de esta manera sean más productivos en sus puestos de trabajo.

Objetivo: Elaborar un programa motivacional con el fin de generar un adecuado clima laboral en la JAAPS-JM.

Objetivos Específicos:

- Mejorar la relación con los directivos
- Generar estrategias para una comunicación asertiva.

05.08 Video de Bienvenida

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

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

Ama lo que haces

https://www.youtube.com/watch?v=95dMc4fq_dc



El siguiente video muestra que ta importante es amar lo que hacemos, a veces no es necesario ser profecionales es mas importante trabajar con personas que amen lo que hacen de esta manera sera mas facil llegar a los objetivos o metas.

SOCIALIZACIÓN DE LOS TALLERES E INTEGRACIONES

Reglas de oro

- ✓ Puntualidad
- ✓ No usar el celular durante el taller
- ✓ Hacer silencio
- ✓ Entrar con predispuesto a atender

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Actividad N°1

Vamos a formar un círculo todos los participantes y se procederá a realizar una pequeña dinámica para que cada uno pueda presentarse diciendo su nombre y una breve descripción de su puesto de trabajo.

05.08.01 INSTRUCTIVO PARA EL TALLER DE MOTIVACION.

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

Temario:

- **¿QUE ES CLIMA LABORAL O AMBIENTE LABORAL?**
- **¿QUÉ ES MOTIVACIÓN?**
- **¿A QUIEN VA DIRIGIDA LA MOTIVACIÓN**
- **MOTIVACIÓN Y DESMOTIVACIÓN EN EL TRABAJO**
- **QUE ES INCENTIVOS Y TIPOS DE INCENTIVOS**
- **VIDEOS SOBRE EL TEMARIO**

Video sobre el temario

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

- <https://www.youtube.com/watch?v=QvOiKDFb-AI>



- En el siguiente vídeo nos indica el por qué es importante motivar al capital humano de una empresa.

05.08.02 Los talleres

Se realizara 3 talleres los cuales estos permitirán obtener resultados positivos al implementar el programa motivacional

05.08.02.01 Taller 1

Tema: Juego del ULA-ULA

Objetivo: Fomentar el trabajo en equipo mediante juegos lúdicos fomentando la interacción entre los participantes.

Intervención de los participantes: a este taller asistirán todos los colaboradores de la JAAPS-JM.

Tiempo de ejecución: 10 minutos

05.08.02.02 Taller 2

Tema: Juego Escucha al guía

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

Objetivo: Elevar la comunicación asertiva, liderazgo y confianza entre los integrantes de cada equipo de trabajo.

Intervención de los participantes: a este taller asistirán todos los colaboradores de la JAAPS-JM.

Tiempo de ejecución: 15 minutos

05.08.02.03 Taller 3

Tema: Mojados

Objetivo: Fomentar el trabajo en equipo mediante juegos lúdicos.

Intervención de los participantes: a este taller asistirán todos los colaboradores de la JAAPS-JM.

Tiempo de ejecución: 10 minutos

.

05.09 Estrategias para mejorar la comunicación entre trabajadores y directivos.

Buzón de sugerencias: Este medio de estrategia es importante implementar dentro de la organización para que los colaboradores puedan expresar de forma libre sus opiniones y sugerencias y de esta manera llegue a los Directivos. Este buzón también se puede utilizar para recibir información desde el cliente externo hacia la empresa y nos ayudaría para el mejoramiento del servicio.



Incentivos: Se estableció incentivos para estimular a los colaboradores, se recompensará el esfuerzo y la constancia con el fin de mejorar la producción y el rendimiento, lo cual es importante para mejorar los niveles de satisfacción de los trabajadores.



Incentivos Emocionales.

- ✓ Horarios flexibles que permitan un equilibrio entre la vida familiar y laboral por medio de consensos entre la organización y el colaborador.
- ✓ Reconocimiento al mejor trabajador del mes, esto ayudara a que los trabajadores sean más productivos y eficaces ya que querrán ser reconocidos por el esfuerzo y dedicación que dedican al momento de realizar su trabajo.
- ✓ Reconocimiento por puntualidad, asistencia dentro de la organización.
- ✓ Eventos Deportivos

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

- ✓ Celebración de fechas importantes, como por ejemplo cumpleaños, día del padre, de la madre.



CAPÍTULO VI

PRESUPUESTOS

06.01. Recursos

✓ **Recursos Humanos**

Población: 20 personas

✓ **Recursos audiovisuales**

Computador portátil

Pantalla

Infocus

Memory Flash

✓ **Infraestructura**

Salón de reuniones

Sillas (20)

Mesas (5)

Vasos (20)

Servilletas

Sándwich (20)

Tabla 6.

Presupuestos

SUMINISTROS MATERIALES			
CANTIDAD	DESCRIPCION	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
20 esferos	Bic	\$0,35	\$7,00
2 Ula-ula	Grande	\$1,50	\$3,00
1 resma de papel	25 gramos	\$3,80	\$3,80
Vasos	un paquete	\$1,30	\$1,30
RECURSOS HUMANOS Y LOGISTICA			
Sándwich (20)	Lunch	\$1,00	\$21,00
Servilletas	Un paquete	\$1,00	\$1,00
Vasos	Un paquete de vasos	\$1,30	\$1,30
Total : \$37,00			

Elaborado por: Jeniffer Quimbiamba

Fuente: (Quimbiamba J. , 2020)

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

06.03. Cronograma

Tabla 7.
Cronograma de actividades

MES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO			
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDAD																								
CAPITULO I																								
Aprobación del tema.																								
Antecedentes																								
Justificación																								
Matriz T																								
Análisis de matriz T																								
CAPITULO II																								
Mapeo de involucrados																								
Matriz de análisis de involucrados																								
Análisis de matriz de involucrados																								
CAPITULO III																								
Árbol de problemas																								
Árbol de objetivos																								
CAPITULO IV																								
Matriz de análisis de alternativas																								
Matriz de análisis de impacto de los objetivos																								

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

[illegible]

Elaborado por: Jeniffer Quimbiamba
Fuente: (Quimbiamba J. , 2020)

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

07.01. Conclusiones

- La motivación juega un papel muy importante en la productividad y el buen vivir de todos los integrantes de una organización.
- Los factores importantes que intervienen en el adecuado desempeño son los que hacen referencia al clima laboral los cuales son el trabajar en equipo, la seguridad e higiene esto permite que los colaboradores puedan realizar muy bien su trabajo.
- Se puede observar que el ambiente laboral está deteriorado y esto conlleva a que exista una escasa motivación y compromiso laboral por parte del personal por lo que es importante tomar en cuenta los factores que lo afectan.
- A demás se debe trabajar con mejorar la comunicación a través de la implementación de las alternativas brindadas.

07.02. Recomendaciones

- Impartir a los trabajadores talleres en donde puedan tener un espacio de recreación aumentara su autoestima y su motivación
- Fomentar una cultura de que todos los esfuerzos realizados serán reconocidos con el objetivo de tener un buen desempeño laboral y una satisfacción laboral en los trabajadores y esto conlleve a la satisfacción personal de cada uno.
- De igual manera se recomienda a la organización que desarrollen actividades grupales fuera de la JAAPS-JM ya que esto ayudara a los colaboradores a despejar su mente.
- Al establecer estrategias de motivación se debe prevalecer un equilibrio que beneficie tanto al colaborador como a la empresa, estudiado cada causa y efecto de las situaciones que establezcan o existan en la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- ALTAMIRANO, K. M. (Junio de 2012). *"COMUNICACIÓN INTERNA ACTIVA"*. Recuperado el 3 de Julio de 2019, de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2117/1/566%20ING.pdf>
- Betancour, D. (05 de Julio de 2016). *Ingenio Empresa* . Recuperado el 21 de febrero de 2020, de Ingenio Empresa : <https://ingenioempresa.com/arbol-de-problemas/>
- Capitán, Á. J. (2009). *Definición de un modelo de clima laboral*. Recuperado el 22 de Noviembre de 2019, de Definición de un modelo de clima laboral: <https://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n91/02102862n91p193.pdf>
- Diego Andres, J. D. (15 de Enero de 2018). *Revistas Espacios*. Recuperado el 22 de Noviembre de 2019, de Revistas Espacios: <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%c3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20org>
- Hofacker, A. (2008). *Rapid lean construction - quality rating model*. Manchester: s.n.
- Irene Ancín Adell, J. E. (15 de Abril de 2017). *La Relación entre la Comunicación Interna y el Clima Laboral*. Recuperado el 26 de Junio de 2019, de <file:///C:/Users/Angel/Downloads/79-148-1-SM.PDF>
- Koskela, L. (1992). *Application of the new production philosophy to construction*. Finland: VTT Building Technology.
- María Margarita Chiang Vega1, C. M. (Junio de 2011). *Salud de los Trabajadores* . Recuperado el 21 de Noviembre de 2019, de Salud de los Trabajadores : http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382011000100002

- Martínez, P. (2019 de Noviembre de 2019). *Psicología-Online*. Recuperado el 18 de Marzo de 2020, de Psicología-Online: <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-herzberg-de-los-dos-factores-sobre-la-motivacion-laboral-4807.html>
- MPacheco, J. (6 de Mayo de 2019). *Incentivos*. Recuperado el 3 de septiembre de 2019, de <https://www.webyempresas.com/que-son-los-incentivos-laborales/>
- Pérez, D. A. (26 de Noviembre de 2012). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. Recuperado el 21 de Noviembre de 2019, de Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización: https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0864-34662013000200017&script=sci_arttext&tlng=pt
- Ramos, M. G. (2011). *“La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores*. Recuperado el 22 de Noviembre de 2019, de “La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1897/1/T-UCE-0007-24.pdf>
- Rivera, A. B., Rojas, L. R., Ramírez, F., & Álvarez de Fernández, T. (Noviembre de 2005). *LA COMUNICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL*. Recuperado el 1 de Julio de 2019, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78212103>
- Sanchez, P. (10 de 01 de 2017). *Motivación intrínseca y extrínseca: La base del comportamiento humano*. Recuperado el 18 de 03 de 2020, de Motivación intrínseca y extrínseca: La base del comportamiento humano: <https://blog.cognifit.com/es/motivacion-intrinseca-extrinseca/>
- Sandra Milena Morales Vargas, C. Y. (18 de septiembre de 2015). *MODELO PARA MOTIVAR, LIDERAR Y MEJORAR EL*. Recuperado el 26 de junio de 2019, de

<https://www.acofipapers.org/index.php/eiei2015/2015/paper/viewFile/1387/493>

Stoner. (29 de Marzo de 2012). *Concepto de motivación* . Recuperado el 3 de Septiembre de 2019, de <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>

Universia . (07 de septiembre de 2017). Recuperado el 18 de marzo de 2020, de Universia : <https://noticias.universia.net.mx/educacion/noticia/2017/09/07/1155577/teoria-necesidades-humanas-abraham-maslow.html>

ANEXOS

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**



**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**

U R K U N D

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS JENIFFER QUIMBIAMBA.docx (D66026125)
Submitted: 3/20/2020 10:06:00 PM
Submitted By: alexandrajeni01@gmail.com Significance: 1 %

Sources included in the report:

Tesis Jeferson Riera.docx (D65902266)
PROYECTO PLAN MOTIVACIONAL I.D.I..docx (D57083854) Tesis Evelyn
Potosi..docx (D56956053)

Instances where selected sources appear:

4



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA									
BITÁCORA PARA EL CONTROL DE PROYECTOS DE TITULACIÓN									
FRANCO DEL GADO GUIDO MARCELO									
QUIMBIAMBA NAVAS JENIFFER ALEXANDRA									
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL									
ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN MONTALVO CANTON CAYAMBE EN EL PERÍODO 2019-2020									
Quito, 17 de julio del 2020 23:06:57									
ACUMULATIVO									
PROYECTO ACTIVO / NO GRADUADO /									
MODALIDAD:									
INVESTIGACIÓN DESARROLLO INNOVACIÓN									
NO.	CODIGO	FECHA TUTORIA	TIPO ASesorIA	HORA INICIO	TEMA TRATADO	PERIODO:		OBSERVACION	ESTADO SC
						HORA FIN	HORAS		
1	209146	2019-10-19	INSITU	2019-10-19 11:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-10-19 13:00:00	2.00	REVISIÓN DE CONTEXTO	PROCESADO
2	211088	2019-10-14	AUTONOMA	2019-10-14 16:17:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-10-14 20:17:00	10.00	ELABORACIÓN DE ANTECEDENTES	PROCESADO
3	211089	2019-10-21	AUTONOMA	2019-10-21 10:20:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2019-10-21 20:20:00	10.00	DESARROLLO DE CONTEXTO MICRO MACRO Y MESO	PROCESADO
4	209147	2019-10-26	INSITU	2019-10-26 11:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACIÓN	2019-10-26 13:00:00	2.00	REVISIÓN DE LA JUSTIFICACIÓN	PROCESADO
5	211090	2019-10-28	AUTONOMA	2019-10-28 10:21:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACIÓN	2019-10-28 20:21:00	10.00	DESARROLLO DE LA JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	PROCESADO
6	209149	2019-11-09	INSITU	2019-11-09 11:00:00	PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2019-11-09 13:00:00	2.00	REVISIÓN DEFINICIÓN PROBLEMA CENTRAL	PROCESADO
7	211091	2019-11-04	AUTONOMA	2019-11-04 10:22:00	ANTECEDENTES / DEFINICIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2019-11-04 20:22:00	10.00	ELABORACIÓN DE LA DEFINICIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	PROCESADO
8	209150	2019-11-16	INSITU	2019-11-16 11:00:00	ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-11-16 13:00:00	2.00	REVISIÓN DEL MAPEO DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
9	211092	2019-11-11	AUTONOMA	2019-11-11 10:23:00	ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2019-11-11 20:23:00	10.00	ELABORACIÓN MAPEO DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
10	209151	2019-11-23	INSITU	2019-11-23 11:00:00	ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	2019-11-23 13:00:00	2.00	REVISIÓN DE LA MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
11	211093	2019-11-18	AUTONOMA	2019-11-18 10:25:00	ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	2019-11-18 20:25:00	10.00	DESARROLLO MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	PROCESADO
12	209152	2019-11-30	INSITU	2019-11-30 11:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ÁRBOL DE PROBLEMAS	2019-11-30 13:00:00	2.00	REVISIÓN DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS	PROCESADO
13	211094	2019-11-25	AUTONOMA	2019-11-25 10:28:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ÁRBOL DE PROBLEMAS	2019-11-25 20:28:00	10.00	DESARROLLO DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS	PROCESADO
14	209153	2019-12-14	INSITU	2019-12-14 11:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ÁRBOL DE OBJETIVOS	2019-12-14 13:00:00	2.00	REVISIÓN DEL ÁRBOL DE OBJETIVOS	PROCESADO
15	211095	2019-12-02	AUTONOMA	2019-12-02 10:29:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ÁRBOL DE OBJETIVOS	2019-12-02 20:29:00	10.00	ELABORACIÓN ÁRBOL DE OBJETIVOS	PROCESADO
16	209154	2019-12-21	INSITU	2019-12-21 11:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	2019-12-21 13:00:00	1.00	REVISIÓN DE MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS VIRTUAL	PROCESADO
17	211096	2019-12-09	AUTONOMA	2019-12-09 10:31:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	2019-12-09 20:31:00	10.00	DESARROLLO DE LA MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	PROCESADO
18	209155	2019-12-28	INSITU	2019-12-28 11:00:00	MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-12-28 13:00:00	2.00	REVISIÓN DE LA MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS VIRTUAL	PROCESADO
19	211097	2019-12-16	AUTONOMA	2019-12-16 10:34:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-12-16 20:34:00	10.00	DESARROLLO DE LA MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	PROCESADO
20	211098	2019-12-23	AUTONOMA	2019-12-23 10:35:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2019-12-23 20:35:00	10.00	SE CORRIJE MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	PROCESADO
21	209156	2020-01-04	INSITU	2020-01-04 11:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2020-01-04 13:00:00	2.00	REVISIÓN DEL DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS EN FORMA VIRTUAL	PROCESADO
22	211099	2020-01-06	AUTONOMA	2020-01-06 10:37:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2020-01-06 20:37:00	10.00	SE TRABAJA EL DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	PROCESADO
23	209157	2020-01-11	INSITU	2020-01-11 11:00:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2020-01-11 13:00:00	2.00	REVISIÓN DE LA MATRIZ DE MARCO LÓGICO	PROCESADO
24	211100	2020-01-13	AUTONOMA	2020-01-13 10:38:00	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LÓGICO	2020-01-13 20:38:00	10.00	SE ELABORA MATRIZ DE MARCO LÓGICO	PROCESADO
25	209158	2020-01-18	INSITU	2020-01-18 11:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN)	2020-01-18 13:00:00	2.00	REVISIÓN DE ANTECEDENTE	PROCESADO
26	211101	2020-01-20	AUTONOMA	2020-01-20 10:40:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN)	2020-01-20 20:40:00	10.00	DESARROLLO ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN)	PROCESADO
27	209159	2020-01-25	INSITU	2020-01-25 11:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCIÓN (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN)	2020-01-25 13:00:00	2.00	REVISIÓN DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCIÓN	PROCESADO

ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020

28	211102	2020-01-27	AUTONOMIA	2020-01-27 10:41:00	PROPUESTA / DESCRIPCION DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION	2020-01-27 20:41:00	10.00	ELABORACIÓN DESCRIPCION DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION	PROCESADO
29	209160	2020-02-01	INSITU	2020-02-01 11:50:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-02-01 13:00:00	2.00	FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	PROCESADO
30	211103	2020-02-03	AUTONOMIA	2020-02-03 10:42:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-02-03 20:42:00	10.00	ELABORACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA	PROCESADO
31	211104	2020-02-10	AUTONOMIA	2020-02-10 10:43:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-02-10 20:43:00	10.00	SE CONTINUA CON LA ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA TÉCNICA	PROCESADO
32	212304	2020-02-28	AUTONOMIA	2020-02-28 08:42:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-02-28 18:42:00	10.00	SE REALIZAN CORRECCIONES A LA PROPUESTA	PROCESADO
33	214796	2020-03-03	AUTONOMIA	2020-03-03 07:01:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2020-03-03 17:01:00	10.00	PREPARACIÓN DE LOS RECURSOS QUE SE ASIGNARON AL DESARROLLO DE LA TESIS	PROCESADO
34	214800	2020-03-10	AUTONOMIA	2020-03-10 07:03:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2020-03-10 17:03:00	10.00	DESARROLLO DEL PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	PROCESADO
35	214803	2020-03-14	INSITU	2020-03-14 09:05:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2020-03-14 10:05:00	1.00	REVISIÓN DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS, PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA ASIGNADOS A LA TESIS	PROCESADO
36	214806	2020-03-16	AUTONOMIA	2020-03-16 07:06:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2020-03-16 17:06:00	10.00	REALIZACIÓN DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES CON REVISIONES, CORRECCIONES FINALES DE LA TESIS	PROCESADO
37	214810	2020-03-21	INSITU	2020-03-21 09:08:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2020-03-21 10:08:00	1.00	REVISIÓN Y CORRECCIONES DE CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES Y ORIENTACIONES FINALES DE LA TESIS	PROCESADO
38	214812	2020-03-26	INSITU	2020-03-26 15:09:00	INFORME FINAL DE TUTOR / INFORME FINAL	2020-03-26 16:09:00	1.00	REVISIÓN Y APROBACIÓN FINAL DE LA TESIS PRESENTANDO UN PORCENTAJE DE URKUND DE 1%	PROCESADO
TOTAL HORAS:							240		

FRANCO DELGADO GUIDO MARCELO TUTOR CI: 1709292013	QUIMBIAMBA NAVAS JENIFFER ALEXANDRA ALUMNO CI: 1728042910	MENDOZA JARAMILLO FRITZIA CATHERINE DELEGADO CI: 1700099137 FECHA:
---	---	---

**ELABORACIÓN DE UN PROGRAMA MOTIVACIONAL CON EL FIN DE
GENERAR UN ADECUADO CLIMA LABORAL EN LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO JUAN
MONTALVO EN EL CANTÓN CAYAMBE PERÍODO
2019-2020**