



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS- PERSONAL

ELABORACIÓN DE TALLERES MOTIVACIONALES DE LA EMPRESA

EDITORIAL EDINACHO S.A CON EL FIN DE GENERAR MAYOR

CONTRIBUCIÓN PRODUCTIVA Y BUEN MANEJO DEL CLIMA

LABORAL DMQ,2018-2018

Proyecto de I+D+I previo la obtención del título de Tecnólogo en Administración

de Recursos Humanos-Personal

AUTOR: KARLA ESTEFANÍA RUIZ VIZUETE

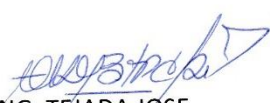
Tutor: Ing. Geovanny Tejada

Quito, Octubre 2018

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 31 de noviembre del 2018

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **RUIZ VIZUETE KARLA ESTEFANIA**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **ELABORACIÓN DE TALLERES MOTIVACIONALES DE LA EMPRESA EDITORIAL EDINACHO S.A CON EL FIN DE GENERAR MAYOR CONTRIBUCIÓN PRODUCTIVA Y BUEN MANEJO DEL CLIMA LABORAL DMQ 2018-2018.**, una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: **APROBAR** el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.


ING. TEJADA JOSE
Tutor de Proyectos
PSIC. FABIAN JARA
Delegado Unidad de Titulación
ING. PILATAXI JHONNY
Lector de Proyectos

CAMPUS 1 - MATRIZ	CAMPUS 2 - LOGROÑO	CAMPUS 3 - BRACAMOROS	CAMPUS 4 - BRASIL	CAMPUS 5 - YACUAMBI
Av. de la Prensa N45-268 y Logroño Teléfono: 2255460 / 2269900 E-mail: instituto@cordillera.edu.ec Pág. Web: www.cordillera.edu.ec Quito - Ecuador	Calle Logroño Oe 2-84 y Av. de la Prensa (esq.) Edif. Cordillera Telfs.: 2430443 / Fax: 2433649	Bracamoros N15 - 163 y Yacuambi (esq.) Telf.: 2262041	Av. Brasil N46-45 y Zamora Telf.: 2246036	Yacuambi Oe2-36 y Bracamoros. Telf: 2249994

DECLARACIÓN DE AUDITORIA

Yo, Karla Estefanía Ruiz Vizuite, 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.



Karla Estefanía Ruiz Vizuite
C.C: 1724520844

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Karla Estefanía Ruiz Vizúete, portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 1724520844 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: "En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.", otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado ELABORACIÓN DE TALLERES MOTIVACIONALES DE LA EMPRESA EDITORIAL EDINACHO S.A CON EL FIN DE GENERAR MAYOR CONTRIBUCIÓN PRODUCTIVA Y BUEN MANEJO DEL CLIMA LABORAL DMQ, 2018-2018 con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



Karla Estefanía Ruiz Vizúete

C.C: 1724520844

Quito, 31/11/2018

AGRADECIMIENTO

Primero quiero agradecer a Dios por ser el principal eje y autor de mi vida, por siempre darme pruebas, batallas y las herramientas necesarias para sobrellevarlas en cada paso de mi vida.

Agradezco al INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA, por abrirme sus puertas para mi formación humanista, educativa y sobre todo profesional.

A mi tutor Geovanny Tejada, quien con su paciencia, tiempo y sus conocimientos ha sido una de las guías para culminar con éxito mi proyecto de grado.

Quiero agradecer a la Empresa Editorial EDINACHO, quien me ha brindado la confianza para desarrollar mis prácticas pre profesionales y a su vez la facilidad con la que se desarrolló mi proyecto.

Y sobre todo a cada uno de mis profesores que durante 3 años de carrera, me han sabido impartir sus conocimientos y me han generado confianza para no abandonar mis objetivos.

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres, quien sin duda alguna han sido mi brújula, mi camino y mi guía en todo crecimiento y etapa de mi vida, gracias por su confianza, por su motivación y por enseñarme a ser perseverante.

A mi esposo por ser una de las personas que nunca me ha dejado caer, por ser esa persona que día a día construye mis defectos, por ser mi impulso, mi bastón y sobre todo por ser ese hombre muy trabajador que me ayuda a enfocarme a realizar mis sueños sin temor al fracaso.

Y sobre todo quiero agradecer a Dios, por permitirme llegar hasta aquí, sé que he logrado mucho, y sobre todo agradecerle por haberme dado el mejor impulso para ser mejor cada día, por haberme entregado ese amor tan puro y real que es mi Hija, mi mejor instructivo para aprender en este camino de la vida, porque más de ser mi inspiración con ella aprendo y crezco

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto de investigación se desarrolla en la empresa “Editorial Edinacho”, Ubicada en el Norte del Distrito Metropolitano de Quito, esta organización presta sus servicios a la comunidad aproximadamente hace 13 años.

El presente proyecto consiste en la elaboración de un Taller Motivacional sobre las causas que provoca la baja contribución de la productividad del personal hacia la organización. El objetivo central es incrementar la contribución de la productividad del personal hacia la organización. Se pretende que los colaboradores concienticen y conozcan sobre los factores que conllevan al problema, con el fin de generar un buen manejo de clima laboral lo cual integre a todos los miembros de la organización a involucrarse a manejar una comunicación directa, asertiva, y a su vez establecer un seguimiento de control en sus procesos, lo cual les encamine a cumplir sus objetivos institucionales como personales.

Para el cumplimiento de lo mencionado, se recopiló información, mediante encuestas dirigidas a todos los miembros de la organización y la obtención de datos estadísticos, los cuales nos proporcionaron resultados que nos ayudaron a conocer en qué aspectos se debe mejorar, trabajar y fortalecer la imagen corporativa interna como externa.

ABSTRACT

The present research project is carried out in the company "Editorial Edinacho", located in the North of the Metropolitan District of Quito, this organization provides its services to the community approximately 13 years ago.

The present project consists in the elaboration of a Motivational Workshop on the causes that causes the low contribution of the productivity of the personnel towards the organization. The central objective is to increase the contribution of staff productivity to the organization. It is intended that employees become aware and know about the factors that lead to the problem, in order to generate a good management of work environment which integrates all members of the organization to get involved in direct, assertive communication, and in turn establish a follow-up of control in their processes, which leads them to fulfill their institutional and personal objectives.

To comply with the aforementioned, information was collected through surveys directed to all members of the organization and the collection of statistical data, which provided us with results that helped us to know in which aspects we should improve, work and strengthen the image internal corporate as external.

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUDITORIA.....	I
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	II
AGRADECIMIENTO.....	III
DEDICATORIA	IV
RESUMEN EJECUTIVO	V
ABSTRACT	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	X
ÍNDICE DE TABLAS	XI
CAPITULO I. ANTECEDENTES.....	1
1.01 Contexto	1
1.01.01 Macro	1
1.01.02 Meso.....	2
1.01.03 Micro.....	2
1.02 Justificación.....	3
1.03 Determinación del Problema Central (Matriz T).....	5
1.03.01 Análisis determinación del problema central (matriz T).....	6
CAPITULO II. INVOLUCRADOS.....	8
2.01. Mapeo de Involucrados.....	8
2.01 Análisis mapeo de involucrados	9
2.02 Matriz de involucrados	10
2.02.01 Análisis matriz de involucrados.....	11
CAPÍTULO III. PROBLEMAS Y OBJETIVOS.....	14
3.01 Árbol de problemas	14
3.01.01 ANÁLISIS ÁRBOL DE PROBLEMAS.....	15
3.02 Árbol de objetivos	16
3.02.01 Árbol de objetivos.....	17
CAPÍTULO IV	18
4.01 Matriz análisis de alternativas	18
4.01.01 Análisis Matriz de alternativas	19

4.02 Matriz análisis impacto de objetivos	21
4.02.01 Análisis Matriz impacto de los objetivos	22
4.03 Diagrama de estrategias	24
4.03.01 Análisis diagrama de estrategias	25
4.04 Matriz de Marco Lógico.....	26
4.04.01 Análisis de marco lógico	28
CAPÍTULO V	31
PROPUESTA.....	31
5.01 Antecedentes de la propuesta	31
5.01.01 Justificación de la propuesta	32
5.01.02 Objetivo General	32
5.01.03 Objetivos Específicos	32
5.01.06 Valores Empresariales	33
5.01.07 Orientación del Estudio	33
5.02 Descripción de la herramienta	39
5.02.01 Enfoque de investigación.....	39
5.02.02 Método utilizado	39
5.02.02 Método de Investigación	39
5.02.03 Técnica utilizada	40
5.02.04 Población y Muestra.....	40
5.03 ENCUESTA	40
5.04 Tabulación e Interpretación de encuestas.....	42
5.05 Objetivo General.....	54
5.05.01 Objetivo específicos	54
5.05.02 Alcance	54
5.05.03 Facilitador	54
5.05.05 Duración del Taller.....	54
5.05.06 Lugar de realización del taller.....	55
5.05.07 Bienvenida	55
5.05.08 Reglas de Oro.....	56
DESARROLLO DEL CONTENIDO DEL TALLER.....	57
5.06.01 TEMA 1: MOTIVACIÓN	57
5.06.02 Tema 2: Trabajo en equipo	66

5.06.03 Tema 3: Relaciones Interpersonales.....	69
5.06.04 Tema 4: La comunicación	71
CAPÍTULO VI	82
RECURSOS Y PRESUPUESTO	82
6.01 Recursos.....	82
6.01.01 Recursos Humanos.....	82
6.01.02 Recursos Tecnológicos.....	82
6.01.03 Infraestructura.....	83
6.01.04 Material de apoyo	83
6.02 Presupuesto	84
6.03 Cronograma.....	85
CAPÍTULO VII	86
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
7.01 Conclusiones	86
7.02 Recomendaciones	87

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración: 1 Mapeo de Involucrados.....	8
Ilustración 2: Árbol de Problemas	14
Ilustración 3: Árbol de Objetivos.....	16
Ilustración 4: Diagrama de estrategias	24
Ilustración 5: Pregunta 1.....	42
Ilustración 6: Pregunta 2.....	43
Ilustración 7: Pregunta 3.....	44
Ilustración 8: Pregunta 4.....	45
Ilustración 9: Pregunta 5.....	46
Ilustración 10: Pregunta 6.....	47
Ilustración 11: Pregunta 7.....	48
Ilustración 12: Pregunta 8.....	49
Ilustración 13: Pregunta 9.....	50
Ilustración 14: Pregunta 10.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Definición del problema central (matriz T)	5
Tabla 2 Matriz de Involucrados	10
Tabla 3 Matriz análisis de alternativas	18
Tabla 4 Matriz análisis impacto de objetivos	21
Tabla 5 Matriz de marco lógico	26
Tabla 6. Pregunta 1	42
Tabla 7. Pregunta 2	43
Tabla 8. Pregunta 3	44
Tabla 9. Pregunta 4	45
Tabla 10. Pregunta 5	46
Tabla 11. Pregunta 6	47
Tabla 12. Pregunta 7	47
Tabla 13. Pregunta 8	48
Tabla 14. Pregunta 9	49
Tabla 15. Pregunta 10	50

CAPITULO I. ANTECEDENTES

1.01 Contexto

1.01.01 Macro

Desde el punto de vista etimológico, la palabra Motivación está compuesta por el latín *Motivus* (movimiento) y el sufijo *-ción* (*acción y efecto*). La motivación es un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona, desde el punto de vista del psicólogo norteamericano (Maslow), es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades, aquellas que hacen referencia a la supervivencia (Méndez, 2016)

Por otra parte, (Sigmund Freud) nos da a conocer que el ser humano cuenta con motivaciones inconscientes que condicionan y determinan sus actos y decisiones. A estas motivaciones inconscientes se les llaman pulsiones. Freud afirma que la pulsión que hace mover básicamente al hombre es la líbido. Según sus palabras, la líbido es una pulsión, una energía pulsional relacionada con todo aquello susceptible de ser comprendido bajo el nombre de amor, o sea, amor sexual, amor del individuo a sí mismo, amor materno y amor filial, amor a la humanidad en general, a objetos y a ideas abstractas. (Méndez, 2016).

1.01.02 Meso

En el Ecuador la motivación es uno de los factores que mide el grado de autonomía de las personas y consecuentemente frente a ello obtenemos que el 67% de trabajadores ecuatorianos, según Proyecto Happiness, siente orgullo de la organización donde trabaja. Cabe recalcar que, el Inec señala que ocho de cada 10 empleos los genera el sector privado (80,8%) y dos de cada 10 el público (19,2%). (Yépez, 2015).

1.01.03 Micro

La empresa Editorial Edinacho actualmente se encuentran experimentando cambios de carácter expresamente competitivo y entre uno de ellos es la elaboración de talleres motivacionales, los mismos que son la clave para abrir espacios de crecimiento y desarrollo personal facilitando con ello el logro de los objetivos personales y a su vez el desarrollo de un clima laboral satisfactorio y eficiente. (Manejo del duelo, 2012).

1.02 Justificación

El desarrollo de este proyecto tiene como finalidad la elaboración de talleres motivacionales en la empresa Editorial Edinacho S.A con el fin de generar mayor contribución productiva y buen manejo de clima laboral, el Plan Nacional de Desarrollo “Toda una Vida”, Objetivo 1 nos habla de (garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas) el cual se relaciona a este proyecto enfocándose en su objetivo 1.7 en cual Garantiza el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas.

En la actualidad las organizaciones desarrollan planes motivacionales con el fin de que las personas de la organización se sientan realizadas en su puesto de trabajo y se identifique con los valores de la empresa. Uno de los consejos más importantes para una motivación laboral eficiente tiene que ver con la comunicación, ya que independientemente de la situación de la empresa el personal necesita saber qué está pasando. Cuando la empresa va bien, hacer públicos los agradecimientos por los logros obtenidos, de la misma forma cuando no se está pasando por un buen momento lo mejor es dar a conocer las medidas que se decidieron tomar y que se aplicarán para solucionar los problemas. (Carillo, 2013)

El asignar responsabilidades importantes y funciones realmente significativas a los empleados hará que ellos las asuman con gusto. Es decir, si se les orienta y se ejerce el coaching sobre ellos, las nuevas tareas serán consideradas retos para asumirlos como compromisos para obtener mejores beneficios.

Si se le transmite adecuadamente, el empleado no lo verá como una carga de trabajo, sino como una nueva oportunidad de crecimiento. (Carillo, 2013)

Por lo tanto, con la elaboración de este proyecto buscamos mejorar el desarrollo laboral encaminado a un beneficio motivacional y sobre todo gestionar el mejoramiento de calidad y producción dentro de esta organización, teniendo como único alcance contar con un personal altamente motivado, competitivo y encaminado a priorizar sus metas y el cumplimiento de los objetivos empresariales.

1.03 Determinación del Problema Central (Matriz T)

Tabla 1 Definición del problema central (matriz T)

SITUACIÓN EMPODERADO	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORA
Pérdida en la cartera de proveedores	Baja contribución de la productividad y mal manejo de clima laboral				Ganancia en la cartera de proveedores
	REAL	IDEAL	REAL	IDEAL	
FUERZAS IMPULSADAS	I	PC	I	PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
Implementación de Talleres motivacionales	1	4	4	2	Rechazo a los talleres
Diversificación de actividades laborales	2	4	4	3	Temor al cambio
Desarrollar perfiles de desempeño	1	5	3	2	Escaso interés a cambios en perfiles laborales
Gestionar la integración y el trabajo en equipo	2	4	4	1	Inconformidad de integración y colaboración
Control normas y políticas empresariales	1	5	4	2	Falta de seguimiento de normas y políticas

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

1.03.01 Análisis determinación del problema central (matriz T)

En la matriz T se presentan las situaciones a las cual se enfrenta en las cuales tenemos como situación actual la cual es baja contribución de la productividad del personal hacia la organización, lo cual ha conllevado a obtener una situación empeorada como lo es la pérdida en la cartera de proveedores por ende este proyecto se enfoca en establecer la situación mejora la cual plantea se enfocará en tener una ganancia en la cartera de proveedores.

Por esto se cuenta con fuerzas impulsadoras la cual como primer punto tenemos la implementación de talleres motivacionales lo cual sea uno de los factores para mantener al personal enriquecido de conocimientos y oportunidades, al momento la organización no cuenta con la implementación de talleres motivacionales por lo cual se da una ponderación de (1), con la propuesta de este proyecto y los cambios que se quiere plantear buscaremos tener una ponderación de (4). Como fuerza bloqueadora tenemos que los colaboradores presentan un rechazo ante la implementación de talleres por lo cual se dio una ponderación de (4), la misma que se pretende reducir a un (2) logrando una aceptación por parte de los colaboradores.

Otra fuerza impulsadora es la diversificación de actividades laborales ya que la organización no cuenta con tal fuerza por tal motivo lo hemos ponderado en un (2), si bien es cierto el diversificar actividades es muy importante para evitar o a su vez eliminar la rutina y el trabajo monótono por ende planteamos reducir esta fuerza y ponderarla en un (4), como fuerza bloqueadora tenemos el temor al cambio por lo cual buscamos que dentro de la organización exista un debido cumplimiento llegando a una ponderación de (3).

La siguiente fuerza impulsadora consisten en el desarrollo de perfiles de desempeño por lo cual cada colaborador podrá tener oportunidades de crecimiento y podrá cumplir sus objetivos le hemos dado una ponderación de (1), con el proyecto se quiere alcanzar a un parámetro de (4). Escaso interés a cambios de perfiles profesionales es una fuerza bloqueadora por lo cual tiene una ponderación de (4), lo cual se pretende que todos los miembros de la organización tengas las mismas oportunidades de crecimiento por lo cual se pretende alcanzar a una ponderación de (2).

Por otro lado el gestionar la integración y el trabajo en equipo, es otra de las fuerzas impulsadoras que permitirán tener a los miembros de la organización a desenvolverse en un ambiente de trabajo adecuado, por lo cual se le da una ponderación de (2) ya que los altos mandos no se preocupan mucho por este tema con el proyecto se quiere alcanzar a un (4). La inconformidad de integración y colaboración es una fuerza bloqueadora por lo que se le da una ponderación de (4) con el proyecto se pretende reducir en un parámetro de (1).

El control a normas y políticas es una fuerza impulsadora cabe recalcar que dentro de la organización no existe un debido cumplimiento por lo cual se le ha otorgado una ponderación de (1), lo cual se desea obtener un parámetro de (5) para desarrollar una mejora ante esto. La falta de seguimiento de normas y políticas es la fuerza bloqueadora ya que los altos mandos como los colaboradores no pueden tomar como prioridad el cumplimiento del mismo por ende se otorga una ponderación de (4) lo cual se pretende alcanzar a un parámetro de (2).

CAPITULO II. INVOLUCRADOS

2.01. Mapeo de Involucrados

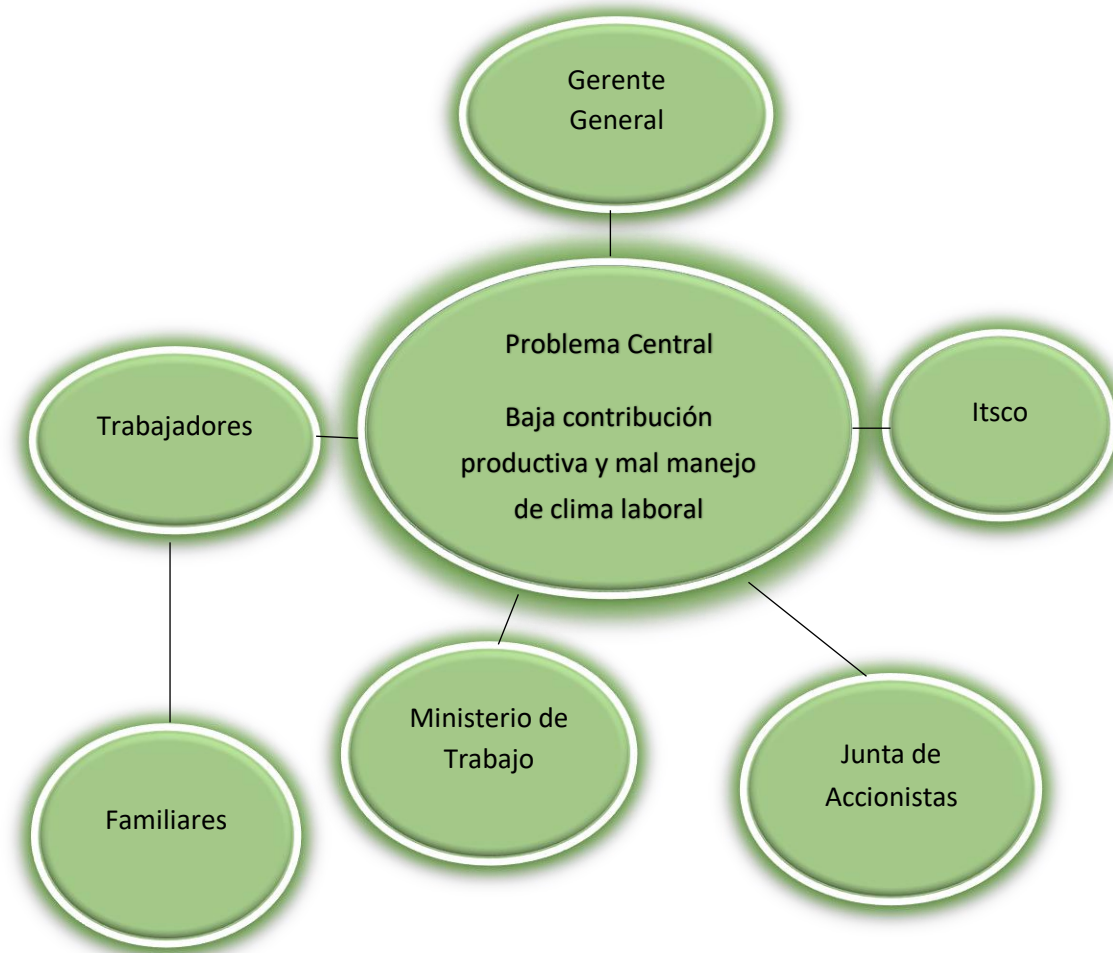


Ilustración: 1 Mapeo de Involucrados

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

2.01 Análisis mapeo de involucrados

En nuestro mapeo de involucrados podemos conocer e identificar aquellas personas o instituciones que intervienen directa o indirectamente en nuestro problema central, lo cual concluimos, que al obtener como problema central la baja contribución de la productividad en la empresa Editorial Edinacho S.A interviene como primer autor involucrado el Ministerio de Trabajo, como consecuente tenemos el Istco.

Internamente tenemos a la Junta de accionistas, acompañado de su representante o Gerente General a su vez tenemos como factores principales trabajadores ya que son aquellos que se involucran de una manera más directa en el problema percibido y conjuntamente con ellos son partícipes externos tenemos a los familiares de cada colaborador que forma parte de la institución mencionada.

2.02 Matriz de involucrados

Tabla 2 Matriz de Involucrados

AUTORES INVOLUCRADOS	INTERES SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIVIDOS	CAPACIDADES, RECURSOS,MANDATOS	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
Ministerio de trabajo	Realiza la recopilación de información mediante visitas y determina causas	Evasión y falta de cumplimiento en las políticas	Económicos Aplicación de Código de trabajo Art. 14 Despidos Intempestivos	Velar por el bienestar del trabajador	conflictos laborales
Junta de Accionistas	Determina y participar en la toma de decisiones para mejorar la contribución del personal	Escaso liderazgo en los altos mandos de la organización	Recursos económicos Recursos sociales Art. Código de trabajo interno	Gestionar prioridad de cambios	Conflictos organizacionales, y presencia de malas relaciones interpersonales
Gerente general	Gestiona la toma de decisiones y buscara soluciones	Falta de comunicación, control en sus procesos poco interés por el cumplimiento de normas y políticas	Proporcionar personal altamente comprometido y capacitado en la organización Recursos económicos Capacitaciones Art. Código de trabajo interno	Involucrase directamente con el personal	Disminución de producción y falta de colaboración por parte de los colaboradores
Trabajadores	Participaran en los nuevos procesos de cambio dentro de la organización	Temor de enfrentarse a los nuevos cambios que genere la organización	Compromisos laborales Ética de profesionalismo Art.3 Todo trabajo que se ejerce es libre para realizarlo	Integrar los trabajadores al cambio y a la innovación de procesos	Mal clima laboral
ITSCO	Mediante el aporte del estudiante conocer las falencias más presentes en la organización	Falta de información para el presente proyecto	Estudiante informado sobre los temas que se tratarán Art. 182 Sistema de educación	Ser intermediarios del cambio	Falta de asesoría

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

2.02.01 Análisis matriz de involucrados

En primer lugar dentro de nuestra matriz de involucrados tenemos al Ministerio de trabajo con un interés sobre el problema de realizar la recopilación de datos mediante visitas y determinar las causas, mediante el cual uno de sus problemas percibidos fue la evasión y falta de cumplimiento en las políticas, se considera capacidades, recursos y mandatos al Art. 14 el cual plantea un trabajo seguro, y estable para los colaboradores, uno de los intereses del proyecto es velar únicamente por el bienestar de los colaboradores, generando a su vez conflictos laborales dentro de la organización.

Como siguiente plano tenemos a la Junta de Accionistas quienes tienen un interés ante el problema de determinar y participar en la toma de decisiones para mejorar la contribución del personal, por consecuente uno de sus problemas percibidos es que hay un escaso liderazgo en los altos mandos de la organización, a su vez determinamos como capacidades recursos y mandatos a todos los artículos creados y establecidos en el código de trabajo dentro de la organización, adicional a esto el interés que tiene el presente proyecto es gestionar como prioridad a la realización de cambios, consecuente a esto se puede adquirir conflictos organizacionales y a su vez generar mala relaciones interpersonales dentro de todos los miembros de la organización.

El Gerente General es nuestro tercer autor involucrado aquel que tiene un interés sobre el problema de gestionar la toma de decisiones y consecuentemente busca y plantea una solución, de tal manera tenemos que uno de sus problemas percibidos fue la falta de comunicación, control en sus procesos y poco interés en el cumplimiento de normas y políticas al cual se lo determina como capacidad, recursos y mandatos al código de trabajo establecido dentro de la institución por ende el interés del proyecto busca involucrarse de manera directa con el personal, de tal manera que se puede generar una disminución de la producción y falta de colaboración por parte de los colaboradores.

Nuestro cuarto involucrado son principalmente los Trabajadores, tienen un interés sobre el problema es participar en los nuevos procesos de cambios dentro de la organización, pero consecuentemente uno de los problemas percibidos fue el presentar temor ante los nuevos cambios que realice la organización, dentro de los mismo se determina capacidad, recursos y mandatos al Art. 3 cuyo artículo manifiesta la voluntad de ejercer un trabajo digno y libre de ejercerlo, tomando en cuenta el interés del proyecto se busca integrar a los trabajadores al cambio e innovar todos sus procesos, lo cual nos puede generar como un conflicto potencial un mal clima laboral.

El Istco (Instituto Tecnológico Superior Cordillera) es otro involucrado dentro de nuestro proyecto el interés sobre el problema es que mediante el aporte del estudiante pueda conocer las falencias más presentes en la organización, uno de los problemas percibidos fue la falta de información, dentro de las capacidades, recursos y mandatos tenemos al estudiante netamente informado sobre las problemáticas presentes en la organización determinado en el Art. 182 el cual trata de la coordinación del sistema de educación con la función a ejecutarse, por ende el interés que tiene este proyecto es ser intermediarios del cambio, como consecuente el conflicto potencial tenemos la falta de asesoría

CAPÍTULO III. PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01 Árbol de problemas

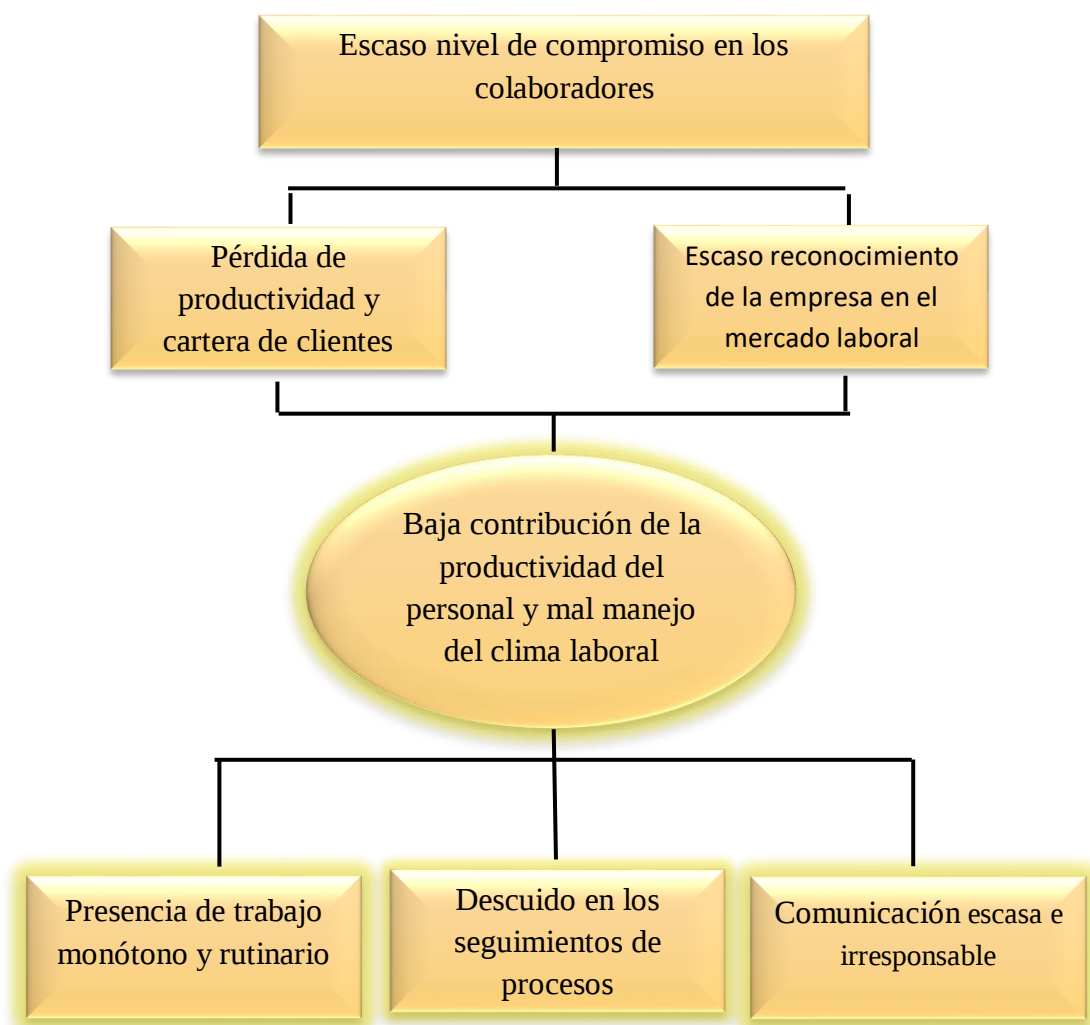


Ilustración 2: Árbol de Problemas

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

3.01.01 ANÁLISIS ÁRBOL DE PROBLEMAS

Dentro del árbol de problemas tenemos la facilidad de evidenciar los factores causa y efecto, el problema central percibido en la Empresa Editorial Edinacho S.A, es la existencia de una baja contribución de la productividad del personal hacia la organización.

Es por esto que dentro del planteamiento del problema obtenemos nuestra primera causa la cual es presencia de un desfavorable clima laboral, el descuido en los seguimientos de procesos y sobre todo se ha determinado que otro de las causas es la falta comunicación escasa e irresponsable a la cual se enfrenta la organización.

Mediante esto tenemos como efecto que la empresa tiene una pérdida de productividad y cartera de clientes, consecuente a esto otro efecto determinado es un escaso reconocimiento de la empresa dentro del mercado laboral, ya que cada uno de estos factores hace relevancia al escaso nivel de compromiso de los colaboradores en la organización

3.02 Árbol de objetivos

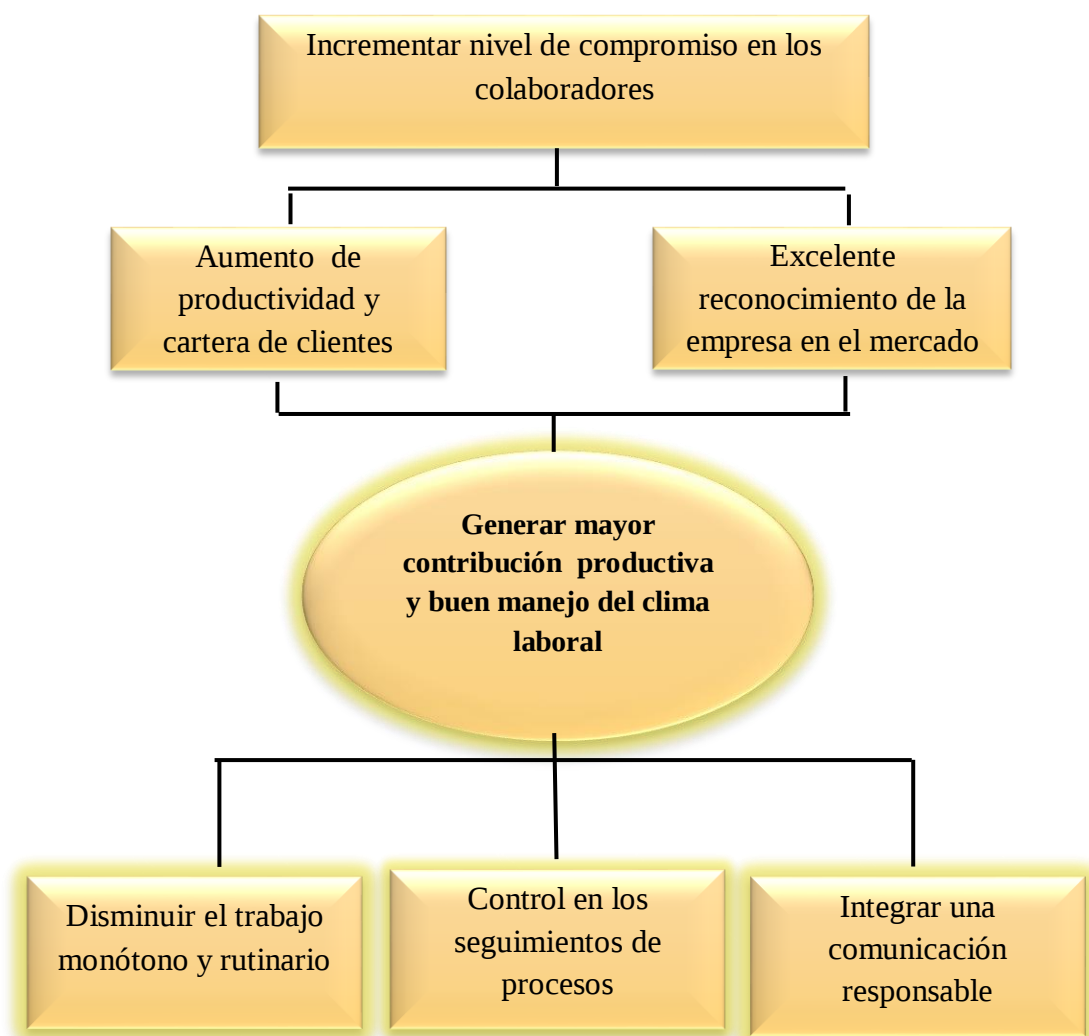


Ilustración 3: Árbol de Objetivos

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

3.02.01 Árbol de objetivos

En nuestro análisis de árbol de objetivos podemos conocer todos aquellos factores positivos que serán necesarios para plantear soluciones ante nuestro problema central, es por esto que nuestro objetivo que nuestro principal enfoque es incrementar la contribución de la productividad en la Empresa Editorial Edinacho S.A.

Lo cual determinamos como medios el obtener un manejo favorable de clima laboral, sobre todo realizar un control en los seguimientos de procesos y a su vez integrar una comunicación incremento de comunicación responsable dentro de todos los miembros de la organización.

De esta manera nuestro fin es generar el incremento de productividad y cartera de clientes, obtener un excelente reconocimiento de la empresa en el mercado laboral, ya que nuestra expectativa es poder incrementar el nivel de compromiso de los colaboradores hacia la organización.

CAPÍTULO IV

4.01 Matriz análisis de alternativas

Tabla 3 Matriz análisis de alternativas

Objetivos	Impacto sobre el propósito	Finalidad técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Disminuir el trabajo monótono y rutinario	5	4	4	5	4	22	Alta
Control en los seguimientos de procesos	4	4	4	5	4	21	Alta
Integrar una comunicación responsable	4	4	5	4	4	21	Alta
Generar mayor contribución productiva y buen manejo de clima laboral	4	4	5	4	5	22	Alta

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

4.01.01 Análisis Matriz de alternativas

La matriz de alternativas tiene como primer objetivo disminuir el trabajo monótono y rutinario lo cual tiene como impacto sobre el propósito es alto por lo cual otorgamos una ponderación de (5), la técnica por la cual se va a trabajar es muy práctica por lo cual le dimos una ponderación de (4), a su vez el aporte financiero que otorga este objetivo netamente aprobado por lo cual se le pondera con un (4), lo que compete al factor social tenemos la aceptación de la misma la cual tenemos una ponderación de (5), dentro de las normas y políticas establecidas se complementa dentro de una ponderación de (4) dando como resultado de un 22 lo cual es una ponderación alta y detalla que el objetivo es factible.

El segundo componente es el control en los seguimientos de procesos la cual tiene un impacto sobre el propósito alta por ende la hemos otorgado un (4), la herramienta o técnica a utilizarse es muy técnica y eficiente por lo cual su ponderación es alta la cual es (4), la parte financiera es sustentable por lo cual tenemos un(4), la aprobación dentro del factor social es netamente aceptable por lo cual es alta con una ponderación de (5), dentro de las políticas y normas establecidas se respeta y se integra la colaboración de todos los miembros de la organización por ende tenemos un (4) dando como resultado un 21 lo cual nos indica que no tenemos inconvenientes en la aplicación de este componente.

Incrementar una comunicación responsable es otro componente la ponderación sobre el impacto de los propósitos es alta por la cual tenemos un (4), las técnicas a utilizarle para el desarrollo de este componente es alto por lo cual se obtiene un (4), cuenta con una aprobación financiera ante su aplicación por ende tenemos una ponderación alta de (5), las políticas y normas se enfocan al cumplimiento responsable del mismo por ende tenemos un(4), la aceptación de la sociedad es alta por ende tenemos un(4), dándonos una respuesta favorable y aceptable ante este componente con un 21.

Por ultimo componente tenemos generar mayor contribución de la productiva y buen manejo de clima laboral en la empresa por lo cual el impacto sobre el propósito es de (4), las técnicas aplicadas ante este componente son factibles por ende tenemos un (4), contamos con el aporte financiero aprobado por ende tenemos una ponderación de (5), dentro los parámetros políticos y sus normas se lo califica con un (4), con la aceptación social tenemos un (5) lo cual tenemos como resultado un 22 indicándonos que es factible este componente.

4.02 Matriz análisis impacto de objetivos

Tabla 4 Matriz análisis impacto de objetivos

Objetivos	Factibilidad a lograrse	Impacto Género	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Disminuir el trabajo monótono y rutinario	Mejoramiento de relaciones interpersonales (4)	Personal comprometido (5)	Contribuir a la mejora social de los colaboradores (4)	Incrementar el nivel de satisfacción de los colaboradores hacia la organización (4)	Encuestas de clima laboral (5)	22	Alta
Control en los seguimientos de procesos	Integrar al personal a cumplir sus objetivos individuales y organizacionales (4)	El personal debe velar por sus derechos y la libertad laboral (4)	Resolver conflictos de manera objetiva y democrática (4)	Concientizar y prevenir el acoso laboral (4)	Establecer el fortalecimiento de la cultura organizacional (5)	21	Alta
Integrar una comunicación responsable	Seguridad plena y conocimiento de la información organizacional (4)	Personal mejor comunicado (4)	Reducir niveles de incertidumbre (5)	Colaboradores alcanzan sus objetivos (3)	Fortalecer el trabajo en equipo (4)	20	Alta
Generar mayor contribución productiva y buen manejo de clima laboral	Involucrar beneficios a los principales involucrados(4)	Personal motivado (4)	Mejorar el entorno laboral y familiar(5)	Fortalecer la cultura organizacional y a su vez a la organización (4)	Obtener empoderamiento (5)	22	Alta

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

4.02.01 Análisis Matriz impacto de los objetivos

El primer componente dentro de la matriz de impacto de los objetivos es el disminuir el trabajo monótono y rutinario lo cual la factibilidad a lograrse busca ayudar a mejorar las relaciones interpersonales dentro de la organización, dentro del impacto de género se cuenta con un personal comprometido.

Tomando en cuenta al impacto ambiental obtenemos la contribución a la mejora social de los colaboradores a su vez una de la relevancias obtenidas en este componente tenemos el incrementar las satisfacciones de los colaboradores mediante lo cual se llevará este control bajo la realización de encuestas enfocadas al clima laboral.

Otros de los componentes presentes en esta matriz es el control en los seguimientos de procesos con la finalidad de integrar al personal a cumplir sus objetivos individuales y organizacionales lo cual determinamos en el impacto de género que el personal deba velar por sus derechos y la libertad.

Cabe recalcar que dentro el impacto ambiental deben resolver los conflictos de una manera objetiva y democrática, lo que conlleva a obtener una relevancia enfocada a concientizar y prevenir el acoso laboral, a su vez cabe recalcar que se busca una sostenibilidad que establezca el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Integrar una comunicación responsable es el siguiente componente dentro de esta matriz el cual tiene como finalidad impartir una seguridad plena y conocimiento de la información organizacional.

Lo cual dentro del impacto de género tenemos que el personal se encuentre más comunicado, de tal manera que en su impacto ambiental este componente reduzca los niveles de incertidumbre, generando como relevancia que los colaboradores puedan alcanzar sus objetivos lo cual les permita obtener una sostenibilidad en el trabajo en equipo.

Por ultimo componente tenemos el generar mayor contribución productiva y buen manejo de clima laboral, con la única finalidad de involucrar beneficios a cada uno de ellos por consecuente en el impacto de género tenemos al personal motivado, lo cual dentro el impacto ambiental este mejore el entorno laboral y familiar, si bien es cierto la relevancia permitirá fortalecer la cultura organizacional y conjuntamente a la organización, de tal manera que su enfoque se sostenibilidad exista un empoderamiento para cada miembro de la organización.

4.03 Diagrama de estrategias



Ilustración 4: Diagrama de estrategias

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

4.03.01 Análisis diagrama de estrategias

En el diagrama de estrategias tenemos como finalidad planteada el aumentar el nivel de compromiso de los colaboradores, el cual conjuntamente cumpla nuestro principal objetivo de generar una contribución productiva y buen manejo de clima laboral en la empresa Editorial Edinacho S.A.

Dentro de este diagrama hemos establecido componente uno de ellos es disminuir el trabajo monótono y rutinario el cual se lo va a realizar mediante encuestas para determinar los niveles de satisfacción laboral a su vez se realizará actualizaciones en todas las actividades laborales entre todos los miembros de la organización.

Otro componente en este diagrama de estrategias es el control en los seguimientos de los procesos el cual se lo realizará mediante actividades tales como actualizaciones de procesos los cuales se los realizará anualmente y sobre todo también se realizada auditorias anuales para determinar el cumplimiento de los procesos.

Como último componente tenemos el integrar una comunicación responsable, para el cumplimiento de este componente se realizará entrevistas a los colaboradores para conocer su nivel de comunicación, consecuente a esto se realizará encuestas al personal para implementar estrategias de mejoras, y por última actividad dentro de este componente es el realizar reuniones mensuales para realizar retroalimentaciones y mejorar las coordinaciones empresariales.

4.04 Matriz de Marco Lógico

Tabla 5 Matriz de marco lógico

Finalidad	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Aumentar el nivel de compromiso de los colaboradores	Alcanzar en un 75% el nivel de compromiso de los colaboradores	Monitoreo periódico del nivel de empoderamiento de los colaboradores	Los colaboradores presentar temor a enfrentarse al cambio.
Propósito			
Generar mayor contribución productiva y buen manejo de clima laboral	Mejorar la contribución de la productividad del personal hacia la empresa en un 10%	Revisión constante de los indicadores de la producción	Bajo empoderamiento de los colaboradores para alcanzar las metas de la organización
Componentes	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Disminuir el trabajo monótono y rutinario	Mejoramiento del clima laboral en un 50%	Encuestas semestrales para determinar los cambios o aceptación de todos los miembros de la organización	Mejorar la satisfacción laboral
Control en los seguimientos de procesos	Revisión 100% de todos los procesos establecidos dentro en la organización	Check list de todos los procesos establecidos	Generar el mejoramiento del control o actualizaciones de los procesos
Incrementar una comunicación responsable	Establecer el mejoramiento de una comunicación directa y asertiva dentro de un 40%	Encuestas o entrevistas directas con los colaboradores	Establecer un involucramiento de los trabajadores para alcanzar los objetivos organizacionales

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Actividades	Resumen del presupuesto	Medios de verificación	Supuestos de actividades
• Encuestas para determinar niveles de satisfacción laboral • Dinámicas Grupales para mejorar su integración, • Auditorias anuales para determinar el cumplimiento de los procesos. • Entrevistas a los colaboradores para conocer su nivel de comunicación • Encuestas al personal para implementar estrategias mejoras • Reuniones mensuales para realizar retroalimentaciones y mejorar las coordinaciones empresariales	• Computadora portátil • Infocus • Parlantes • Memory flash • Resmas de papel • Esferos • Lápiz	• Facturas • Notas de venta • Controles de asistencia del personal • Recibos	• Desinterés por la aplicación de encuestas de clima laboral. • No contar con la aprobación de lo presupuestado. • Inasistencia a las dinámicas grupales. • Incumplimiento en la auditoria.

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

4.04.01 Análisis de marco lógico

Para la matriz de marco lógico tenemos nuestra finalidad la cual es incrementar la contribución de la productividad del personal hacia la empresa Editorial Edinacho S.A. el cual uno de los indicadores planificados dentro de este proyecto es alcanzar en un 75% el nivel de compromiso de los colaboradores, tomando en cuenta que el medio de verificación se lo planteara mediante la realización de monitoreo periódicos del nivel de empoderamiento de cada colaborador, de tal manera que el supuesto obtenido es que los colaboradores presentar temor por enfrentarse al cambio.

Como consecuente tenemos el propósito del proyecto el cual se enfoca en generar mayor contribución productiva del personal en la empresa Editorial Edinacho S.A., el cual dentro de los indicadores planificados se establece en mejorar la contribución del personal hacia la empresa en un 10%, adicional a esto se determina que los medios de verificación serán la revisión constante de los procesos de producción, de tal manera uno de los supuestos presentados es el bajo empoderamiento de los colaboradores para alcanzar las metas de la organización.

El primer componente es el disminuir el trabajo monótono y rutinario el cual se lo pretende mejorar en un 50%, el cual uno de sus medios de verificación es la realización de encuestas semestrales para determinar los cambios o aceptación de todos los miembros de la organización, de tal manera que el mejorar la satisfacción laboral es uno de los supuestos que se quiere lograr.

El control en los seguimientos de procesos es el segundo componente, el cual se quiere obtener una revisión 100% de todos los procesos establecidos dentro de la organización el cual estará regido al medio de verificación de un check list de todos los procesos, el cual pretende generar el mejoramiento del control o actualización de todos los procesos.

Como por ultimo componente tenemos el incrementar una comunicación responsable, la cual se quiere alcanzar a establecer el mejoramiento de una comunicación directa y asertiva en un 40% la cual se verificara mediante la realización de encuestas o entrevistas directas a los colaboradores, dentro de este componente el supuesto identificado es el establecer un involucramiento de los trabajadores para alcanzar los objetivos organizacionales.

Dentro de las actividades que se realizarán tenemos como primer punto la realización de encuestas de clima laboral para determinar los niveles de satisfacción, como consecuente tenemos dinámicas grupales para mejorar su integración, también contamos con el desarrollo de auditorías anuales para determinar el cumplimiento de los procesos, otra actividad presente tenemos la aplicación de entrevistas a los colaboradores para conocer el nivel de comunicación, a su vez tenemos establecer reuniones mensuales para realizar retroalimentaciones y mejorar las coordinaciones empresariales.

Lo que compete a nuestro resumen presupuestado tenemos la utilización de computadora laptop, infocus, parlantes, una memory flash, a su vez utilizaremos suministros de oficinas principales como una resma de papel, esferos y lápiz, cada uno de estos insumos será verificado mediante la obtención de facturas, como notas de ventas, también nuestro medio más factible para verificar la asistencia del personal contamos con el control de su asistencia.

Sobre todo damos a conocer que cada gasto presentado se detallara en recibos, lo que compete a los supuestos a los cuales nos podemos enfrentar tenemos como primero el desinterés por la aplicación de encuestas de clima laboral, también la inasistencia por parte de los colaboradores a la realización de encuestas, como otro supuesto tenemos el incumplimiento en las auditorias.

CAPÍTULO V PROPUESTA

5.01 Antecedentes de la propuesta

Editorial Edinacho S.A ubicada en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha es una empresa privada constituida de acuerdo a la Ley de Compañías e inscrita en el Registro Mercantil del cantón de Quito el 25 de marzo del 1985 la cual se encuentra actualmente representada bajo el señor Otto Ruffo Segura Montenegro

El objeto social principal de la compañía es la fabricación, impresión y comercialización toda clase de papeles, cartulinas, artículos de papelería y todo lo relacionado con las artes gráficas, equipos de imprenta y encuadernación.

La organización EDINACHO S.A al contar con la elaboración de talleres motivacionales obtendrá un buen manejo de clima laboral lo cual permitirá a sus colaboradores a gestionar adecuadamente cada una de sus actividades, obtener una comunicación directa y asertiva proporcionara buena toma de decisiones y permitirá cumplir objetivos personales e institucionales.

5.01.01 Justificación de la propuesta

La elaboración de un taller motivacional en EDITORIAL EDINACHO S.A aportará a que todos los miembros de la organización laboren en un clima netamente seguro, confiable y sobre todo inspirar a cada uno de ellos aplicar sus habilidades y conocimientos en el desarrollo continuo de sus actividades.

La motivación sin duda alguna es una herramienta principal en el logro de metas y objetivos dentro de toda organización por lo cual su aplicación integrará el trabajo en equipo, el mejoramiento en las relaciones interpersonales y a su vez integrar al factor humano como la principal componente para llegar al éxito.

5.01.02 Objetivo General

Mediante la elaboración de talleres motivacionales buscamos generar mayor contribución productiva de los colaboradores con el fin de fortalecer el trabajo en equipo, y a su vez motivar a los trabajadores a desarrollar sus actividades con pasión y responsabilidad.

5.01.03 Objetivos Específicos

- Empoderar a los colaboradores a trabajar en un ambiente laboral adecuado
- Mejorar los canales de comunicación en todos los departamentos de la organización
- Realizar seguimientos, auditorias con el fin de obtener mayor contribución productiva

5.01.03.01 Misión

Somos una empresa dedicada a prestar servicios de fabricación, impresión y comercialización de todo tipo artes gráficas, equipos de imprenta y encuadernación brindamos el mejor servicio con alta calidad.

5.01.03.02 Visión

En 6 años posicionarnos con sucursales exteriores y ser líderes principales en nuestra principal actividad de fabricación, impresión y comercialización de todo tipo de artes gráficas, equipos de imprenta y encuadernación.

5.01.06 Valores Empresariales

- Honestidad
- Disciplina
- Superación personal
- Puntualidad

5.01.07 Orientación del Estudio

5.01.07.01 Taller

Según el autor “María Teresa Gonzales Cubéres” define al taller como un tiempo-espacio para la vivencia, la reflexión y la conceptualización; como síntesis de pensar, el sentir, el hacer y sobre todo como el lugar para la participación y el aprendizaje

Según el autor “Melba Reyes” quien define al taller como una realidad integradora, compleja, reflexiva en que se unen la teoría y la práctica como fuerza motriz del proceso pedagógico

5.01.07.02 Concepto de motivación

El autor Stoner (1996) define la motivación como “Una característica de la psicología humana, incluyendo los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana.

La motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que presentan una determinada situación, a su vez concuerdo con la autora ya que esta relaciona a la motivación con el impulso porque este provee eficacia al esfuerzo colectivo orientándose a conseguir cada uno de los objetivos de la empresa (Santos, 2012)

5.01.07.02.01 Motivación Intrínseca

Es aquella motivación que se refiere a una motivación que viene desde el interior de un individuo más que de cualquier recompensa, esta motivación proviene del placer que se obtiene de la propia tarea o de la satisfacción en la realización.
(Bainbridgne, 2016)

5.01.07.02.02 Motivación extrínseca

Se define como todas aquellas acciones que realizamos con el fin de obtener algún tipo de recompensa externa la cual puede ser algo físico, monetario o algún refuerzo psicológico, es decir el factor motivador no es consecuencia natural de la tarea o de lo asignado. (Rodriguez, 2016)

5.01.07.03 Importancia de la motivación

La motivación laboral es muy indispensable e importante para mejorar la calidad de vida y la productividad de todos los colaboradores es decir es uno de los factores que inspira a cumplir de metas u objetivos individuales o colectivos.

5.01.07.04 Principales Beneficios de la motivación

- ❖ Una mejor imagen de la empresa. Cuantas mejores hace la empresa mejor es su imagen. Si se preocupa de un valor tan importante como el capital humano su imagen mejorará mucho más.
- ❖ Mayor compromiso con la empresa. Empleados que sientan que se les valora en la empresa se sentirán más implicados en ella.
- ❖ Mayor rendimiento laboral. Trabajadores motivados rinden más porque se sienten bien en su trabajo y lo hacen con mayor eficacia
- ❖ Más y mejores ideas de mejora. Los trabajadores que se sienten motivados y valorados son capaces de tener nuevas ideas y de transmitirlas a sus superiores
- ❖ Menores inconvenientes para la empresa. Todo lo que conlleva a pérdidas económicas para el negocio.
- ❖ Mayor competitividad empresarial. Empresas cuyos colaboradores rinden más tienen más y mejores ideas por ende hay más competitividad.
- ❖ Menos fugas de cerebros. Trabajadores que se sienten motivados en su trabajo tienden a quedarse en la empresa aunque otras puedan ofrecerles mejores condiciones. (J.López, 2014)

5.01.07.05 Clima laboral

Se entiende como clima laboral al conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influye sobre su conducta. (Gestiopolis, 2002).

5.01.07.05.01 Importancia del clima laboral

El clima laboral es importante porque mediante él mismo se determina las situaciones en la cual los colaboradores ejercen sus labores, es decir el entorno a través del cual se identifican habilidades, conocimientos, y sobre todo el clima laboral permite conocer si los colaboradores se sienten empoderados y se desempeñan en sus actividades de manera confiable.

5.01.07.05.02 Beneficios del clima laboral

- ❖ Se obtiene objetivos claros orientados a conseguir resultados con ética profesional y honestidad.
- ❖ Promover el trato honesto y sincero entre compañeros de trabajo
- ❖ Buscan que las críticas sean constructivas, lo que proporciona un buen equipo de trabajo.
- ❖ Un ambiente de trabajo positivo favorece en la confianza para la solicitud de apoyo por parte de los colaboradores en caso de alguna emergencia.
- ❖ Permite obtener ideas para mejorar el desempeño en las distintas áreas y reconocer los problemas.

- ❖ Genera oportunidades de ascenso y capacitación.
- ❖ Motiva a todos los colaboradores a crecer y a dar un mejor rendimiento a la empresa. (MONEX, 2017).

5.01.07.06 Comunicación

La comunicación se deriva del latín (comunicatio) que significa compartir, participar en algo o poner en común sobre todo la comunicación es el proceso de transmisión de información entre un emisor y un receptor que decodifica e interpreta un determinado mensaje. (Significados.com, 2017)

5.01.07.06.01 Importancia de la comunicación

La comunicación es un canal muy importante porque mediante el mismo se puede dar a conocer pensamientos, ideas, sentimientos y sobre todo es primordial para la interacción humana, es decir es una condición necesaria para la existencia del hombre e importante para su desarrollo social. (Fenanda, 2015)

5.01.07.06.02 Comunicación en el ámbito laboral

Es el proceso mediante el cual el individuo o la entidad de la estructura organizativa se pone en contacto con otro individuo u otra parte de la estructura. Las personas que trabajan en una organización deben desarrollar aquellas habilidades de comunicación interpersonal y además conocer los procesos de comunicación al interior de la institución. (Nvindi, 2013).

5.01.07.06.02.01 Comunicación Interna

La comunicación interna es importante tener en cuenta cual es el mensaje que se desea transmitir con todos los miembros de la organización, como queremos decirlo, lo cual hace de vital su importancia fomentar la participación y el compromiso de las personas que forman la organización. (Utrilla, 2013).

5.01.07.06.02.02 Comunicación Externa

La importancia reside en proyectar, promover y reforzar la imagen de la organización, publicitar nuestros proyectos o actividades, saber a quienes nos dirigimos y conseguir la participación e interacción de nuestros participantes o a su vez dar a conocer nuestra organización a los demás por eso es necesario elaborar un plan de acción de comunicación externa. (Utrilla, 2013)

5.01.07.06.02.03 Importancia de la comunicación laboral

Las empresas necesitan mantenerse actualizadas, estar al tanto de las nuevas tendencias e innovar en productos y servicios, lo cual permite su permanencia en el mundo de los negocios y estar dentro de las empresas altamente efectivas. Para eso es necesario que se comprometan a un nivel corporativo y a los procesos vitales de comunicación tanto interna como externa para alcanzar los objetivos institucionales y ser competitivas. (Romero, 2016).

5.02 Descripción de la herramienta

5.02.01 Enfoque de investigación

Nuestro proyecto está enfocado a plantear soluciones en la Empresa Editorial Edinacho S.A al contar con una baja contribución de la productividad por parte de los miembros de la organización, mediante la cual aplicaremos técnica de investigación I= Investigació +D= Desarrollo + I= Innovación a su vez tenemos método cualitativo como lo estructuramos en el mismo y cuantitativos que son cada uno de los miembros de la organización.

5.02.02 Método utilizado

El método seleccionado dentro de este proyecto es el método inductivo ya que mediante la recopilación de datos e información se pudo determinar el problema central a la baja contribución de la productividad la cual se con sus causas, efectos y a su vez plantear las debidas soluciones al problema.

5.02.02 Método de Investigación

El método de investigación aplicado en el siguiente proyecto son: campo, descriptivo y documental

- Investigación de Campo: interviene directamente la organización la cual lleva el nombre de Editorial Edinacho S.A.
- Investigación Descriptiva: se determina todos aquellos problemas, causas, efectos percibidos dentro de la organización o ante la problemática.
- Investigación Documental: se obtuvo mediante datos de información facilitados por la misma empresa.

5.02.03 Técnica utilizada

La encuesta es el conjunto de preguntas especialmente diseñadas y pensadas para ser dirigidas a una muestra de población, con el objetivo de conocer la opinión de la gente sobre determinadas cuestiones. (Ucha, 2008)

Para determinar si el proyecto es factible se ha elaborado una encuesta compuesta por 10 preguntas cerradas.

5.02.04 Población y Muestra

Para el desarrollo del presente proyecto realizado en la Empresa Editorial Edinacho se cuenta con el aporte de 30 colaboradores quienes son las personas que intervienen de manera directa.

5.03 ENCUESTA

Reciba un cordial saludo, mi nombres es Karla Ruiz soy estudiante del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, los datos y la información que nos brinda usted mediante la aplicación de esta encuesta son viables para poder elaborar un taller motivacional dentro de la Organización quien lleva el nombre de Editorial Edinacho S.A, ante mano gracias por su colaboración.

Instrucciones

- Leer cuidadosamente cada una de las preguntas.
- Llenar la información únicamente con bolígrafo azul.
- Marque la respuesta con una X.
- Seleccione una sola respuesta.

I. Género.

Femenino ☐

Masculino ☐

II. Su edad comprende entre:

18-40 ☐ 41-70 ☐ 71-80 ☐

1. Se siente orgulloso/a de la organización a la cual pertenece?

SI ☐ NO ☐

2. Usted ejecuta su trabajo en un clima laboral adecuado para cumplir con el desarrollo de sus actividades?

SI ☐ NO ☐

3. Las relaciones interpersonales dentro de la organización son agradables?

SI ☐ NO ☐

4. Considera usted que existe trabajo en equipo para dar soluciones ante un problema?

SI ☐ NO ☐

5. Los altos mandos de la organización se preocupan por mantener una comunicación directa y asertiva?

SI ☐ NO ☐

6. La organización le brinda confianza, seguridad y planes de desarrollo?

SI ☐ NO ☐

7. Cree usted que la motivación es un factor primordial para cumplir los objetivos colectivos e individuales?

SI ☐ NO ☐

8. Conoce usted acerca de los talleres motivacionales?

SI ☐ NO ☐

9. Considera usted que la elaboración de un taller motivacional dentro de la organización mejoraría la productividad y desempeño de cada empleado?

SI ☐ NO ☐

10. Usted estaría dispuesto a asistir a la elaboración de un taller motivacional en la organización?

SI ☐ NO ☐

5.04 Tabulación e Interpretación de encuestas

1. Se siente orgulloso/a de la organización a la cual pertenece?

Tabla 6. Pregunta 1

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

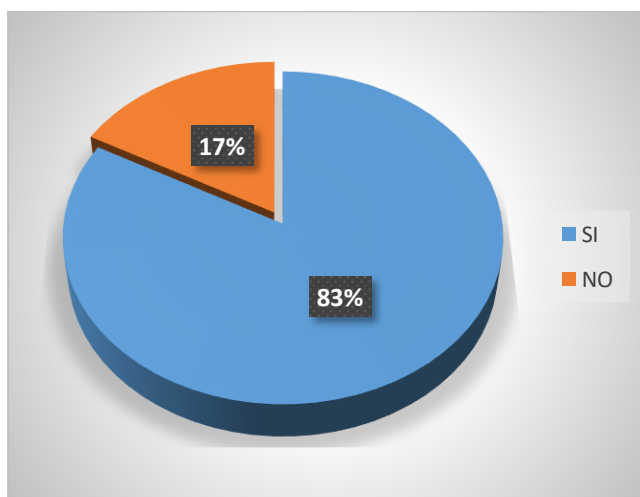


Ilustración 5: Pregunta 1

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Dentro de la encuesta realizada a los 30 miembros de la empresa obtuvimos que el 83% de los colaboradores se siente orgullosa de pertenecer a la misma, mientras que el 17% plantea que no se siente orgulloso de pertenecer a ella.

2. Usted ejecuta su trabajo en un clima laboral adecuado para cumplir con el desarrollo de sus actividades?

Tabla 7. Pregunta 2

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	18	60%
NO	12	40%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

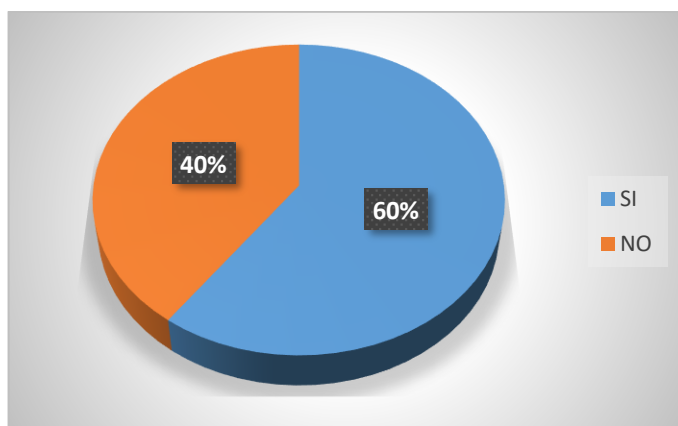


Ilustración 6: Pregunta 2

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

En las 30 encuestas realizadas obtenemos que el 60% de los colaboradores cuenta con un buen clima laboral para cumplir el desarrollo de sus actividades mientras que el 40% manifiesta que no cuenta con un clima laboral adecuado para ejecutar sus actividades.

3. Las relaciones interpersonales dentro de la organización son agradables?

Tabla 8. Pregunta 3

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	11	37%
NO	19	63%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

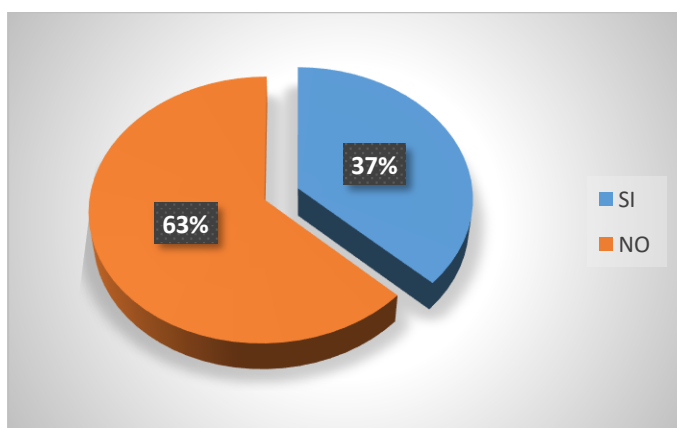


Ilustración 7: Pregunta 3

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Los resultados obtenidos por las encuestas determinan que el 37% de los colaboradores dan a conocer que las relaciones interpersonales dentro de su organización son agradables mientras que el 63% da a conocer que no son netamente agradables.

4. Considera usted que existe trabajo en equipo para dar soluciones ante un problema?

Tabla 9. Pregunta 4

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	10	33%
NO	20	67%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

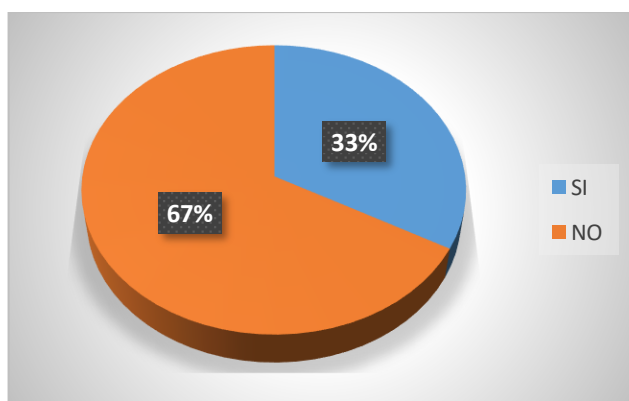


Ilustración 8: Pregunta 4

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Los resultados arrojados mediante la realización de encuestas detallan que el 33% de los colaboradores dan a conocer que si existe trabajo en equipo para dar soluciones ante un problema, mientras que el 67% manifiesta que no existe ese trabajo en equipo para dar una solución.

5. Los altos mandos de la organización se preocupan por mantener una comunicación directa y asertiva?

Tabla 10. Pregunta 5

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	9	30%
NO	21	70%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

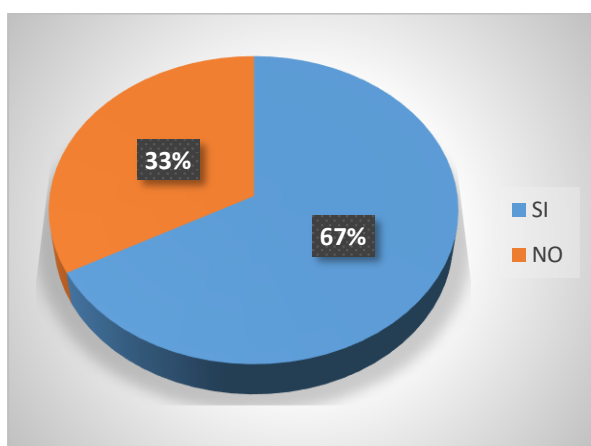


Ilustración 9: Pregunta 5

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Los datos recopilados dentro de la encuesta nos detalla que el 30% de los colaboradores determinan que los altos mandos de la organización si se preocupa por mantener una comunicación directa y asertiva mientras que el 70% da a conocer que netamente no hay una comunicación directa y asertiva.

6. La organización le brinda confianza, seguridad y planes de desarrollo?

Tabla 11. Pregunta 6

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	16	53%
NO	14	47%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

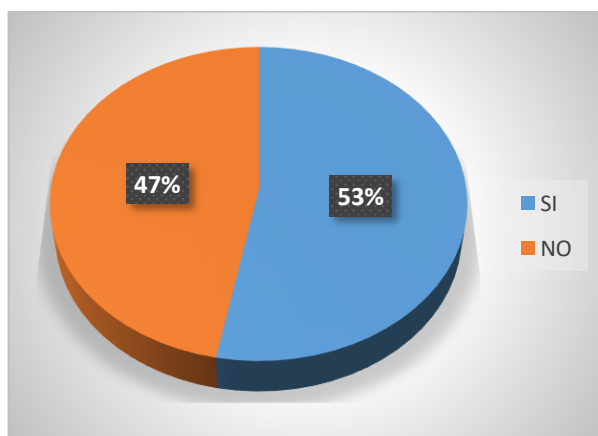


Ilustración 10: Pregunta 6

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

De los colaboradores encuestados obtenemos que el 53% de ellos da a conocer que la organización le brinda confianza, seguridad y planes de desarrollo mientras que el 47% determina que no obtienen los beneficios antes mencionados.

7. Cree usted que la motivación es un factor primordial para cumplir los objetivos colectivos e individuales?

Tabla 12. Pregunta 7

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	20	67%
NO	10	33%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

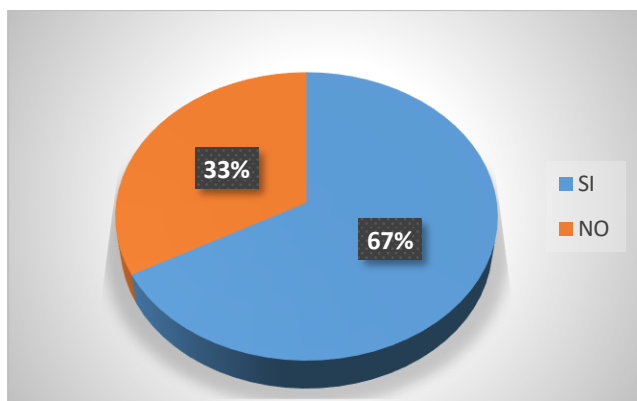


Ilustración 11: Pregunta 7
 Fuente: Investigación propia
 Elaborado por: Karla Ruiz

Dentro de los 30 colaboradores el 67% de ellos revela que la motivación si es un factor primordial para el cumplimiento de los objetivos sean estos colectivos e individuales, por otro lado el 33% considera que no es un factor primordial para cumplirlos.

8. Conoce usted acerca de los talleres motivacionales?

Tabla 13. Pregunta 8

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	5	17%
NO	25	83%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
 Elaborado por: Karla Ruiz

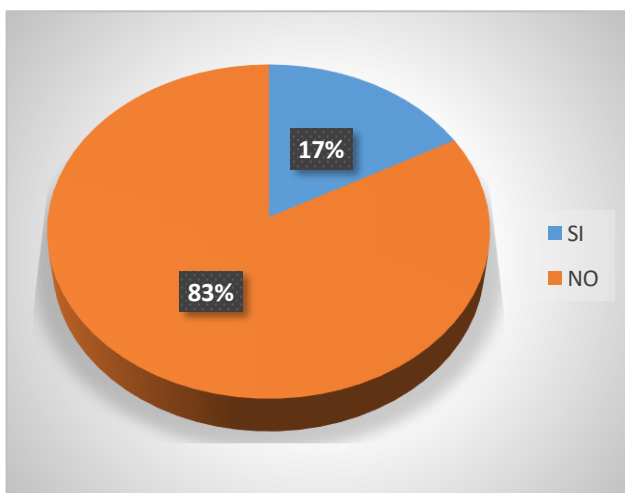


Ilustración 12: Pregunta 8
 Fuente: Investigación propia
 Elaborado por: Karla Ruiz

El 17% de los colaboradores encuestados, determina que si conoce acerca de los talleres motivacionales, lo cual el 83% manifiesta que tiene no tiene conocimiento de los mismos.

9. Considera usted que la elaboración de un taller motivacional dentro de la organización mejoraría la productividad y desempeño de cada empleado?

Tabla 14. Pregunta 9

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	24	80%
NO	6	20%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
 Elaborado por: Karla Ruiz

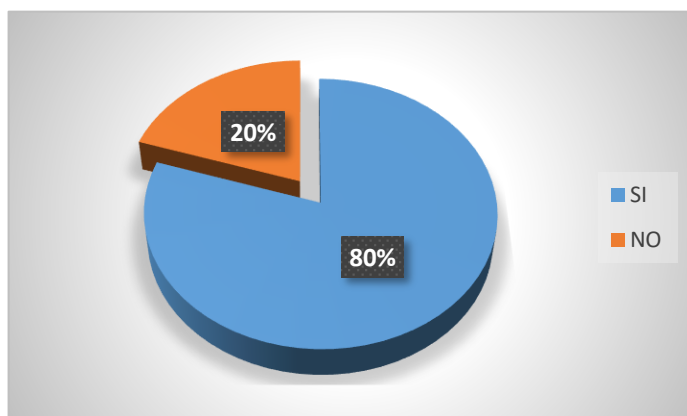


Ilustración 13: Pregunta 9
 Fuente: Investigación propia
 Elaborado por: Karla Ruiz

Los resultados obtenidos dentro de la aplicación de la encuesta detalla que el 80% de ellos si cree que la elaboración de un taller motivacional dentro de la organización mejoraría la productividad y desempeño de cada empleado mientras que el 20% de ellos considera que no mejoraría la productividad y desempeño.

11. Usted estaría dispuesto a asistir a la elaboración de un taller motivacional en la organización?

Tabla 15. Pregunta 10

INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	28	93%
NO	2	7%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
 Elaborado por: Karla Ruiz

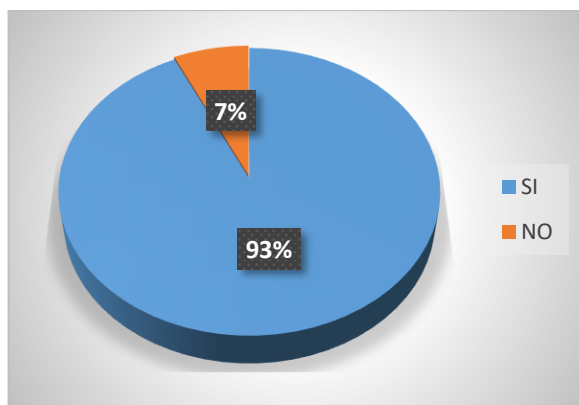


Ilustración 14: Pregunta 10
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Karla Ruiz

Los datos estadísticos determinan que el 93% de los colaboradores que hacen parte de la organización están dispuestos a asistir a la elaboración de un taller motivacional en la organización mientras que el 7% no estaría dispuesto a asistir

EDITORIAL EDINACHO S.A

*Trabajar en equipo divide el trabajo
y multiplica los resultados*

TALLER

MOTIVACIONAL



ÍNDICE DE LA PROPUESTA

5.05 Objetivo General.....	54
5.05.01 Objetivo específicos.....	54
5.05.02 Alcance.....	54
5.05.03 Facilitador.....	54
5.05.05 Duración del Taller	54
5.05.06 Lugar de realización del taller	55
5.05.07 Bienvenida.....	55
5.05.08 Reglas de Oro	56
DESARROLLO DEL CONTENIDO DEL TALLER	57
5.06.01 TEMA 1: MOTIVACIÓN	57
5.06.02 Tema 2: Trabajo en equipo	66
5.06.03 Tema 3: Relaciones Interpersonales.....	69
5.06.04 Tema 4: La comunicación	71

5.05 Objetivo General

Mediante la elaboración de taller motivacionales en la empresa Editorial Edinacho S.A, buscamos incrementar la contribución de la productividad de los colaboradores con el fin de mejorar las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y de esta manera cumplir los objetivos institucionales.

5.05.01 Objetivo específicos

- Empoderar la cultura organizacional
- Integrar a todos los miembros de la organización a mantener una comunicación asertiva
- Incentivar y motivar a los colaboradores a cumplir los objetivos organizacionales e individuales.

5.05.02 Alcance

El taller motivacional está dirigido a todos miembros que integran la empresa Editorial Edinacho S.A.

5.05.03 Facilitador

La responsable de la elaboración del taller motivacional es Karla Estefanía Ruiz Vizuite en mi calidad de estudiante del Instituto Tecnológico Superior Cordillera de la carrera de Administración de Recursos Humanos y Personal.

5.05.05 Duración del Taller

El presente taller tendrá una duración de 2h: 40 min

5.05.06 Lugar de realización del taller

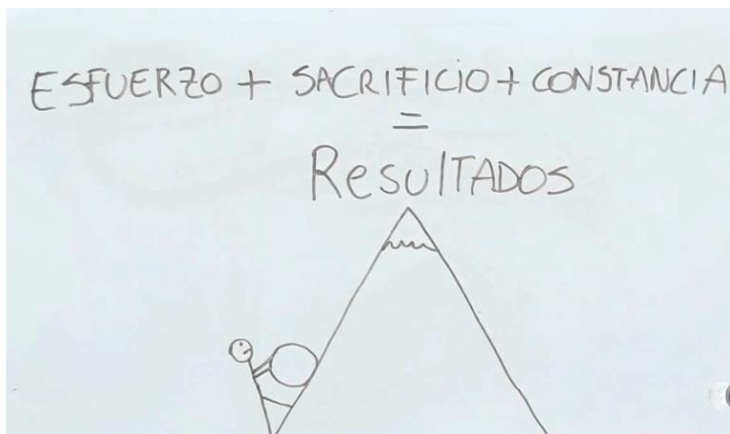
El taller se lo realizará dentro de las instalaciones de la empresa Editorial Edinacho S.A.

5.05.07 Bienvenida

El Gerente General de la empresa Editorial Edinacho S.A se dirige hacia los colaboradores con unas palabras de bienvenida y agradecimiento.

5.05.07.01 Proyección de video

Proyección de un video motivacional antes del taller el cual tiene como fin crear un ambiente de confianza y sobre todo la comodidad de cada uno de los colaboradores que participarán en el taller.



<https://www.youtube.com/watch?v=3P4bCeUp8QI>

Tiempo de duración: 3:08 minutos

El presente video da a conocer la motivación a través del esfuerzo y dedicación constante, y de aquellos alcances que están únicamente en nuestras manos, el éxito

de nuestra vida, está en elaborar planes y trabajar en ellos para direccionarnos y alcanzar nuestras metas.

5.05.08 Reglas de Oro

- No utilizar ningún dispositivo electrónico durante la elaboración del taller.
- Guardar compostura y absoluto silencio mientras se imparte el taller.
- Al realizar preguntas o inquietudes alzar la mano.
- Poner atención e interactuar de manera voluntaria si es necesario.
- Al finalizar el presente taller resolveremos inquietudes y se procederá a realizar una encuesta para conocer el nivel de satisfacción de los colaboradores.



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5 min.

DESARROLLO DEL CONTENIDO DEL TALLER

5.06.01 TEMA 1: MOTIVACIÓN



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5min

Objetivo de la información a impartir

El objetivo principal es dar a conocer a los colaboradores sobre la motivación, de tal forma que les ayude a realizar sus actividades con entrega, pasión y sobre todo a fortalecer el ambiente laboral en la cual se desenvuelven.

Actividad a realizar:

Proyección de video según el tema



<https://www.youtube.com/watch?v=HXXOrTL2i7E>

Tiempo de duración: 4: 35 min

ELABORACIÓN DE UN TALLER MOTIVACIONAL CON EL FIN DE INCREMENTAR EL NIVEL DE CONTRIBUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL HACIA LA ORGANIZACIÓN EN LA EMPRESA EDIOTRIAL EDINACHO S.A, DMQ 2018-2018

El video proyecta sobre el esfuerzo constante que toda persona debe entregar en todo ámbito o circunstancia, la finalidad del video se direcciona a involucrar a los colaboradores a que sean parte del cambio institucional.

5.06.01.02 Motivación Laboral



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5min

Objetivo de la información a impartir

Mediante la información impartida hacia los colaboradores sobre la motivación laboral, se pretende que cada uno de ellos identifique sus capacidades y habilidades, de tal manera que se desenvuelvan en un ambiente adecuado encaminado a cumplir cada uno de sus objetivos.

Actividad a realizar:

Proyección de video según el tema



<https://www.youtube.com/watch?v=pwY7MqZyqOc>

Tiempo de duración: 12:11 minutos

El video trata sobre la aplicación de la motivación no sola mente en la organización si no una motivación individual, ya que su entorno ayudara a que los colaboradores se sientan comprometidos, esto les permita obtener retos y a aprendizajes, la finalidad de la proyección de este video es generar relaciones de confianza en todos los miembros de la organización.

5.06.01.03 Importancia de la motivación laboral



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5min

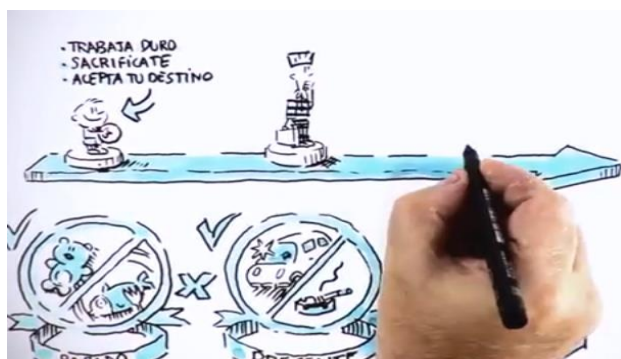
ELABORACIÓN DE UN TALLER MOTIVACIONAL CON EL FIN DE INCREMENTAR EL NIVEL DE CONTRIBUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL HACIA LA ORGANIZACIÓN EN LA EMPRESA EDIOTRIAL EDINACHO S.A, DMQ 2018-2018

Objetivo de la información a impartir

Es importante que cada uno de los miembros de la organización se encuentre enfocados en cumplir sus objetivos, en llegar a la meta y sobre todo gestionar su energía, su positivismo para poder direccionarse a sus alcances, es por esto que mediante la información impartida los colaboradores conocerán cuán importante es la aplicación de la motivación en su jornada laboral e incluso es su parte personal.

Actividad a realizar:

Proyección de video según el tema



<https://www.youtube.com/watch?v=2Rg2WimQvAU>

Tiempo de duración: 7:28 min

El video proyecta sobre los problemas y dificultades de la motivación más presentes dentro de la organización, sobre todo nos da a conocer cómo influyen los estímulos externos e internos en cada persona, por otro lado la motivación dentro de este video es considerado como una energía, como una emoción, el objetivo por el cual proyectamos el video es para que los colaboradores determinen y distingan las diferentes formas en la cual influye la motivación.

5.06.01.04 Tipos de motivación



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5min

Objetivo de la información a impartir

Dentro de la explicación de los tipos motivación es importante que los miembros de la organización identifiquen de qué manera se integra la misma, con la finalidad de que mediante la información, recopilen datos responsables y correctos para que se involucren e interactúen de una forma más agradable.

Actividad a realizar:

Proyección de video según el tema



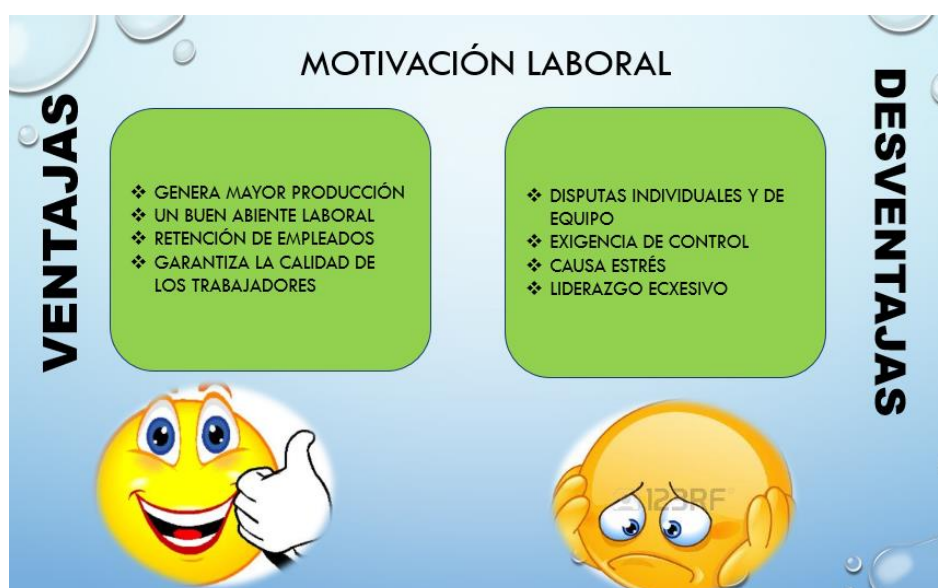
<https://www.youtube.com/watch?v=tXNcf2aOgvI>

Tiempo de duración: 4:21 min

ELABORACIÓN DE UN TALLER MOTIVACIONAL CON EL FIN DE INCREMENTAR EL NIVEL DE CONTRIBUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL HACIA LA ORGANIZACIÓN EN LA EMPRESA EDIOTRIAL EDINACHO S.A, DMQ 2018-2018

El video nos da a conocer que no importa los fracasos, las derrotas, caídas sobre todo motiva a transformar valentía para desaparecer pensamientos de perdedor, el objetivo de este video es que los colaboradores, destrocen sus barreras, sus límites y tengan muy claro cuál es dirección, encaminándose a obtener cambio sin miedo al fracaso.

5.06.01.05 Ventajas y desventajas de la motivación laboral



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5min

Objetivo de la información a impartir

El conocer las ventajas y desventajas de la motivación laboral, conducirán a todos los miembros de la organización a equilibrarla para evitar un liderazgo excesivo, o impedir presencia de presión o de estrés, de tal manera que el desenvolvimiento de cada colaborador sea favorable.

Actividad a realizar:**Proyección de video según el tema**

<https://www.youtube.com/watch?v=X69Di5dY0Eo>

Tiempo de duración: 3:26 min

La transmisión de este video tiene como finalidad impartir el valor del tiempo, ya nos proyecta sobre el aprovechar las oportunidades que se presentan en la vida, la fortaleza de construir algo diferente, de ser diferente, el dejar huellas con una entrega constante para ser productivo.

5.06.01.06 Factores que influyen en la motivación laboral

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5min

ELABORACIÓN DE UN TALLER MOTIVACIONAL CON EL FIN DE INCREMENTAR EL NIVEL DE CONTRIBUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL HACIA LA ORGANIZACIÓN EN LA EMPRESA EDIOTRIAL EDINACHO S.A, DMQ 2018-2018

Objetivo de la información a impartir

Los factores que influyen en la organización son necesarios para generar un buen clima laboral, ya que cada uno de ellos equilibra las relaciones interpersonales y a su vez son parte del manejo de la motivación laboral, por lo cual es necesario que los miembros de la organización se sientan identificados con la cultura empresarial y desarrollen sus actividades laborales de manera agradable.

Actividad a realizar:

Proyección de video según el tema



<https://www.youtube.com/watch?v=8P1z2K3Zv6g>

Tiempo de duración 5:24

El video motiva a ser diferente, a ser una persona emprendedora, sobre todo induce a buscar más allá de nuestros objetivos, a nos motiva a evitar el conformismo, sobre todo a no poner excusas, el propósito de este video es que los colaboradores no tengan miedo al éxito y que se arriesguen a ser productivos y empiecen a ser diferentes.

5.06.01.07 Medios para diagnosticar y evaluar la motivación



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5min

Objetivo de la información a impartir

Los miembros de la organización deben de saber que cada uno de ellos son aquel e medio más verídico y factible para diagnosticar y evaluar la motivación laboral, ya que son quienes aportan a los planes emergentes para generar cambios productivos y consolidar soluciones a los problemas.

Actividad a realizar:

Proyección de video según el tema



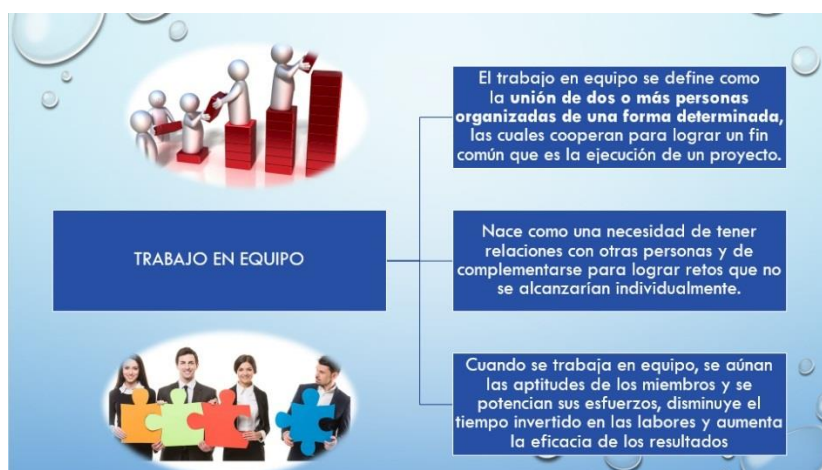
https://www.youtube.com/watch?v=-fIrx_bngk0

Tiempo de duración. 6:19 min

ELABORACIÓN DE UN TALLER MOTIVACIONAL CON EL FIN DE INCREMENTAR EL NIVEL DE CONTRIBUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL HACIA LA ORGANIZACIÓN EN LA EMPRESA EDIOTRIAL EDINACHO S.A, DMQ 2018-2018

El video da a conocer la motivación laboral desde una estrategia para disfrutar y enfocarnos con nuestra profesión, induce a las personas a socializar con personas positivas y productivas, desarrollando hobbies, y disciplinas que se encaminen a ser productivos, de tal manera que el trabajo ya no sea un sacrificio si no un reto.

5.06.02 Tema 2: Trabajo en equipo



Fuente: Elaboración propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 6 min

Objetivo de la información a impartir

El objetivo es impartir a los colaboradores sobre la importancia de trabajar en equipo, sobre todo que conozcan que los resultados, generarán mayor contribución organizacional y a su vez ayuda a fortalecer el clima laboral en la cual se desenvuelven.

Actividad a realizar:**Proyección de video según el tema**

<https://www.youtube.com/watch?v=fULBjv0fS2A>

Tiempo de duración: 2:53 min

En este video nos transmite que todo trabajo en equipo nos genera buenos resultados, a su vez por más mínima que sea la cooperación hay que valorarla, aceptarla y plantear soluciones en conjunto, la finalidad de proyectar este video es que los colaboradores concienticen que un buen resultado se encamina en trabajar en equipo.

5.06.02.01 Beneficios del trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5 min

ELABORACIÓN DE UN TALLER MOTIVACIONAL CON EL FIN DE INCREMENTAR EL NIVEL DE CONTRIBUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL HACIA LA ORGANIZACIÓN EN LA EMPRESA EDIOTRIAL EDINACHO S.A, DMQ 2018-2018

Objetivo de la información a impartir

El dar a conocer las ventajas de trabajar en equipo a los colaboradores, es un método muy eficiente, para que cada uno de ellos se integre, se desenvuelvan de manera productiva y eficiente en cada uno de sus puestos de trabajo, de tal manera que sean partícipes en la toma de decisiones y a la implementación de estrategias corporativas.

Actividad a realizar:

Proyección de video según el tema



<https://www.youtube.com/watch?v=p4MMuesoseI>

Tiempo de duración: 3:16 minutos

El presente video describe con claridad las diversas actitudes, falencias y problemáticas que son más comunes dentro de una organización o un equipo, la finalidad de este video es incentivar a los colaboradores a ser un equipo seguro y productivo encaminado al éxito.

5.06.03 Tema 3: Relaciones Interpersonales



Fuente: Elaboración Propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5 minutos

Objetivo de la información a impartir

Los colaboradores al recopilar la información de las relaciones interpersonales, tendrán como fin el conocer que son ellos los responsables de generar una la adaptación cómoda y manejable en el medio en el cual se desenvuelven diariamente.

Actividad a realizar:

Proyección de video según el tema



<https://www.youtube.com/watch?v=4WhA4pnU0Wc>

Tiempo a realizar: 2:15 min

Dentro de las relaciones interpersonales este video nos proyecta ciertos parámetros que netamente se desarrollan dentro de nuestro puesto de trabajo, sin duda alguna como son las costumbres, y sobre todo la cultura de cada persona, con este video se pretende que los colaboradores se acepten sin distinción alguna consolidando un mismo objetivo

5.06.03.01 Beneficios de las relaciones interpersonales



Fuente: Elaboración propia
Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5 minutos

Objetivo de la información a impartir

Se pretende que el colaborador tome mejores actitudes y sobre ello ponga a flote sus habilidades para desenvolverse en un ambiente confortable, de tal manera que se encaminen a ser parte del cambio.

Actividad a realizar:**Proyección de video según el tema**

https://www.youtube.com/watch?v=s8_LkHiS0qo

Tiempo de duración: 2:45 min

La confianza, el trabajo en equipo y sobre todo la actitud es uno de los factores que más se asocian a regular las relaciones interpersonales el cual nos proyecta en el video, de esta manera el objetivo de este video es que los miembros de la organización conlleven y fortalezcan las relaciones interpersonales para generar un ambiente adecuado.

5.06.04 Tema 4: La comunicación

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5min

Objetivo de la información a impartir

El objetivo de la explicación es que todos los miembros conozcan que es la comunicación y sobre todo de qué manera debe sobrellevarla, manejarla e impartirla ya que es un medio importante para generar la toma de decisiones en todo momento.

Actividad a realizar:

Proyección de video según el tema



<https://www.youtube.com/watch?v=qMgZ1N4wS6o>

Tiempo de duración: 3:02 min

El video es muy explicativo y nos da a conocer de una manera más técnica sobre la función que cumple la comunicación, su funcionamiento y su importancia, la finalidad de la proyección de este video es que se obtenga una explicación clara del papel que cumple la comunicación.

5.06.04.01 Comunicación Organizacional



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5min

Objetivo de la información a impartir

Nuestro principal objetivo de dar a conocer a los colaboradores sobre la comunicación organizacional, sobre todo tengan información de que este es un medio muy importante dentro de la organización para llegar a un objetivo en común, sobre todo para generar entendimiento dentro de todos los departamentos ya que toda información procesada coopera a tomar decisiones en una institución.

Actividad a realizar:

Proyección de video según el tema



<https://www.youtube.com/watch?v=-LlPa8HifEc>

Tiempo de duración: 2:49min

El video nos proyecta que para alcanzar una comunicación organizacional responsable se necesita concordancia y conciencia en el comportamiento de las personas, ya que esta también se encamina a mantener buenas relaciones entre los miembros internos, y a su vez desarrolla oportunidades en el ambiente externo a la organización.

5.06.04.02 Tipos de comunicación organizacional



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5min

Objetivo de la información a impartir

El conocer la comunicación interna como externa es una metodología más eficiente para manejarla de una manera la correcta, ya que no basta solo con tomar decisiones si no también con saber escuchar y entender de qué manera se recopila la información, es por esto que nuestra finalidad es que todos los miembros manejen una comunicación responsable y asertiva.

Actividad a realizar:

Proyección de video según el tema



<https://www.youtube.com/watch?v=me5Xmimton8>

Tiempo de duración: 1:42 min

El presente video nos da una explicación clara acerca de cómo se puede manejar una comunicación responsable e irresponsable dentro de una organización, ya que no solo tiene la responsabilidad la persona que emite el mensaje si no también la persona que lo recibe, es por esto que los miembros de la organización deben mantener la comunicación como un mensaje explícito y claro.

5.06.04.03 Beneficios de la comunicación organizacional interna



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5min

Objetivo de la información a impartir

Los colaboradores deben conocer que todo el personal que integra la organización son los que fortalecen la comunicación interna a su vez contribuyen a facilitar el intercambio de información y la cohesión del personal.

Actividad a realizar:

Proyección de video según el tema



<https://www.youtube.com/watch?v=K0sSFXTv-pQ>

Tiempo de duración: 2:18 min

En este video tenemos un claro ejemplo de una comunicación interna mal manejada lo cual conlleva a tener una mal imagen empresarial e incluso ocasionó pérdidas para la organización es por esto que la finalidad del video es que los colaboradores manejen la comunicación de manera responsable y sus canales sean entendibles de comprender

5.06.04.04 Beneficios de la comunicación organizacional externa



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5min

Objetivo de la información a impartir

El dar a conocer los beneficios de la comunicación externa ayudara a los altos mandos a motivarse a buscar nuevas alianzas estratégicas y a su vez a proyectarse de mejor manera en el mercado de tal manera que les permita tener oportunidades de crecimiento en el mismo.

Actividad a realizar:

Proyección de video según el tema



<https://www.youtube.com/watch?v=SC6jIRdl6DE>

Tiempo de duración: 1:56 min

ELABORACIÓN DE UN TALLER MOTIVACIONAL CON EL FIN DE INCREMENTAR EL NIVEL DE CONTRIBUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL HACIA LA ORGANIZACIÓN EN LA EMPRESA EDIOTRIAL EDINACHO S.A, DMQ 2018-2018

Este video nos explica que la actividad humana se desarrolla a través de la comunicación, también nos da a conocer que básicamente el 80% de los trabajadores no sabe relacionarse con sus compañeros, por ende se debe manifestar una comunicación eficiente y un buen ambiente laboral es por esto que este video tiene la finalidad de proyectar a la organización mantenerse en un ambiente fuerte y sólido.

5.06.04.05 Flujos de comunicación organizacional



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5min

Objetivo de la información a impartir

Es muy importante que los miembros conozcan de qué manera se direcciona la información dentro de cada departamento o en cada jerarquía ya que los mensajes transmitidos no siempre tendrán el mismo canal de llegada pero hay que tener en cuenta que para lograr lo requerido se necesita de claridad en el mensaje es por esto que se imparte con facilidad los flujos de la organización.

Actividad a realizar:**Proyección de video según el tema**

<https://www.youtube.com/watch?v=WMw2LhEIHeU>

Tiempo de duración 2:32 min

El video nos proyecta con claridad el procesos de cómo se genera la información en todos los departamentos, gerentes, jefes, entre otros, sobre todo nos da una explicación concisa de cómo integrarla en una organización y la finalidad del video es que los colaboradores se involucren a desarrollar una comunicación responsable.

5.06.04.06 Barreras de la comunicación organizacional

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

Tiempo de duración: 5min

Objetivo de la información a impartir

ELABORACIÓN DE UN TALLER MOTIVACIONAL CON EL FIN DE INCREMENTAR EL NIVEL DE CONTRIBUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL HACIA LA ORGANIZACIÓN EN LA EMPRESA EDIOTRIAL EDINACHO S.A, DMQ 2018-2018

Las barreras de la comunicación organizacional son únicamente las fallas más comunes que se generan en la organización al momento de informar es por esto que esta actividad les ayudará a conocer cuáles son esas barreras que repercuten en las malas decisiones.

Actividad a realizar:

Proyección de video según el tema



<https://www.youtube.com/watch?v=ed1lOc18ktI>

Tiempo de duración: 2:14 min

El video nos da una explicación más clara de aquellos obstáculos que dificultan la información, dentro de la proyección del video, el objetivo es dar a conocer la clasificación de las barreras que se producen en el ambiente de la comunicación.

5.07 Cronograma del taller

ACTIVIDADES	ENERO				JUNIO				DICIEMBRE			
	N.de semanas				N. de semanas				Número de semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración de los temas a socializar												
Recopilación de información												
TEMA 1: Motivación												
TEMA 2: Trabajo en equipo												
TEMA 3: Relaciones Interpersonales												
TEMA 4 : La comunicación												

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

CAPÍTULO VI RECURSOS Y PRESUPUESTO

6.01 Recursos

El presente proyecto cuenta con recursos necesarios para su desarrollo, mediante el cual lo describiremos a continuación.

6.01.01 Recursos Humanos

Karla Ruiz (Encargada de realizar el presente proyecto)

Ing. Geovanny Tejada (Tutor / Guía del proyecto)

Colaboradores de la empresa Editorial Edinacho S.A (30 personas)

6.01.02 Recursos Tecnológicos

- ❖ Computadora portátil
- ❖ Flash memory
- ❖ Cable HDMI
- ❖ Infocus para proyección
- ❖ Parlantes de escritorio

6.01.03 Infraestructura

- ❖ Instalaciones de la empresa (sala de reuniones o sala de audiovisuales)
- ❖ 30 sillas plásticas otorgadas por la misma empresa.
- ❖ 3 Mesas redondas asignadas por la organización.

6.01.04 Material de apoyo

- ❖ 3 Mantales de mesa
- ❖ 30 esferos de color azul
- ❖ 1 Resma de papel
- ❖ 1 Pizarrón de tiza líquida
- ❖ 1 Borrador de tiza líquida

6.02 Presupuesto

PRESUPUESTO				
MAQUINARIA Y EQUIPO				
No.	Descripción	Cantidad	Valor unitario	Valor total
1	Computadora portátil	1	260,00	260
2	Flash memory	1	6,00	6
3	Cable HDMI	1	2,00	2
4	Infocus	1	Dispone la empresa	
5	Parlantes de escritorio	3	14,90	44,7
TOTAL				312,70
SUMINISTROS Y MATERIALES				
6	Marcadores de pizarra	3	0,75	2,25
7	Internet	40	0,5	20,0
8	Borrador de pizarra	1	1,2	1,20
TOTAL				23,45
TOTAL PRESUPUESTARIO				336,15

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

6.03 Cronograma

ACTIVIDADES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
	Semanas				Semana				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
CAPÍTULO I Antecedentes																				
Contexto																				
Macro																				
Meso																				
Micro																				
Justificación																				
Definición del problema central “ Matriz T																				
CAPÍTULO II Análisis de involucrados																				
Mapeo de involucrados																				
Matriz de involucrados																				
CAPÍTULO III Problemas y Objetivos																				
Árbol de problemas																				
Árbol de objetivos																				
CAPÍTULO IV Matriz Análisis de Alternativas																				
Matriz de análisis de impacto de objetivos																				
Diagrama de estrategias																				
Matriz de Marco Lógico																				
CAPÍTULO V Propuesta																				
Antecedentes a la propuesta																				
Descripción																				
Formulación																				
CAPÍTULO VI Aspectos Administrativos																				
Recursos																				
Presupuestos																				
Cronograma																				
CAPÍTULO VII Conclusiones y Recomendaciones																				
Conclusiones																				
Recomendaciones																				

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Karla Ruiz

CAPÍTULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

- Se concluye que los colaboradores de la organización Editorial Edinacho tienen experiencia de laborar de manera monótona y rutinaria por ende consideran que es primordial que los altos mandos de la organización deben proporcionar actualizaciones en cada una de las actividades laborales para proporcionar una clima confortable el cual les permita cumplir sus objetivos y alcances.
- Los colaboradores al integrar un seguimiento continuo en los procesos les ayudará a incrementar su nivel de compromiso y entrega hacia la organización, lo cual será confortable para la innovación de procesos y estrategias.
- Al manejar una comunicación responsable entre todos los miembros de la organización, se genera buenas relaciones interpersonales, buen manejo de clima laboral, sobre todo prevalece una facilidad de entendimiento y una misma dirección hacia nuestros objetivos.

7.02 Recomendaciones

- Se recomienda que todas las organizaciones deben preocuparse por disminuir el trabajo monótono y rutinario, ya que es indispensable mantener al personal altamente motivado, enfocado a desempeñar sus actividades y sobre todo a convivir en un ambiente laboral grato.
- Se recomienda establecer dentro de toda organización un seguimiento continuo en todos procesos, ya que mediante auditorias se puede plantear toma de decisiones y mejoras continuas para beneficio de la productividad y permanencia en el mercado.
- Todas las organizaciones deben manejar, equilibrar y sobre todo establecer medios de comunicación asertivos y directos, con el fin de que todos los miembros de la organización se integren como el factor clave para la toma decisiones y el desarrollo de su empeño.



Quito DM, 14 de Diciembre del 2018

Señores

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente,

Mediante el presente documento EDITORIAL EDINACHO S.A. Certifica que la señorita Karla Estefanía Ruiz Vizuite con número de cédula 1724520844 realizó la tesis en esta empresa, elaborando un taller motivacional para aumentar la contribución productiva del personal.

Cumpliendo con todos requerimientos solicitados.

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

Atentamente

Otto Ruffo Segura Montengro

GERENTE GENERAL DE EDITORIAL EDINACHO

Bartolomé Sánchez Lote 6 Calle C
Editorialedinacho@hotmail.com
22470429/22470430

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Karla Ruiz tesis.docx (D43219091)
Submitted: 10/29/2018 2:15:00 PM
Submitted By: karlaidrovo95@hotmail.com
Significance: 3 %

Sources included in the report:

PLAN MOTIVACIONAL.pdf (D36958560)
JOSSELYN MOLINA .pdf (D30300497)
TESIS PARA URKUND.pdf (D37111814)
TESIS KATHERIN CHOLCA.pdf (D30300668)
Proyecto DISEÑO DE UN PLAN DE MOTIVACIÓN E INCENTIVOS PARA MEJORAR EL CLIMA
LABORAL DE FABRICAMOS ECUADOR EMPRES A PÚBLICA. DISTRITO METROPOLITANO DE
QUITO 2017.pdf (D30353143)
proyecto final Silvia Tituaña.docx (D26640484)

Instances where selected sources appear:

10

10/30/2018
Giordano Tejedor



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS- PERSONAL

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) KARLA ESTEFANÍA RUIZ VIZUETE, portador de la cédula de identidad 1724520844 , previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 27 de noviembre del 2018

27 NOV 2018
Marcela B.
V. O. J. E. O.
Sra. Mariela Balseca
CAJA

Psic. Fabián Jara
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN



Ing. William Parra
BIBLIOTECA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
27 NOV 2018
949 JBS
COORDINACIÓN PRÁCTICAS

Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

Msc. Ericka Mendoza
DIRECTOR DE CARRERA

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
29 NOV 2018
Magui Ordoñez
Magui Ordoñez

Sra. Magui Ordoñez
SECRETARIA ACADÉMICA