



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EN RECURSOS HUMANOS PERSONAL

MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y EL EMPODERAMIENTO DE LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA CELCO MEDIANTE LA
ELABORACIÓN DE UN PLAN DE MOTIVACIÓN EN LA ZONA 9 DEL
DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

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

Autor: Sara Elizabeth Vegne Carcelen

Tutor: Ing. Angélica Manzano

Quito, 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.) **VEGNE CARCELEN SARA ELIZABETH**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y EL EMPODERAMIENTO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CELCO MEDIANTE LA ELABORACIÓN DE UN PLAN DE MOTIVACIÓN EN LA ZONA 9 DEL DISTRITO METROPOLINATO DE QUITO**

, 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. MANZANO ANGELICA
Tutor de Proyectos

 INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
CONSEJO DE CARRERA


PSIC. FABIÁN JARA
Adm. de Recursos Humanos
Delegado Unidad de Titulación


ING. ESCOBAR JORGE
Lector de Proyectos

 INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
RECIBIDO
13 DE DIC 2018


ING. FRIKTZIA MENDOZA
Directora de Carrera

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Sara Elizabeth Vegne Carcelen declaró 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.



SARA ELIZABETH VEGNE CARCELEN

1752811610

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Sara Elizabeth Vegne Carcelen portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 1752811610 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 Mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa CELCO mediante la elaboración de un plan de motivación en la zona 9 del distrito metropolitano de Quito con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



Sara Elizabeth Vegne Carcelen
C.C.1752811610
Quito, Enero de 2019

Mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa CELCO mediante la elaboración de un plan de motivación en la zona 9 del distrito Metropolitano de Quito.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la vida ser mi fortaleza, mi ayuda que puso personas que han sido un pilar fundamental y de importancia a lo largo de mi carrera

A mis Padres que cada día me rodean de su amor incondicional y que hicieron tantos sacrificios para que yo llegara a titularme y ser una profesional, mis sobrinos y hermanos que me llenaron de alegrías cuando yo más lo necesitaba

Y como no dar gracias a Dios por la vida de mis amigos Fabián Orbe, Brandon Zabala, Daniel Suarez, Sara Tutillo, y en especial a mis amigos Sara Loza y Anthony Carranco que me dieron muchos ánimos cuando quise botar la toalla y siempre estuvieron ahí para mí

Doy gracias por la vida de la profesora de danza Ximena Moreira que me tuvo en sus oraciones

A mi tutora Angélica Manzano por hacer tiempo y ayudarme con todas mis dudas en el proceso de titulación

Agradezco a la empresa CELCO como a sus colaboradores por ayudarme al momento de la realización de mi proyecto de titulación. Por consiguiente al Ministerio de las Asambleas de Dios Abreum Lima por permitirme desarrollarme por primera vez profesionalmente

Al Instituto Tecnológico Superior Cordillera por haberme formado a lo largo de estos 3 años y permitirme compartir experiencias maravillosas con mis compañeros

A todos muchas gracias

DEDICATORIA

Dedico mi proyecto investigativo principalmente a Dios por darme vida, salud, sabiduría e inteligencia de lo alto para poder cumplir una meta mas

A mi mami Hilda María Carcelen Gallegos por confiar plenamente en mí y ser de bendición en mi vida dándome consejos levantándome cuando caigo siendo mi consejera mi mejor amiga y a mi padre Efraín Vegne por ser ese hombre luchador

A mis sobrinos Ivanova, Thais, Katrina, Génesis y Alexander por ser mi alegría espero que cumplas todas las metas planteadas muchachos los amo

A todos mis amigos y familiares por su amor, compañía a lo largo de este tiempo los amo en el amor del Señor

Bendiciones y muchas gracias

INDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
INDICE GENERAL.....	v
INDICE DE TABLAS	viii
INDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN EJECUTIVO	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I.....	1
1.1. Antecedentes Macro.....	1
1.1.2 Meso.....	6
1.1.3 Micro.....	9
1.1.4. Justificación.....	11
1.1.5. Definición del problema.....	12
1.1.5.1 Análisis Matriz T.....	12
CAPITULO II	14
2.1. Análisis Mapeo de Involucrados	14
CAPITULO III.....	16
3.01. Problema	16
3.2. Objetivos	16
3.2..1. Objetivo general.....	16

3.2.2 Objetivo Especifico	16
3.3. ANÁLISIS ÁRBOL DE PROBLEMAS.....	17
3.4. ANÁLISIS ÁRBOL DE OBJETIVOS	17
CAPÍTULO IV	18
4.1 Análisis de alternativas	18
4.2 Análisis de impacto de objetivos.....	19
4.3 Análisis del diagrama de estrategia.....	20
4.4 Análisis Matriz de marco lógico	21
CAPÍTULO V	24
PROPUESTA.....	24
5.1 Antecedentes de la propuesta	24
5.2 Justificación de la propuesta	25
5.3 Objetivo general	25
5.4 Objetivos Específicos.....	25
5.5. Orientación para el estudio	26
5.5.1 Relación de contenidos	33
5.6 Metodología	50
5.6.1. Resultados de la encuesta.....	51
CAPÍTULO VI.....	59
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	59
6.1 Recursos	59
6.2 Presupuesto	60
6.3 Cronograma.....	61
CAPÍTULO VII	62
7.1 Conclusiones	62

7.2 Recomendaciones.....	63
ANEXOS	64
BIBLIOGRAFIA	77

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Motivación a través de consecuencias	33
Tabla 2: Motivación de incentivos al rendimiento.....	38
Tabla 3: Motivación por diversión y entretenimiento.....	41
Tabla 4: Pregunta 1	51
Tabla 5: Pregunta 2	52
Tabla 6: Pregunta 3	53
Tabla 7: Pregunta 4	54
Tabla 8: Pregunta 6	56
Tabla 9: Pregunta 7	57
Tabla 10: Pregunta 7	57
Tabla 11: Pregunta 8	58
Tabla 12: Presupuesto	60
Tabla 13: Cronograma.....	61
Tabla 14: ANÁLISIS DE FUERZAS T.....	66
Tabla 15: MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS.....	68
Tabla 16: Árbol de problemas.....	69
Tabla 17: MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.....	71
Tabla 18: MATRIZ DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS.....	72
Tabla 19: MATRIZ DEL MARCO LÓGICO.....	74

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Piramide Maslow	29
Figura 2 : Pregunta 1	51
Figura 3: Pregunta 2	52
Figura 4: Pregunta 3	53
Figura 5: Pregunta 4	54
Figura 6: Pregunta 5	55
Figura 7: Tabla 7	55
Figura 8: Pregunta 6	56
Figura 9: Pregunta 8	58
Figura 10: Mapeo de Involucrados	67
Figura 11: Arbol de Objetivos.....	70
Figura 12: DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	73

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto pretende expresar de una manera más clara el empoderamiento del trabajador mediante tácticas las cuales se dividen en motivación a través de consecuencias donde al trabajador se le hace ver las consecuencias negativas que pueden ocurrir si no se lleva a cabo las actividades mientras las tenga en claro existirá una motivación ya que sabe que debe realizar otra de ellas es la motivación de incentivos al rendimiento el cual funciona como cuando se le da a un niño un caramelo como seres humanos tenemos una mente donde si nos premian damos lo mejor de nosotros solo para obtener ese incentivo la siguiente es la motivación a través de instrucciones donde el trabajador por medio de instrucciones específicas y detalladas sobre lo que va a realizar se siente motivado ya que terminará de una manera más eficiente su tarea la motivación de corto y largo plazo consiste en un análisis de lo que se supone que pasará o no en un corto o largo plazo esto le permite pensar en futuro la motivación por resultados es fácil de conquistar nuestro éxito si tenemos claro los resultados que queremos obtener ya que muchas veces no nos importa lo que tenemos que hacer para llegar a ese resultado la motivación por diversión y entrenamiento son salidas donde el colaborador libera su mente ya que un poco de diversión nunca está demás la motivación por plazo y fecha de vencimiento esta brinda mayor calidad en las actividades en las que involucren el tener que motivar a otros

ABSTRACT

The present project aims to express in a clearer way the empowerment of the worker through tactics which are divided motivation through consequences where the worker is made to see the negative consequences that may occur if the activities are not carried out as long as it is clear. a motivation since you know you must perform another of them is the motivation of performance incentives which works as when a child is given a candy as human beings we have a mind where if we reward we give the best of us just to get that incentive The following is the motivation through instructions where the worker, by means of specific and detailed instructions about what he is going to do, feels motivated and will finish in a more efficient way his task. The short and long term motivation consists in an analysis of what is supposed to happen or not in a short or long term this will allows us to think in the future the motivation for results is easy to conquer our success if we are clear about the results we want to obtain since many times we do not care what we have to do to get that result motivation for fun and training are outputs where the collaborator free your mind since a little fun is never the motivation for deadline and expiration date this provides higher quality activities that involve having to motivate others

INTRODUCCIÓN

La compañía CELCO Cía. Ltda. está dedicada en proveer soluciones de infraestructura tecnológica de alta confiabilidad y amigables con el medio ambiente para todo tipo de empresas, su operación es en Ecuador con su matriz en la Ciudad de Quito, dos sucursales en la ciudad de Guayaquil y Cuenca, con una trayectoria de 40 años de experiencia en el mercado, son una empresa líder en Latinoamérica. Manejando proyectos de infraestructura tecnológica bajo los más altos estándares a nivel mundial, con el respaldo de las mejores marcas de la más alta calidad, cuentan con más de 1600 clientes que confían en sus productos y servicios, el equipo humano de la empresa está capacitado y certificado en las entidades más reconocidas en la actualidad para brindar la asesoría, soluciones más avanzadas y eficientes a sus clientes, la principal meta del equipo de trabajo es poder lograr ser los primeros como integradores de infraestructura de vanguardia en el país. Su cartera de clientes está enfocada en los sectores Bancarios, Financieros, hospitalarios, telecomunicaciones, petroleros, seguridad, energéticos e industriales, brindándoles el mejor servicio 24 horas al día, los 365 días del año manteniendo sus sistemas operativos de misión crítica en línea operativa.

Se preocupan por brindarle un servicio confiable, de calidad para cumplir con la excelencia y normas internacionales tales como, la certificación a nivel empresarial del Uptime Institute / Accredited Tier Designer, Data Center Dynamics / DCProfesionalDevelopment, General Electric /critical Power, Delta Greentech, lo que les permite estar entre las mejores empresas capacitadas a nivel latinoamericano.

CAPÍTULO I

1.1. Antecedentes Macro

Actualmente en Guatemala existen empresas que están afectadas por un inadecuado desarrollo organizacional ya que no se inculca a los colaboradores un empoderamiento adecuado, y les prestan muy poco interés al momento de comunicarse lo cual causa que los colaboradores tengan un desempeño malo que no permita que se desarrolle afectando a la empresa,

Los instrumentos que utilizaron en la investigación fueron una escala de Likert la cual determinó la relación entre las dos variables de estudio y una encuesta que ayudó a determinar la relación del mismo. El resultado de la investigación fue significativo y fiable en base al método de proporciones y a los enunciados que miden exactamente el empoderamiento y el desarrollo organizacional. Además, se concluyó que los colaboradores de Alimentos Xelapan poseen empoderamiento lo cual mejora el desarrollo organizacional. (Cotom, 2017)

Una característica de la toma de decisiones es alcanzar los objetivos que han sido planeados dentro de la empresa, para ello García (2014) menciona que los colaboradores deben sentirse responsables y capaces de las actividades que realizan dejar a un lado el nivel jerárquico, según el estudio realizado el 57.14% menciona que a veces alcanzan los objetivos planteados dentro de la empresa, mientras el 45.75% indica que siempre cumplen con los objetivos. (Cotom, 2017)

Por lo tanto en base al estudio realizado se pudo conocer que los empleados cumplen con los objetivos designados por la empresa. Una de las

características del trabajo en equipo es diseñar pequeños grupos de trabajo, para que el compromiso que se ha adquirido sea realizado de forma eficaz y eficiente, y así exista menos pérdida de tiempo, haciéndolo de forma productiva, para fundamentar lo dicho anteriormente se les realizó a los colaboradores la siguiente pregunta; el trabajo en equipo es bueno, a lo cual afirmaron en un 74.29% que siempre el trabajo realizado en equipo es bueno, según el autor Vigo (2015) menciona que los equipos de trabajo realizan las labores de forma continua en un mayor nivel de productividad. (Cotom, 2017)

Dentro del trabajo de campo se les preguntó a los colaboradores si la comunicación que desarrollan dentro de la empresa es buena, a lo cual respondió un 62.86% que siempre que se dialoga con los compañeros o jefes esta resulta efectiva y que un 0% considera que nunca han surgido problemas por falta de comunicación, se pudo conocer que existe buena comunicación la cual es apropiada y adecuada dentro de la empresa. Gonzales (2013) explica que por medio de procesos de entrenamiento y capacitación, los líderes y colaboradores de la organización se vuelven más emprendedores y creen en su capacidad de decisión. De esta manera se descentralizan oportunidades. (Cotom, 2017)

Para que la empresa no quiebre es necesario que existan personas líderes que puedan guiar a los colaboradores y vean el potencial que existe en ellos, para afirmar esto los colaboradores mencionan que cuando trabajan a veces se creen líderes de lo que realizan, mientras que un 31.43% siempre es líder en lo que desempeña. (Cotom, 2017)

Por lo cual se pudo conocer que los empleados tienen sentido de pertenencia y empoderamiento y que la empresa brinda oportunidades para que desarrollen sus habilidades y destrezas. Al momento de tomar decisiones es importante ser congruente, el medio para realizar la toma de decisiones es empoderarse de las mismas, Vigo (2015) menciona que el empoderamiento no solo sirve para apoderarse, sino que a su vez es una manera de gestionar equipos en las que se comparte cierta autoridad y se analizan los objetivos, para fundamentar lo dicho anteriormente se les pregunto a los colaboradores si pueden

tomar decisiones o deben consultar con su jefe, un 80% menciona que a veces consultan, para no cometer errores dentro de dichos procesos. (Cotom, 2017)

Se conoció que en algunos procesos es necesario preguntar para evitar errores mientras que otros procesos ya están estandarizados. Es importante que al momento de designar tareas o trabajos dentro de la empresa la misma sea de forma equitativa para que no existan problemas o desigualdad en el mismo, se debe verificar las habilidades y destrezas con las que se cuentan y enfocar las tareas de acuerdo a lo enunciado con anterioridad, se les preguntó a los colaboradores si dentro del trabajo la división de las tareas designadas es flexible a lo que contestaron en un 40% de acuerdo y en un 31% totalmente de acuerdo. (Cotom, 2017)

Para fundamentar lo dicho anteriormente Kantis y Drucaroff (2011) explican que existe una táctica corporativa o habilidad de negocio que consiste en planear las actividades adecuadas mediante el desarrollo de habilidades. (Cotom, 2017)

. El estudio realizado por Mónica María Valdez Cordón, en su trabajo al consejo de la facultad de humanidades Quetzal Tenango, Junio De 2017 Campus de Quetzal Tenango, "Estableció que el 48.57% de los colaboradores tiene la percepción que la organización está anuente al cambio, por lo que Castellanos y Nevado (2007) explican que el desarrollo de las organizaciones es tener presente la gestión del cambio y de la diversidad, ya que son dos variables claves para su configuración futura".

Y esto nos permite saber que los colaboradores están tolerando el cambio y de esa manera está existirá una mejorar en el desarrollo de la organización

El estudio realizado por Mónica María Valdez Cordón, en su trabajo al consejo de la facultad de humanidades Quetzal Tenango, Junio De 2017 Campus

de Quetzal Tenango ,”Manifiesta la importante participar en la elaboración de las metas para la unidad de trabajo donde se desarrollan se les preguntó a los colaboradores; para lo cual el 60% responde que es totalmente de acuerdo poder formar parte de dicha construcción y el 28.57% considera estar de acuerdo en intervenir a lo que Castellanos y Nevado (2007) indican que para conseguir un desarrollo organizacional de forma eficiente para ello es necesario que las empresas favorezcan la toma de decisiones.”

Esto nos permite identificar que el 60% de los colaboradores están de acuerdo de fomentar la construcción en la toma de decisiones porque de esa manera el colaborador se sentirá parte de la organización y a la vez se sentirá valorado ya que

De acuerdo a lo mencionado anteriormente se les preguntó a los colaboradores si la división de trabajo que existe dentro de la organización ayuda a alcanzar los objetivos planteados a lo que el 45.71% responde que está totalmente de acuerdo y el 20% de acuerdo. El trabajo designado para cada colaborador está distribuido de forma correcta y a cabalidad lo que hace que cada uno tenga ciertas responsabilidades de forma equitativa. (Cotom, 2017)

Entonces si se tiene en cuenta la investigación debe ser estratégico plantear las actividades adecuadas a cada colaborador para que mediante el desarrollo de habilidades se logren los objetivos señalados por la organización. (Cotom, 2017)

Castellanos y Nevado (2007) explican que para obtener un desarrollo organizacional y mejorar la productividad, la utilización más eficiente de los recursos y la eliminación de todos los procedimientos que no añaden valor, es que las empresas sean más planas y favorezcan la toma de decisiones, mayor ampliación e integración de los trabajadores en la organización; para lo cual a colaboradores se le pregunta si la relación laboral con su superior es agradable a los que responde un 57.14% que están totalmente de acuerdo y un 25.71% está de acuerdo, al considerar que esta buena relación ayuda en el buen desempeño laboral así como a la productividad (Cotom, 2017)

Para que las relaciones entre compañeros funcionen perfectamente es importante no solo la buena comunicación, sino que también las mismas deben basarse en la confianza, profesional y el respeto, de acuerdo a esta afirmación el 71.43% de los colaboradores mencionan que está totalmente de acuerdo en mantener las relaciones basadas en confianza y respeto, mientras que el 11.43% comentan que están de acuerdo que se sienten respetados y con confianza por parte de los compañeros de trabajo. García (2014) explica que es importante dirigir a los colaboradores hacia un proceso de liderazgo, comunicación entre equipos de trabajo con autodirección y estructura en donde los participantes de la organización puedan desempeñar un papel de gestión en la empresa con la finalidad de aportar ideas para un mejor desarrollo de actividades a lo cual respondieron así los colaboradores un 80% que siempre son tomadas en cuenta sus ideas un 14.29% que a veces por lo que debe tener congruencia el aporte con el desarrollo laboral, para lograr un mejor desempeño. Se les preguntó a los colaboradores si son capaces de innovar los procesos que se tienen en las tiendas para lo cual el 48.57% responde que siempre y el 40% que a veces para lo que García (2014) define como tipos de empoderamiento, a las condiciones en el ambiente de trabajo, como; variedad, autonomía, carga laboral, soporte de la organización que conduce a la satisfacción laboral; estimular el liderazgo laboral guía que se utiliza para alcanzar los objetivos de la empresa, ayudar así hacer personas más responsables y a su vez estimulándolos al compromiso. (Cotom, 2017)

Para alcanzar los objetivos de la organización es importante tener capacitaciones constantes para que los colaboradores tengan conocimiento hacia donde se dirige la empresa y cuáles son sus metas por lo que se les preguntó a los objetivos de la compañía están claramente planteados para lo cual el 54.29% responde que están totalmente de acuerdo y el 25.71% de acuerdo. (Cotom, 2017)

Es por ello que es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso

productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores.

1.1.2 Meso

Mediante el estudio de Marcela Geovanna Ramos Ramos , en su Tesis “La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito” 2011, ” El interés al seleccionar dicho tema de combinar los dos aspectos, para demostrar como la motivación puede influir en el mejoramiento de Clima Laboral, incluyéndolo en el esquema de mi investigación”.

Podemos considerar un antecedente meso donde se dan un estudio más a fondo sobre la motivación, el clima laboral y la influencia positiva que se manifestara en los colaboradores

Marcela Geovanna Ramos Ramos , en su Tesis “La motivación laboral y su relación con 2011” Las Organizaciones actualmente se encuentran experimentando cambios de carácter expresamente competitivo, entonces es menester destacar “Que una organización necesita tener personal potencialmente capacitado para poder afrontar los múltiples cambios en las que estas se ven envueltas en el día a día. Por esta razón es necesario contar con un personal potencialmente motivado y seguro de adaptarse positivamente a su nueva situación, “un personal motivado es la clave para lograr competitividad”

Nos manifiesta que es necesario reconocer que una organización necesita tener personal potencialmente capacitado para que pueda afrontar y adaptarse a todos los cambios que se den en la empresa por eso es de gran importancia que el colaborador este motivado ya que si el cambio es total mente brusco el van entender y va ser capaz de conllevar esa transición para el cambio dando todo de sí y empoderándose con el establecimiento de trabajo

Se determinó que el Nivel de Motivación se encuentra con un 7,65% sobre rango de diez puntos de su totalidad, y en cuanto al Clima Laboral tenemos un indicador que se encuentra Satisfecho con la forma de realizar el Trabajo conjuntamente por Confianza y Apoyo con un 4,2 bajo el rango de cinco puntos que se encuentra de Acuerdo. Mediante el estudio de Marcela Geovanna Ramos Ramos , en su Tesis “La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito” 2011” podemos encontrar que un 7,65% en un rango de diez puntos que los colaboradores se encuentran insatisfechos con la forma de realizar su trabajo ya que no existe confianza ni apoyo

Por todas estas razones, es muy importante que las empresas analicen el estado de su cultura organizacional como parte fundamental dentro de la consecución de los objetivos institucionales, motivo por el cual espero contribuir de una manera positiva en mejorar el clima laboral. (RAMOS, 2011) Conocer la cultura de las instituciones es la clave para optimizar los Recursos y garantizar que cada uno de los colaboradores realice sus actividades de forma eficiente y eficaz y así alcanzar los objetivos propuestos

La inversión en el empoderamiento económico de las mujeres marca una ruta directa hacia la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el desarrollo inclusivo.

La desigualdad en el ejercicio pleno de los derechos económicos repercute en el acceso a la propiedad de la tierra o al crédito. Además, por la doble y triple jornada que significa el trabajo de cuidado, las mujeres tienen menos tiempo para aprovechar las oportunidades económicas.

Si bien Ecuador está clasificado como un país de renta medias las brechas de género persisten:

- Las mujeres ganan hasta un 25% menos que sus pares hombres por trabajoiguales.

- Trabajan entre 16 y 23 horas (en promedio) más que los hombres cada semana.
- No tienen tiempo para invertir en educación, trabajo remunerado, emprendimientos o recreación, como resultado de esto en el ámbito rural el 15,2% de las mujeres son analfabetas; muchas son pobres de tiempo y no cuentan con recursos propios.
- El 42.6% de la población ocupada en la producción agrícola son mujeres. Estas actividades, por lo general, representan la principal fuente de recursos de las familias.

Nuestras Soluciones diversos compromisos internacionales apoyan el empoderamiento económico de las mujeres, entre ellas la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y diversos convenios sobre la igualdad de género de la Organización Internacional del Trabajo. ONU Mujeres apoya el empoderamiento económico de las mujeres con base en estos compromisos, así como con la evidencia, cada vez más numerosa, que demuestra que la igualdad de género contribuye de manera importante al impulso de las economías y al desarrollo sostenible. Mujeres liderando el empoderamiento económico en Loja. El acceso a crédito, y mecanismos financieros que les permitan sostener sus emprendimientos económicos, formación y fortalecimiento de capacidades en administración, contabilidad y gerencia de proyectos para fortalecer asociaciones productivas en 3 cantones de la provincia de Loja en coordinación con el Gobierno Autónomo Descentralizado de Loja y la Corporación Andina de Fomento.

1.1.3 Micro

En la Universidad Central del Ecuador facultad de ciencias administrativas escuela de administración de empresas se hizo una análisis sobre el empoderamiento donde analizan entre varias empresas encontramos a la empresa de Seguridad Privada CUSPROSEVI Cía. Ltda., se constituyó el día miércoles 23 de abril del 2003 e inscrita el 16 de mayo del 2003 en el Registro Mercantil, en la ciudad de San Francisco de Quito, con los Srs. Selso René Bermello Zambrano, Cesar Octavio Cuñas Tello y José Luis Cuñas Flores, como fundadores de esta empresa.

El objeto de esta Compañía es la de brindar seguridad, a las personas naturales, instituciones de Derecho Público o Privadas, también la de proporcionar servicios de protección y vigilancia de personas de bienes muebles e inmuebles de investigación y custodia de valores, instalación de sistemas electrónicos y/o electromecánicos como las alarmas. Esta compañía se estableció por con un plazo de duración de cincuenta años contados a partir de la inscripción de la escritura en el.

El Registro Mercantil y la misma que puede disolverse en el momento que la Junta General de Socios así lo deseen. CUSPROSEVI Cía. Ltda., se formó con un capital de \$600,00 USD, dividido en participaciones iguales de un dólar, es decir 200 participaciones entregadas a cada socio. Para el año 2007. Se realizó la modificación de aumento de capital, de \$600,00 USD a \$10000,00 USD, mediante la autorización de la Junta General de Socios, además que en esta modificación se indicó que la compañía debía realizar actividades de tercerización en seguridad y vigilancia privada, y no podía realizar actividades que no sean conexas y relacionadas con la actividad antes mencionada.

Debido a problemas de mala administración y deficiente control de cobranzas, los socios fundadores de CUSPROSEVI Cía. Ltda., se vieron en la necesidad de ceder sus participaciones a los Srs. Wilson Patricio Candejejo Caguano, Cesar Antonio Bonifaz Masabanda y Selso René Bermello Zambrano,

el 30 de junio del 2009 ante el notario e inscrita el 30 de junio del 2009 en Registro Mercantil, por lo cual en la asamblea de la Junta General de Socios, del 13 de julio del 2009, se nombró al Sr. Candelejo Wilson como Gerente General y Representante Legal de la compañía, por un periodo de 5 años, el 5 de agosto del 2009.

Para el 13 de enero del 2010, al Sr. Cesar Antonio Bonifaz Masabanda, se designa Presidente de la empresa, según acuerdo de la Junta General de Socios y se registró su nombramiento el 19 de enero del 2010, en el Registro Mercantil. Su presidencia tendría un periodo de cinco años. 21 El 6 de enero del 2010, según escritura pública se realizó la cesión de participaciones quedando como socios únicos los Sres. Wilson Patricio Candelejo Caguano y Cesar Antonio Bonifaz Masabanda. El 28 de abril del 2010, el Sr. Wilson Patricio Candelejo Caguano, realiza la celebración de la escritura pública en la cual se modificó el Objeto social a realizar Actividades Complementarias de vigilancia y seguridad privada.

Asimismo en esta escritura pública se incrementó el Capital a \$10600,00 USD, con lo cual se dividió en diez mil seiscientas participaciones de \$1,00 cada participación. Debido a los problemas de mala administración, se dejó vencer los permisos de funcionamiento, armas y uniformes por lo cual a la fecha se ha obtenido la Autorización de Funcionamiento para realizar

Actividades Complementarias de Seguridad y Vigilancia Privada del Ministerio de Relaciones Laborales y se encuentran en trámite los permisos aún pendientes. Los socios de CUSPROSEVI Cía. Ltda., son personas que buscan el beneficio propio y de todos quienes conforman esta organización, razón por la cual los empleados se ven incentivados a trabajar.

En la actualidad esta empresa aún no cuenta con un organigrama definido, que únicamente por nombramiento verbal se conoce quien es superior a otro y con

cuanto personal se cuenta, comprendidos en un 11,76% los empleados del Área Administrativa y un 88,24% representa el personal operativo. Han surgido problemas de abandono de puestos de trabajo, debido a que no se ha realizado un proceso de selección de personal, sino que se ha escogido al personal por el mero hecho de recomendación o por su currículum que se encuentra mejor que otro.

Además, por el hecho de no mantener contratos con empresas clientes se han interrumpido puestos de trabajo y de esta forma se han visto en la necesidad de retirar a cierto personal de la compañía.

1.1.4. Justificación

En la mayoría de empresas no existen planes de motivación adecuada que ayude a mejorar el rendimiento del trabajador como su compromiso con la empresa a través del empoderamiento ya que por medio del trabajador las empresas obtienen su rendimiento económico.

Por eso me he visto en la necesidad de elaborar un plan de motivación para mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa. Dentro del Plan del Buen Vivir también se hace referencia en el tema al clima laboral en nuestro país, así el objetivo 9 que es Garantizar el trabajo digno en todas sus formas la misma que nos indica lo siguiente: “Fomentar la capacitación tanto de trabajadores y trabajadoras, con el objeto de mejorar su desempeño, productividad, empleabilidad, permanencia en el trabajo y su realización personal.” Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017. (SOLIDARIA, 2012) El presente proyecto de titulación se realizará en el presente año en la empresa CELCO en la zona 9 del distrito Metropolitano de Quito en donde busca el beneficio personal de los trabajadores y de la organización, el cual permita un incremento en la empleabilidad y la productividad laboral.

La trascendencia social del proyecto será una generación de empleo ya que el empoderamiento de los trabajadores da lugar al rendimiento económico de

la empresa como trascendencia personal permitirá que mejore como profesional, y conseguir una satisfacción conmigo mismo al saber que puedo ayudar a otros, como alcance Educativo ayudara a otros estudiantes a tener una guía sobre los planes de motivación

1.1.5. Definición del problema

1.1.5.1 Análisis Matriz T

La matriz T consta con una situación actual la Desmotivación e inconformidad con el ambiente de trabajo y sus herramientas hacen que cuya situación empeorada sea el descontento y falta de emprendimiento en los trabajadores; esto permite saber la situación que debemos mejorar logrando una Satisfacción dentro de la organización que permita que el trabajador genere productividad mediante fuerzas Impulsadoras las cuales serán fuerzas positivas con las que se contarán.

La primera fuerza impulsadora será realizar charlas de motivación para todos los colaboradores de la empresa, la intensidad real es de uno y la potencia de cambio que queremos que haya es de 5.

La segunda fuerza impulsadora es involucrar al trabajador en la toma de decisiones que influyan en mejoría de la empresa con una intensidad de 2 la potencia de cambio que existirá es de 5 Lo primordial sería que no existiera fuerzas negativas pero siempre habrá un porcentaje alto de personas negativas que no querrán ayudar con el cambio una de las fuerzas bloqueadoras es el desinterés por parte de los jefes inmediatos para coordinar charlas de motivación con una intensidad de 5 la potencia de cambio ideal será de 1 otra de las fuerzas bloqueadoras es una Inadecuada participación por parte del trabajador en la toma de decisiones con una intensidad de 2 y un potencial real de 1 con la ayuda del personal se dará una mejora de la empresa ya que el taller ayudará a todos los involucrados

La tercera fuerza impulsadora es Fomentar compañerismo en el trabajo que permita realizar tareas en grupo con una intensidad de 3 la potencia de cambio que existirá es de 4 sería excelente que no existiera ninguna fuerza negativa pero siempre hay un porcentaje de personas que no les gusta los cambios y se niegan a colaborar una de esas fuerzas bloqueadoras hará que el ambiente de trabajo sea inadecuado y gracias a eso las personas no podrán planificar ni establecer metas en común que mejore su rendimiento laboral como personal

CAPITULO II

2.1. Análisis Mapeo de Involucrados

El primer autor involucrado es el Estado ya que él debería interesarse por el problema central, realizando capacitaciones de motivación para que el trabajador de esa manera llegue a un nivel de satisfacción con el mismo y de lo mejor de él en la organización, el problema percibido es el desinterés por parte de la empresa las capacidades recursos y mandatos con los que cuentan son la Constitución de la República del Ecuador 2018 Art 329 donde establece impulsar condiciones y oportunidades con este fin. Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones todo esto permitirá el mejoramiento el rendimiento y bienestar de los trabajadores el conflicto potenciales de esta puede darse una mala organización de los directivos que no permitan que se cumpla con las capacitaciones requeridas

El segundo autor involucrado es la empresa ya que ella se debe interesar por el problema central que es el bajo rendimiento de trabajo dentro de la organización y se dará un problema percibido que es desinterés por parte del trabajador los recursos y mandatos con los que cuentan; son el reglamento interno Art 7 los recursos económico profesionales todo esto permitirá el

mejoramiento del rendimiento los conflictos potenciales son los tiempos muertos y la baja productividad

El tercero autor involucrado es RR.HH. Ya que ellos implementarán charlas de motivación para el trabajador y a la vez delegarán responsabilidades, el problema percibido que se puede presentar es la desorganización en la gestión, los recursos con los que cuenta son instructivos y presupuestos económicos el interés que presentarán es implementar el plan y aplicarlo el conflicto que se podría presentar al realizar este proyecto sería la resistencia por parte del trabajador

El cuarto autor involucrado es la sociedad ya que por medio de su interés con la organización se desarrollara un crecimiento humano individual y colectivo satisfecho el problema que se puede percibir sería la escasez de oportunidades laborales los recursos con los que cuenta son leyes laborales y el plan del buen vivir por medio de su interés se establecerá centros de capacitación y formación laboral el conflicto potencial que se podría producir es el desinterés de la inclusión

Como quinto autor involucrado se encuentra el instituto tecnológico superior cordillera y el interés sobre el problema es a través de la investigación que yo como estudiante realizare sobre el problema central que es una comunicación desfavorable de los trabajadores con sus atribuciones los recursos obtenidos esta basados en el Art 87 de la ley orgánica de Educación Superior, como autor involucrado el interés sobre el problema será mejorar el clima laboral un conflicto potencial sería desinterés por parte de la empresa

CAPITULO III

TEMA: ELABORACION DE UN PLAN DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y EL EMPODERAMIENTO DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CELCO DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2018-2018

3.01. Problema

Inadecuado clima laboral que produce desmotivación en los trabajadores y no exista un empoderamiento en el establecimiento de trabajo.

3.2. Objetivos

3.2..1. Objetivo general

Implementar un plan de acción con actividades relacionadas con la motivación que ayuden a mejorar el clima laboral y el rendimiento del trabajador, llegando a un nivel de satisfacción que permita un empoderamiento

3.2.2 Objetivo Especifico

- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Fomentar el compromiso laboral.
- Adecuada delegación de funciones.

Mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa CELCO mediante la elaboración de un plan de motivación en la zona 9 del distrito Metropolitano de Quito.

3.3. ANÁLISIS ÁRBOL DE PROBLEMAS

Existen varios factores en área de trabajo que no permiten que la motivación no sea la adecuada causando una desmotivación e inconformidad de los colaboradores con el ambiente de trabajo uno de los primeros efecto es el desinterés en el cumplimiento de actividades en el trabajo debido al conformismo laboral el segundo efecto se debe a conductas inadecuadas en el ámbito laboral y esto se debe a las relaciones interpersonales conflictivas en el medio en el que se desarrolla laboralmente el tercer efecto es debido a la duplicidad de funciones ya que existen inadecuadas delegaciones de funciones

3.4. ANÁLISIS ÁRBOL DE OBJETIVOS

Uno de los fines que permiten fomentar la motivación en los trabajadores generando empoderamiento en el trabajo es el interés en el cumplimiento de actividades de trabajo esto a la vez fomenta el compromiso laboral y mejora el clima laboral, otro de los fines son las buenas relaciones de trabajo permitiendo fortalecer el trabajo en equipo y a su vez llegar a establecer objetivos en común y por ultimo pero no menos importante tenemos la calidad en el cumplimiento de las funciones delegadas ya que esto permite la adecuada delegación de funciones en el puesto de trabajo causando un seguridad , satisfacción y autorrealización al desempeñar de una forma adecuada en su trabajo

CAPÍTULO IV

4.1 Análisis de alternativas

El objetivo general que tiene el proyecto es Implementar planes de motivación que ayuden a mejorar el clima laboral y el rendimiento del trabajador llegando a un nivel de satisfacción que permita un manifiesto ,compromiso y empoderamiento laboral este tiene un impacto sobre el propósito de 4 la factibilidad técnica siendo también de 4 sabiendo que contamos con los recursos tecnológicos necesarios , factibilidad financiera de 5 lo cual nos da entender que existe recursos para realizar dicho proyecto , factibilidad social de 5 esto quiere decir que contamos con la ayuda de las personas de la empresa y factibilidad política de 5 con un total de 23 eso nos da a entender que su categoría al realizarla es Alta

El primer objetivo específico es fortalecer el trabajo en equipo el impacto sobre el propósito que se lograra será 4 de cuatro su factibilidad técnica sabiendo que contamos con los recursos tecnológicos necesarios de 5, la factibilidad financiera es 5 lo cual nos da entender que existe recursos para realizarla, la factibilidad social de 5 esto quiere decir que contamos con la ayuda de las personas de la empresa y factibilidad política de 5 con un total de 25 eso no da a entender que su categoría al realizarla el Alta

El segundo objetivos específicos fomentar el compromiso laboral el impacto sobre el propósito que tendrá es de 4 su factibilidad técnica siendo también de 4 sabiendo que contamos con los recursos tecnológicos necesarios ,la factibilidad financiera de 5 lo cual nos da entender que existe recursos para

realizarla la factibilidad social de 5 esto quiere decir que contamos con la ayuda de las personas de la empresa y factibilidad política de 5 con un total de 23 eso no da a entender que su categoría al realizarla el Alta

El tercer objetivo específico es la adecuada delegación de funciones el impacto sobre el propósito que tendrá es de 5 su factibilidad técnica siendo también de 5 sabiendo que contamos con los recursos tecnológicos necesarios , la factibilidad financiera de 5 lo cual nos da entender que existe recursos para realizarla la factibilidad social de 5 esto quiere decir que contamos con la ayuda de las personas de la empresa y factibilidad política de 5 con un total de 25 eso no da a entender que su categoría al realizarla el Alta

4.2 Análisis de impacto de objetivos

Nuestro objetivo primordial o específico es Fomentar la motivación en los trabajadores generando empoderamiento en el trabajo la factibilidad de lograrse es creando un sentido de pertenencia que mejore el rendimiento personal como empresarial , el impacto de genero se hará mediante la socialización que será dirigida a ambos géneros dentro de la empresa , el impacto ambiental tendremos la creación de relaciones interpersonales la relevancia que tendrá será el mejoramiento del compañerismo laboral su sostenibilidad será en el mejoramiento interpersonal y empoderamiento laboral el puntaje nos da un total de 22 lo cual nos permite identificar que la categoría es alta permitiéndonos continuar con nuestro proyecto

Fortaleciendo el trabajo en equipo la factibilidad de lograrse estableciendo lazos de comunicación y confianza , el impacto de género que tendrá se dará mediante la inclusión de la toma de decisiones de ambos géneros sin

discriminación, el impacto ambiental se manifestara mediante el mejoramiento del entorno laboral, la relevancia que tendrá será canalizando los recursos necesarios para la mejora su sostenibilidad se dará en un incremento y mejora personal como empresarial el puntaje nos da un total de 22 lo cual nos permite identificar que la categoría es alta permitiéndonos continuar con nuestro proyecto

Fomentando el compromiso laboral la factibilidad de lograrse es entregando incentivos los cuales motiven al trabajador, el impacto de genero será logrando el crecimiento personal de ambos géneros ,el impacto ambiental se dará con un óptimo desempeño en la empresa la relevancia que tendrá será generando mayor productividad su sostenibilidad fortalecerá los procesos que se realizaran en la empresa el puntaje nos da un total de 22 lo cual nos permite identificar que la categoría es alta permitiéndonos continuar con nuestro proyecto

La adecuada delegación de funciones tendrá una factibilidad de lograrse mediante la entrega de manuales de funciones detallando cada función que realizará el trabajador, el impacto de genero será delegando funciones sin discriminación de géneros , su impacto ambiental permitirá la seguridad al realizar sus actividades la relevancia que tendrá permitirá la satisfacción al realizar su trabajado con una sostenibilidad se dará mediante la motivación y empoderamiento el puntaje nos da un total de 22 lo cual nos permite identificar que la categoría es alta permitiéndonos continuar con nuestro proyecto

4.3 Análisis del diagrama de estrategia

El primer elemento trata sobre Fortalecer el trabajo en equipo mediante Fomentación de la buena actitud asumiendo la responsabilidad de guiar a un grupo de gente de la mejor manera posible y realizando salidas o convivencias que mejoren las relaciones interpersonales

El segundo elemento es Fomentar el compromiso mediante el Reconocimiento del desempeño de los trabajadores y Estableciendo canales de comunicación a través de los cuales los empleados puedan dar su feedback.

El tercer elemento es la Adecuada delegación de funciones mediante Supervisión del trabajo, ofreciendo una retroalimentación positiva y constructiva y Ofreciendo la formación y preparación para asumir las responsabilidades

4.4 Análisis Matriz de marco lógico

La finalidad es disminuir el conformismo y desmotivación de los colaboradores en sus actividades laborales el indicador nos permiten promover el trabajo en equipo desarrollando estrategias de motivación que involucren la participación de los integrantes llegando al logro de los objetivos y metas en común en un 90% los medios de verificación que utilizaremos será a través de una encuesta al personal como supuesto se plantea que la situación elevara los índices de desarrollo organizacional

El propósito es fomentar la motivación en los trabajadores generando empoderamiento el indicador nos permite establecer un incremento en el conocimiento de la importancia de la motivación tanto personal como laboral elevando el índice de motivación de un 50% a un 93% el medio de verificación que se utilizara será a través del rendimiento del personal frente a las adversidades de trabajo como supuesto se plantea la importancia que tiene el plan para el cumplimiento de objetivos

El primer componente que se plantea es fortalecer el trabajo en equipo promoviendo el trabajo en equipo desarrollando estrategias de motivación que

Mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa CELCO mediante la elaboración de un plan de motivación en la zona 9 del distrito Metropolitano de Quito.

involucren la participación de todos los integrantes llegando al logro de objetivos y metas en común en un 90% el medio de verificación será mediante un informe del desenvolvimiento en el trabajo con otras personas de su área de trabajo supuesto comprensión de equipo al realizar su trabajo

El segundo componente es fomentar el compromiso los directivos deben responsabilizarse y esforzarse continuamente en aumentar los niveles de motivación de los empleados hasta llegar a un 95% y esto se verificara mediante un buzón de sugerencias el cual estará encargado de dar el informe la jefatura de rrhh como supuesto se plantea el conocimiento de la inquietudes de nuestros trabajadores

El tercer componente es la adecuada delegación de funciones mediante planificaciones del trabajo del 80% de los colaboradores teniendo en cuenta el consumo de trabajo para evitar sobrecargas y se verificara mediante la planificación por parte de la jefatura de rrhh el supuesto planteado es la identificación con la filosofía de la empresa y el puesto de trabajo que realiza creando confort al realizarla

Las actividades que se realizaran son:

- Charlas sobre el liderazgo para asumir la responsabilidad de guiar a un grupo
- Realizar salidas o convivencias que mejoren las relaciones interpersonales
- Reconocer el desempeño de los trabajadores (incentivos monetarios y no monetarios)

- Establecer canales de comunicación a través de los cuales los empleados puedan dar su feedback
- Hojas de control para supervisar el trabajo , ofreciendo una retroalimentación positiva y constructiva
- Formación técnica y profesional de los colaboradores para asumir las responsabilidades

El resumen del presupuesto entra todo lo que se invertirá en el transcurso del proyecto y entre ellos están gastos corrientes honorarios profesionales sueldos salarios viáticos pasajes gasto de hospedaje gastos de trabajo de campo ediciones de oficina maquina herramientas y accesorios equipos de laboratorio aportaciones aportación institucionales aportaciones de los usuarios del proyecto

Los medios de verificación serán mediante proformas recibos comprobantes facturas. Como supuestos de que no se permitan realizar las actividades habrá negativa a la ejecución del taller poco interés por parte de la gerencia actitudes no acorde a cada situación enfrentada limitaciones por parte del personal

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1 Antecedentes de la propuesta

Las organizaciones requieren que sus colaboradores aumenten su conocimiento y lo pongan en práctica y, lo cual permitirá que se mejore la toma de decisiones, permitiendo de manera oportuna resolver problemas con una buena actitud. De esta manera podemos entender que, el empoderamiento es la capacidad de los trabajadores en el que genera la toma de decisiones de manera autónoma, minimizando en la medida de lo posible la supervisión de sus superiores, y a la vez de hacerse responsables de esas decisiones.

La empresa CELCO tiene como actividad principal la venta e instalación de equipos informáticos (UPS) y cuyo principal objetivo es satisfacer a los clientes internos y externos para posesionarse en el mercado generando una rentabilidad adecuada.

Actualmente dentro de la organización se ha generado insatisfacción en el personal y esto lo pudimos verificar en la encuesta realizada ya que en la quinta pregunta se plantea si existe una motivación adecuada por parte de la organización lo cual es alarmante ya que el 100% manifiesta que no existe una motivación adecuada. La realización del plan de motivación y empoderamiento para la empresa CELCO surge de la necesidad que presenta la organización debido a la falta de estrategias encaminadas a fomentar un ambiente laboral agradable en donde los colaboradores puedan desempeñarse de la mejor manera.

La existencia de este tipo de planes sobre la motivación permite el cumplimiento de las tareas logrando resultados positivos en los servicios que

brinda la empresa CELCO, para ello es necesaria la participación activa de los colaboradores así como el compromiso de todos los miembros de la organización.

El proyecto busca estudiar el empoderamiento y motivación individual, donde se indaga los diversos conceptos dentro de la ciencia, y los antecedentes disponibles revelando que los empleados con altos niveles de empoderamiento psicológico manifiestan una mayor satisfacción laboral y un mayor compromiso con la organización. Cabe resaltar que se incluyen las teorías y la escuela cognitiva los cuales fundamentan la relación con el empoderamiento.

5.2 Justificación de la propuesta

La Empresa CELCO no cuenta con planes de motivación y empoderamiento que generen resultados positivos en sus colaboradores por eso nos hemos visto en la necesidad de realizar un plan de acción en donde se detallaran algunas estrategias que se pueden utilizar para mejorar la motivación del colaborador como el empoderamiento con la empresa.

5.3 Objetivo general

Implementar un plan de acción con actividades relacionadas con la motivación que ayuden a mejorar el clima laboral y el rendimiento del trabajador, llegando a un nivel de satisfacción que permita un empoderamiento

5.4 Objetivos Específicos

- Fortalecer el trabajo en equipo
- Fomentar el compromiso laboral
- Adecuada delegación de funciones

Mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa CELCO mediante la elaboración de un plan de motivación en la zona 9 del distrito Metropolitano de Quito.

5.5. Orientación para el estudio

La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo.

Constituye el éxito de toda empresa el lograr que sus empleados sientan que los objetivos de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas. Sin embargo debe entenderse que el concepto de motivación varía de acuerdo a la persona y a factores sociales y culturales.

Así, existen muchas técnicas para promover la motivación laboral, pero deberán observarse factores como la edad, idiosincrasia, nivel social y cultural del individuo para identificar cuáles son las más efectivas de acuerdo al caso en particular.

Estudios sobre la motivación laboral. El Instituto para la Calidad de Vida Diaria creado por Sodexo, en alianza con el Institute For Service Innovation & Strategy, realizó un estudio sobre las técnicas de motivación laboral, la cual publicó en un libro llamado "Valorar a las personas para crear Valor". En éste, se establecen estrategias aplicadas para la motivación del capital humano de las organizaciones, analizando las técnicas de motivación desde un punto de vista teórico y práctico, tomando como ejemplo la experiencia de las empresas más importantes del mundo.

En este estudio se identifican tres factores considerados claves para el desarrollo de la motivación laboral:

Factores de la Motivación Laboral

- La creación de condiciones de trabajo consideradas por el empleado como amigables, estableciendo un equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral. En el estudio a este factor se le llamó "Vivir".
- Ofrecerle al empleado la posibilidad y la oportunidad de crecimiento dentro de la organización, creando un ambiente de cooperación y recompensa entre ellos. A este factor se le llamó "Crecer".
- Lograr que los valores y visión de la empresa sean compartidos por sus empleados, creando un sentido de pertenencia y un vínculo entre ellos. A este factor se le denominó "relacionarse (Profecional, 2013)

Motivación viene del origen motivus la causa del movimiento que puede ser mediante un impulso interno a la vez mantiene la conducta según la psicología y filosofía en la motivación interviene la voluntad y el interés llegando a un alcance de metas y fines determinados.

Existen varias teorías que abarcan la motivación pero solo nos enfocaremos en algunas de ellas

- La primera teoría es la modificación de la conducta. (B.F.Skinner)
- La segunda teoría de la jerarquía de las necesidades (Abraham Maslow)
- La tercera teoría bifactorial de Herzberg
- La cuarta teoría ERG (Existencia – Relación-Crecimiento) de la motivación (Clayton Alderfer)

La aceptación de la validez de los principios del aprendizaje y de la modificación de la conducta, a través del aumento del repertorio de las conductas deseables o la disminución de las contrarias, usando procesos de reforzamiento o castigo heredados del condicionamiento.

En se encuentran tres puntos que son el determinismo, experimentalismo, parsimonia, operacionismo y ambientalismo

Determinismo.- es el descubrimiento de las relaciones entre causas y efectos para la prevención de determinados fenómenos

Experimentalismo.- dice que cada cosa debe someterse a verificación experimental, lo cual derivada en la solución para cada problema

Parsimonia.- frente a varias teorías explicativas, el conductista sabrá elegir la menos compleja y la más apropiada, en especial frente la relación ambiente conducta

Operacionismo.- para que los conceptos sean validados en la práctica científica estos deben ser traducibles en operaciones concretas ((Comporta ArrietaWilliam, 2013)

Ambientalismo.- busca en la interacción con el ambiente, la explicación de la conducta de un sujeto en determinada situación

Teoría de la jerarquía de las necesidades (Abraham Maslow) esta propone que la gente se sienta motivada en función de cinco niveles de necesidad mediante algunas premisas fundamentales podemos asegurar que el trabajador este motivado

- Solo motivan las necesidades no satisfechas
- Las necesidades de la gente se distribuyen de acuerdo con un orden de importancia (jerárquica) que va de las necesidades básicas a las complejas
- La gente no se sentirá motivada a satisfacer una necesidad de orden superior a menos que haya satisfecho por lo menos en grado mínimo la necesidad de grado inferior

Los niveles de necesidad según la pirámide de Maslow tenemos

- Fisiológicas donde están las necesidades primarias o básicas de la gente
- Seguridad como la palabra lo dice donde haya protección y seguridad
- Sociales como amor amistad aceptación y afecto
- Estima es donde se concentra su ego , condición social , respeto por si mismo , reconocimiento de sus logros gozar de confianza personal y prestigio
- Autorrealización es el nivel más elevado del ser humano , se halla en la cima de las jerarquías , y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido valido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad

Como se puede motivar a los trabajadores mediante esta teoría

Se recomienda a los directivos que satisfagan las necesidades de orden inferior de sus empleados, para poder incrementar el desempeño de sus subordinados debe conocer y satisfacer sus necesidades (Comporta ArrietaWilliam, 2013)



Figura 1: Piramide Maslow

Figura 1 (Fecha de actualización: 23/11/2017. Cómo citar: "Pirámide de Maslow". En: *Significados.com*. Disponible en: <https://www.significados.com/piramide-de-maslow/> Consultado: 28 de octubre de 2018, 10:49 pm.)

Mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa CELCO mediante la elaboración de un plan de motivación en la zona 9 del distrito Metropolitano de Quito.

Teoría bifactorial de Herzberg

Propone que la gente este motivada por factores de motivación más que por factores de mantenimiento

Factores de la teoría Herzberg consisten en factores motivadores y factores higiénicos

El los factores motivadores encontramos los factores que cuando van bien producen satisfacción en estos encontramos la:

- Realización exitosa del trabajo
- Reconocimiento del éxito obtenido por parte de los directivos y compañeros
- Promociones en la empresa

Y factores que cuando van mal no producen insatisfacción en estos tenemos:

- Falta de responsabilidad
- Trabajo rutinario y aburrido

Mientras que en los factores higiénicos están los factores que cuando van bien no producen satisfacción en los cuales están:

- Status elevado
- Incremento del salario
- Seguridad en el trabajo

Y los factores cuando van mal producen insatisfacción donde están:

- Malas relaciones interpersonales
- Bajo salario
- Malas condiciones de trabajo

Realizando la comparación entre la teoría de Maslow y de Herzberg se puede notar que la autorrealización el estima o status está relacionado con los

factores motivadores lo cuales son trabajo desafiante, logro, crecimiento, responsabilidad, progreso, reconocimiento, status mientras que la afiliación o aceptación, seguridad y necesidades fisiológicas se relacionan con los factores higiénicos como relaciones interpersonales , políticas y administrativas, calidad supervisión ,condiciones de trabajo , seguridad en el puesto sueldo y vida personal

Como motivar a los empleado con esta teoría el viejo paradigma con el dinero o con otros factores de motivación intrínsecos, pero con el nuevo paradigma el salario es importante pero no es el mejor satisfechos con su motivador, los factores intrínsecos si lo son, cuando los empleados están satisfechos con sus sueldo y otros factores de mantenimiento pueden ser motivados con el trabajo (Comporta ArrietaWilliam, 2013)

Esta palabra que ahora nos ocupa tiene su origen etimológico en el latín. Así, podemos saber que en concreto emana del vocablo latino planus que puede traducirse como “plano”.

Un plan es una intención o un proyecto. Se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla. En este sentido, un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra. El plan que utilizaremos es el Plan de acción. Ya que es la forma más sencilla de solucionar problemas prioritarios de la empresa ya que es fácil dividirlo en partes y esto se consigue con el diseño de un plan de acción que se elaborara para el equipo de la empresa (Comporta ArrietaWilliam, 2013)

Para realizar el plan de acción necesitamos de algunos pasos que se detallan a continuación;

Define los objetivos.-Dicho plan de acción debe tener un objetivo claro, conciso y medible. No puedes iniciar un plan de acción si no sabes lo que quieres lograr con él ni en cuanto tiempo.

Detalla las estrategias.-A partir de este punto se deben especificar las estrategias que se seguirán para lograr dicho objetivo. Éstas deben mostrar el camino que se seguirá durante el desarrollo y ejecución del plan de acción.

Plantea las tareas.-Luego, se debe plantear los pasos a seguir o tareas de cada una de las estrategias planteadas. Las tareas deben ser lo más específicas y detalladas posibles, reflejando cada paso necesario.

Elabora una Carta Gantt.-Las tareas deben tener tiempos específicos, fechas de inicio y fechas de finalización, para lo cual es aconsejable adaptar al formato del plan de acción una gráfica de Gantt para tal propósito (Entrepreneur, 2010))

Designa responsable.-Se deben asignar los responsables de cada tarea, quienes preferentemente deben ser los que están involucrados en la elaboración del plan de acción. (Entrepreneur, 2010)

Ejecuta el plan.- Se ponen en marcha la ejecución del plan de acción. Cada responsable ya sabe las tareas que debe ejecutar para cumplir con las estrategias planteadas y lograr el objetivo final de tu plan. (Entrepreneur, 2010)

5.5.1 Relación de contenidos

Motivación a través de consecuencias

Tabla 1: Motivación a través de consecuencias

NOMBRE	TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
El cliente Misterioso	El equipo de trabajo tendrá que imitar a un Cliente molesto o Irritado y cuando acabe Vendrá el siguiente	30minutos	Área de RRHH	Convencer a ese cliente representado por una persona del equipo para que se vaya contento la inteligencia emocional será la clave para saber como compensar al cliente con productos o servicios propios de la empresa además se podrá sacar soluciones creativas para para aplicar en la realidad	tiempo, disfraces

NOMBRE	TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
Mimicompañía.	Cada miembro del equipo representa un animal el resto debe adivinarlo a continuación se comenzara un debate sobre las posibles mejoras de expresarse	30minutos	Área de RRHH	El colaborador sabrá en que esta fallando y utilizara todas esas observaciones para cambiar	tiempo, hojas , esferos

NOMBRE	TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
Best team	Cada equipo escribe en una tarjeta verde 3 fortalezas y en una roja 3 cosas que deben tener un compañero para trabajar en equipos se mezclan todas las tarjetas verdes , por un lado y las rojas por otro a continuación se adivina cual sería el equipo real (verde) y cual el ideal (rojo).	30minutos	Área de RRHH	Identificar las fortalezas de cada persona y las formas adecuadas de trabajar en equipo	tiempo, esferos hojas de color verde y rojo

NOMBRE	TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
Que sabes de mi	Cada miembro del grupo recibe un sobre con un nombre escrito y un post it de cada color los colores de las notas se utilizan para anotar una cualidad que nos gusta que debe mejorar respecto de la persona cuyo nombre esta anotado en el sobre las criticas siempre se expresaran de forma constructiva al acabar el ejercicio se recogerá los sobres y los reparte ahora si a la persona del nombre que está en el sobre	60 y 75minu	Área de RRHH	ayuda a que las personas que participan obtengan una visión imparcial de ellos mismo y al identificar sus debilidades	tiempo, esferos hojas de colores

NOMBRE	TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
Bueno y Malo	<p>Consiste en darles un papel en blanco y un bolígrafo cada uno dividirá la hoja en dos columnas en una de ellas tienen que anotar los aspectos buenos de su trabajo y en la otra los negativos se insertara todas las hojas en una urna y después un portavoz tendrá que sacarlas una a una e ir leyendo en voz alta todas las anotaciones</p>	60 y 75minu	Área de RRHH	<p>Se creara un debate sobre los aspectos positivos y negativos de la empresa del cual se deberá extraer conclusiones</p>	<p>tiempo, esferos hojas de color blanco y negro</p>

Realizado por: Sara Elizabeth Vegne Carcelen

Motivación de incentivos al rendimiento

Tabla 2: Motivación de incentivos al rendimiento

NOMBRE	TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
Incidencia de los incentivos En el trabajo	Por medio de fechas organizar los incentivos no monetarios que se puede dar a los colaboradores por su desempeño como chocolates esferos camisetas gorras	Mensualmente	Área de RRHH	Se sentirán realizados ya que por su esfuerzo realizado se le esta recompensando de una forma u otra	Incentivos

NOMBRE	TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
Incentivos para gerentes y ejecutivos	Tener un plan de vinculación con las utilidades anuales de la organización sobre todo tratándose de cortos plazos	Depende el día	Área de RRHH	Lograr que sean balanceados de acuerdo a los resultados a corto y largo plazo y no olvidar que correspondan a las necesidades de los ejecutivos se debe tomar en cuenta si el incentivo lo desea metálico o si prefiere adquirir acciones en la organización	Incentivos

NOMBRE	TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
Incentivos para grupos o equipos	Tener una lista donde se clasifica el desempeño de cada colaborador con el incentivo que se le dará de acuerdo al desarrollo de productividad realizada	Depende el día	Área de RRHH	Enfocado al logro global del grupo o equipo y siempre será considerado de acuerdo del desempeño global del grupo o equipo este puede ser de cualquier tipo de incentivo	Incentivos

Realizado por: Sara Elizabeth Vegne Carcelen

Motivación por diversión y entretenimiento

Tabla 3: Motivación por diversión y entretenimiento

TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
Dinámica la telaraña el facilitador entrega un ovillo de lana a uno de los colaboradores este debe presentarse y decir sus intereses y lanzar la bola a otra persona así hasta que el ultimo lanzara a una persona y repetirá lo que dijo uno de los colaboradores hasta terminar la dinámica	30 minutos	Área de RRHH	Integración de los participantes	Ovillo de lana

TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
Dinámica la telaraña el facilitador entrega un ovillo de lana a uno de los colaboradores este debe presentarse y decir sus intereses y lanzar la bola a otra persona así hasta que el ultimo lanzara a una persona y repetirá lo que dijo uno de los colaboradores hasta terminar la dinámica	30 minutos	Área de RRHH	Integración de los participantes	Ovillo de lana

TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
Los números cada cartulina deberá llevar un número del 0al9 se hace dos juegos de cada uno el número de personas es de 20 el coordinador dirá un numero ejm3843 y el equipo lo deberá formar	30minutos	Área de RRHH	Animar al grupo y contribuir a la concentración	20 cartulinas inem

TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
Afiche objetivo se le pide a los participantes que expresen su opinión del tema sobre el cual se trabaja puede ser mediante una lluvia de ideas así se dará la opinión de cada uno en su área de trabajo	20minutos	Área de RRHH	Presentar de forma simbólica la opinión de determinado tema	pedazos grandes de papeles o cartulinas recorte de periódicos marcadores lápices de colores

TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
La liga del saber simular un concurso de radio en el cual se realizaran preguntas sobre el trabajo y el desenvolvimiento	15minutos	Área de RRHH	Evaluar el conocimiento y y manejo de cualquier tema trabajado	manuales de la empresa reglamento de la empresa

Realizado por: Sara Elizabeth Vegne Carcelen

TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
Programas deportivos organizar torneos deportivos en los que puedan participar todos los departamentos y colaboradores de la organización	Un día donde se realizara mañana deportiva	Área de RRHH	Permitirá reforzar el compañerismo entre sus colaboradores y a demás sirve para crear lazos de confianza que vayan más allá de lo laboral	Pelota de futbol, tiempo

TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
<p>Libros deben entregarse a cada uno de los trabajadores un pagina de un libro en orden secuencial los demás no podrán mostrar a los demás la página que les fue entrada y deberán conservar entre si para ubicar las paginas en orden</p>	30 minutos	Área de RRHH	<p>Esta actividad se construye espacios de interacción que ponen a prueba habilidades comunicativas que facilitan la resolución de conflictos y la toma de decisiones</p>	libros ,revistas

Realizado por: Sara Elizabeth Vegne Carcelen

TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
Programas deportivos organizar torneos deportivos en los que puedan participar todos los departamentos y colaboradores de la organización	Un día donde se realizara mañana deportiva	Área de RRHH	Permitirá reforzar el compañerismo entre sus colaboradores y a demás sirve para crear lazos de confianza que vayan más allá de lo laboral	Pelota de futbol, tiempo

TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
<p>Small Talk</p> <p>los empleados son divididos en parejas que se sientan frente a frente durante cortos periodos de tiempo con el fin de conocerse . Cada cierto , por lo general cada dos minutos deberán cambiar de pareja y volver a repetir las mismas preguntas que hizo a su anterior compañero hasta que que hablen con todos los trabajadores que participan de la actividad</p>	30minutos	Área de RRHH	Una oportunidad para reforzar lazos de confianza entre los colaboradores	

TACTICA	TIEMPO	RESPONSABLE	IMPACTO	RECURSOS
Show and Tell en esta actividad cada uno de los trabajadores debe exponer ante los demás una habilidad personal que considere única aunque la dinámica se asemeja a la de un concurso de talentos en una actividad de show and tell no hay ganadores ni perdedores	30minutos	Área de RRHH	un espacio donde los trabajadores tienen la posibilidad de reconocer sus habilidades y fortalezas y las de sus compañeros de trabajo	

Realizado por: Sara Elizabeth Vegne Carcelen

5.6 Metodología

Tipo de Investigación

El presente proyecto se utiliza los el método inductivo ya que de hecho es uno de los métodos más utilizados ya que por medio de el podemos realizar la observación de los hechos para poderlos registrar para poderlos clasificar y de esa manera estudiar los hechos permitiendo llegar a una generalización

La Encuesta

Es un mecanismo o herramienta que nos permite recopilar datos a través de un conjunto de preguntas la encuesta que nosotros realizaremos consta de ocho preguntas cerradas donde tratamos de investigar si los colaboradores conocen algo al respecto con motivación y empoderamiento

Población

Población. - es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio. La población será de 34 personas las cuales trabajan actualmente en la empresa

5.6.1. Resultados de la encuesta

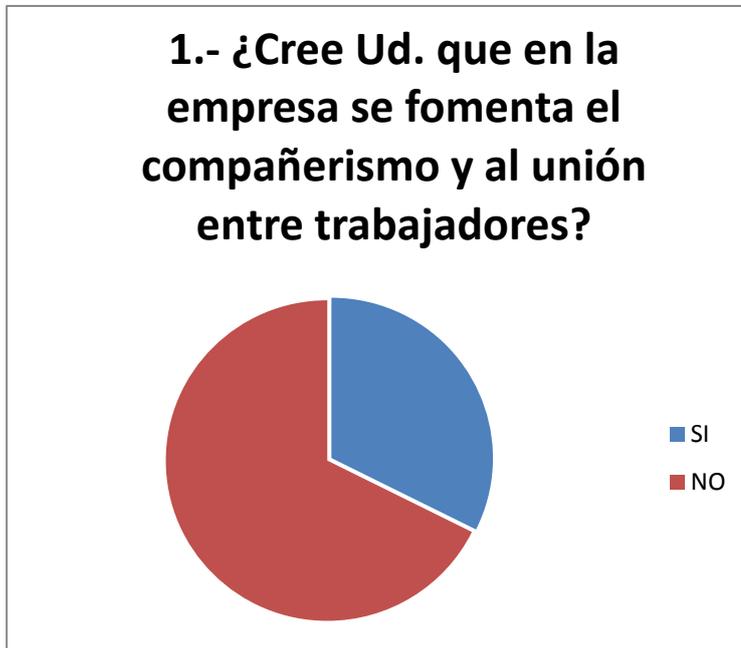


Figura 2 : Pregunta 1

Realizado por Sara Elizabeth Vegne Carcelen

Fuente: Investigación de campo

Tabla 4: Pregunta 1

SI	11	32%
NO	23	68%

Realizado por Sara Elizabeth Vegne Carcelen

Fuente: Investigación de campo

Interpretación

Los resultados obtenidos de la primera preguntan podemos ver que el 32% de los colaboradores de la empresa Celco creen que la empresa fomenta el compañerismo y la unión entre trabajadores mientras que el 68% restante de los colaboradores creen que no se fomenta el compañerismo basándonos en estos resultados podemos notar que no existe una fomentación en la empresa que permita que haya unión y compañerismo

Mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa CELCO mediante la elaboración de un plan de motivación en la zona 9 del distrito Metropolitano de Quito.

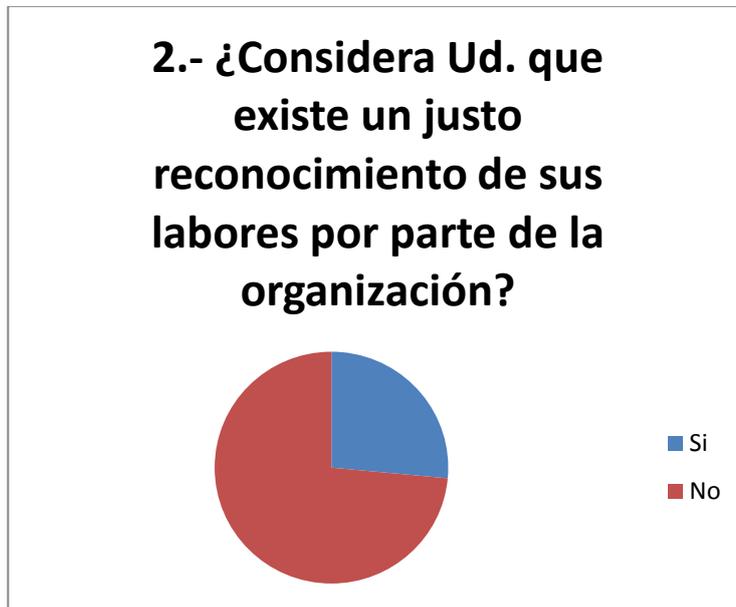


Figura 3: Pregunta 2
Realizado por Sara Elizabeth Vegne Carcelen
Fuente: Investigación de campo

Tabla 5: Pregunta 2

SI	9	26%
NO	25	74%

Realizado por Sara Elizabeth Vegne Carcelen
Fuente: Investigación de campo

Interpretación

Los resultados de la segunda pregunta nos reflejan que el 26% de los colaboradores consideran que si existe un justo reconocimiento de sus labores por parte de la organización mientras que el 74% de los colaboradores restantes consideran que no existe un justo reconocimiento de sus labores por parte de la organización podemos notar que no existen reconocimientos justos para los colaboradores al realizar sus actividades designadas

Mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa CELCO mediante la elaboración de un plan de motivación en la zona 9 del distrito Metropolitano de Quito.



Figura 4: Pregunta 3
 Realizado por Sara Elizabeth Vegne Carcelen
 Fuente: Investigación de campo

Tabla 6: Pregunta 3

SI	8	24%
NO	26	76%

Realizado por Sara Elizabeth Vegne Carcelen
 Fuente: Investigación de campo

Interpretación

Los resultados de la tercera pregunta reflejan que el 24% de los colaboradores conocen de qué trata la motivación laboral mientras que el 76% restante de los colaboradores no saben que es motivación

Mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa CELCO mediante la elaboración de un plan de motivación en la zona 9 del distrito Metropolitano de Quito.

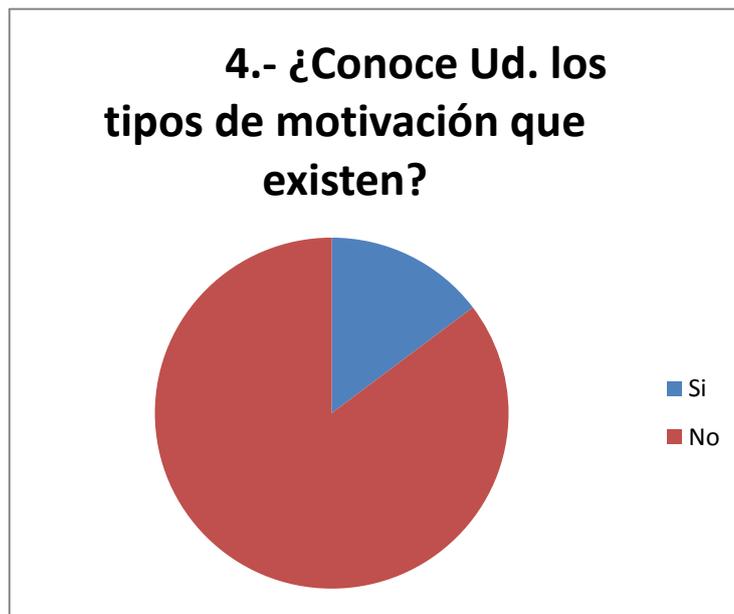


Figura 5: Pregunta 4
 Realizado por Sara Elizabeth Vegne Carcelen
 Fuente: Investigación de campo

Tabla 7: Pregunta 4

SI	5	15%
NO	29	85%

Realizado por Sara Elizabeth Vegne Carcelen
 Fuente: Investigación de campo

Interpretación

Los resultados de la cuarta pregunta nos reflejan que el 15% de los colaboradores si conocen los tipos de motivación laboral que existe mientras que el 85% de los colaboradores restantes no conocen cuales son los tipos de motivación que existen

Mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa CELCO mediante la elaboración de un plan de motivación en la zona 9 del distrito Metropolitano de Quito.

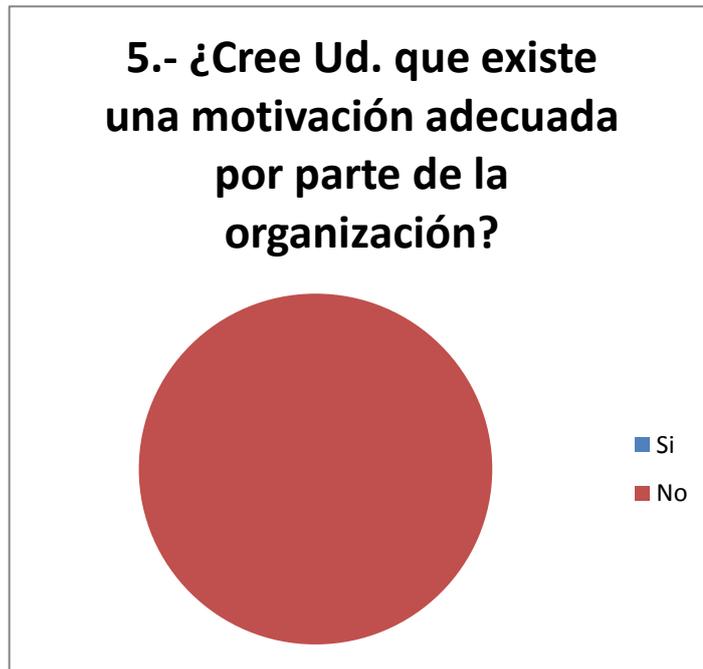


Figura 6: Pregunta 5
Realizado por Sara Elizabeth Vegne Carcelen
Fuente: Investigación de campo

Figura 7: Tabla 7

SI	0	
NO	34	100%

Realizado por Sara Elizabeth Vegne Carcelen
Fuente: Investigación de campo

Interpretación

La respuesta a la quinta pregunta nos refleja que el 100% de los colaboradores creen que no existe una motivación adecuada por parte de la organización

Mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa CELCO mediante la elaboración de un plan de motivación en la zona 9 del distrito Metropolitano de Quito.

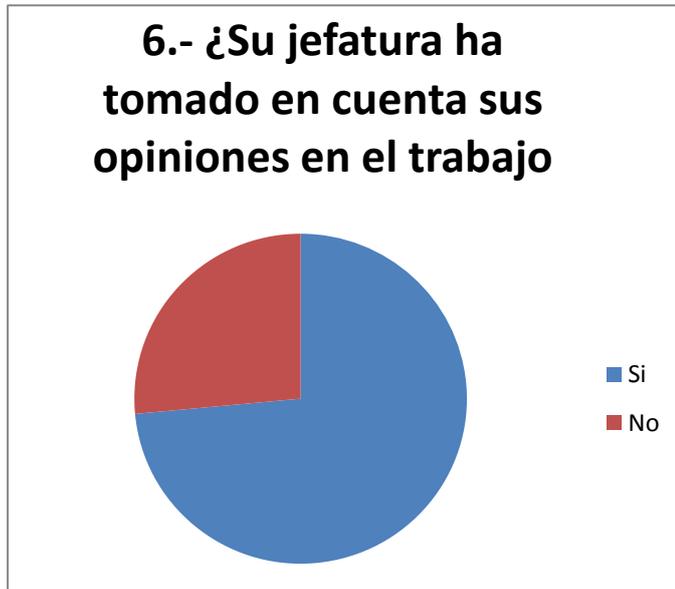


Figura 8: Pregunta 6
Realizado por Sara Elizabeth Vegne Carcelen
Fuente: Investigación de campo

Tabla 8: Pregunta 6

SI	25	74%
NO	9	26%

Realizado por Sara Elizabeth Vegne Carcelen
Fuente: Investigación de campo

Interpretación

La respuesta a la sexta pregunta nos refleja que el 74% de los colaboradores manifiestan que las jefaturas han tomado en cuenta sus opiniones en el trabajo mientras que el 26% restante no son tomadas en cuenta las opiniones en el trabajo

Mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa CELCO mediante la elaboración de un plan de motivación en la zona 9 del distrito Metropolitano de Quito.

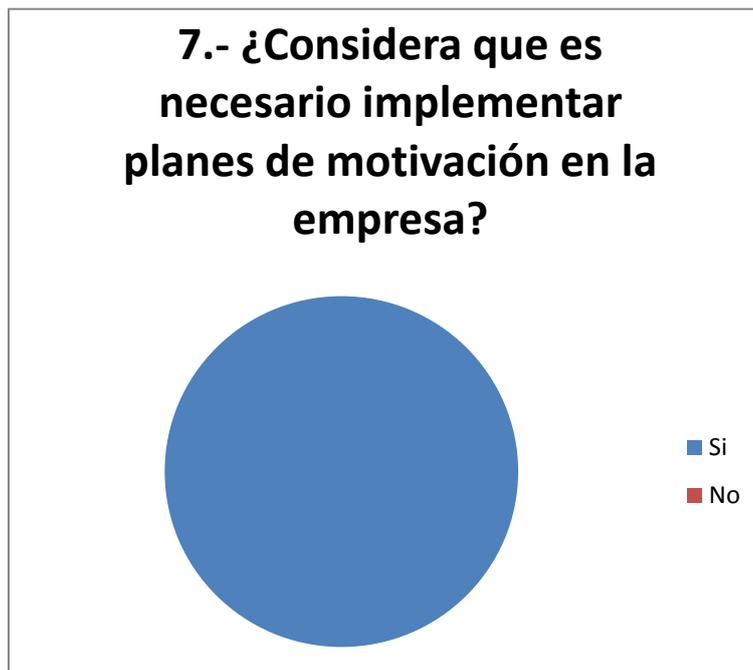


Tabla 9: Pregunta 7
 Realizado por Sara Elizabeth Vegne Carcelen
 Fuente: Investigación de campo

Tabla 10: Pregunta 7

SI	34	100%
NO	0	

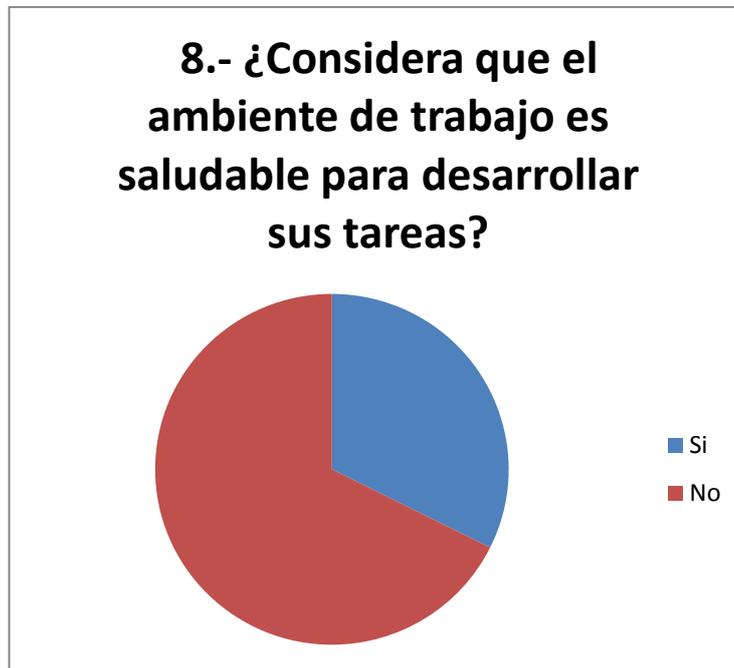
Realizado por Sara Elizabeth Vegne Carcelen
 Fuente: Investigación de campo

Interpretación

La respuesta a la pregunta siete refleja que el 100% de los colaboradores consideran necesario implementar planes de motivación en la empresa

Mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa CELCO mediante la elaboración de un plan de motivación en la zona 9 del distrito Metropolitano de Quito.

Figura 9: Pregunta 8



Realizado por Sara Elizabeth Vegne Carcelen
Fuente: Investigación de campo

Tabla 11: Pregunta 8

SI	11	32%
NO	23	68%

Realizado por Sara Elizabeth Vegne Carcelen
Fuente: Investigación de campo

Interpretación

La respuesta a la pregunta ocho nos refleja que el 32% de los colaboradores consideran que el ambiente de trabajo es saludable para desarrollar sus tareas mientras que el 68% restante consideran que el ambiente de trabajo no es nada saludable para desarrollar sus tareas

Mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa CELCO mediante la elaboración de un plan de motivación en la zona 9 del distrito Metropolitano de Quito.

CAPÍTULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.1 Recursos

Recurso humano

- Población 34 personas
- Director 2 personas
- Responsable del proyecto 1 persona

Recursos tecnológicos

- Computadora
- Memory flash
- Celular
- Proyector

Infraestructura

- Sillas (30)
- Mesa (17)
- Cafetería (1)

Material de apoyo

- Esferos
- Resaltador
- Diapositivas
- Folletos sobre el tema

Mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa CELCO mediante la elaboración de un plan de motivación en la zona 9 del distrito Metropolitano de Quito.

6.2 Presupuesto

Tabla 12: Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Honorario del Facilitador	1	\$550,00	\$550,00
Memory Flash	3	\$45,00	\$135,00
impresiones	100	\$0,25	\$25,00
Empastado	1	\$10,00	\$10,00
Anillado	5	\$2,5	\$12,50
CD	2	\$2,00	\$4,00
Movilización	5meses	\$1,50	\$56,00
Folletos	5	\$2,5	\$12,50
Alimentación	5meses	\$2,00	\$70,00
TOTAL			\$875,00

Realizado por Sara Elizabeth Vegne Carcelen
Fuente: Investigación de campo

Mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa CELCO mediante la elaboración de un plan de motivación en la zona 9 del distrito Metropolitano de Quito.

6.3 Cronograma

Tabla 13: Cronograma

MES	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDAD																
Selección de tema de Investigación																
Capítulo 1																
Antecedentes																
1.1 Contexto																
1.2 Justificación																
1.3 Matriz T																
Capítulo 2																
2.1 Mapeo de Involucrados																
2.2 Matriz de Análisis de Involu.																
Capítulo 3																
3.1 Árbol de problemas																
3.2 Árbol de objetivos																
Capítulo 4																
4.1 Matriz de análisis de alternativas																
4.2 Matriz de análisis de imp. Obj																
4.3 Diagrama de Estrategias																
4.4 Matriz de Marco lógico																
Capítulo 5																
5.1 Antecedentes de la propuesta																
5.2 Justificación de la propuesta																
5.3 Objetivos																
5.4 Marco teórico																
5.5 Relación de contenidos																
5.6 Metodología																
Capítulo 6																
6.1 Recursos																
6.2 Presupuesto																
6.3 Cronograma																
Capítulo 7																
7.1 Conclusiones																
7.2 Recomendaciones																

Realizado por: Sara Elizabeth Vegne Carcelen

CAPÍTULO VII

7.1 Conclusiones

- Durante la realización del proyecto notamos necesario implementar planes de motivación que ayuden a mejorar el clima laboral mediante un ambiente saludable para que de esa manera se podrá ver una mejora del rendimiento de los colaboradores llegando a un nivel de satisfacción que permita que se manifieste un empoderamiento en el empresa
- Mediante las estrategias que existen en el plan de motivación ejecutado se dará el fortalecimiento de los colaboradores al momento de trabajar en equipo llegando a obtener metas en común
- Los factores que influye en el desempeño de los colaboradores y no permite que se fomente el compromiso laboral es el reprimir al trabajador no permitiendo que manifieste sus dudas u opiniones a la vez no reconociendo el trabajo bien hecho esto causando que los colaboradores no se sienta valiosos en la empresa
- Es importante delegar de una forma correcta las funciones que cada colaborador de la empresa va realizar ya que de esa manera habrá mayor confianza y motivación se ahorrara tiempo y existirá una mayor productividad aumentado la rentabilidad

7.2 Recomendaciones

- Se recomienda a la empresa tomar en cuenta las estrategias y las actividades que existen en el Plan ejecutado para que de esa manera pueda mejorar las fallas que existen aún en la empresa para que se pueda mejorar el clima laboral y exista empoderamiento con la empresa al momento de ejecutar sus actividades
- Las empresas deben saber que es necesario que el personal este motivado como recursos humanos debemos velar por el bienestar del trabajador y sus necesidades verificando que se sienta a gusto realizando y que mejor manera escuchándolo, tomándolo en cuenta y felicitándolo por realizar bien su trabajo

ANEXOS

Mejorar el clima laboral y el empoderamiento de los colaboradores de la empresa CELCO mediante la elaboración de un plan de motivación en la zona 9 del distrito Metropolitano de Quito.

ENCUESTA

1.- ¿Cree Ud. que en la empresa se fomenta el compañerismo y al unión entre trabajadores?

Sí No

2.- ¿Considera Ud. que existe un justo reconocimiento de sus labores por parte de la organización?

Sí No

3.- ¿Sabe Ud. en que consiste la motivación laboral?

Sí No

4.- ¿Conoce Ud. los tipos de motivación que existen?

Sí No

5.- ¿Cree Ud. que existe una motivación adecuada por parte de la organización?

Sí No

6.- ¿Su jefatura ha tomado en cuenta sus opiniones en el trabajo

Sí No

7.- ¿Considera que es necesario implementar planes de motivación en la empresa?

Sí No

8.- ¿Considera que el ambiente de trabajo es saludable para desarrollar sus tareas?

Sí No

ANÁLISIS DE FUERZAS T

Tabla 14: ANÁLISIS DE FUERZAS T

Análisis Fuerza T					
Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Bajo desempeño laboral de los colaboradores	Desmotivación e inconformidad de los colaboradores con el ambiente de trabajo				Alto nivel de satisfacción de los colaboradores que permita mayor productividad
Fuerzas Impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerza Bloqueadoras
Charlas de motivación para todos los colaboradores de la empresa	1	5	5	1	Desinterés por parte de los directivos para coordinar charlas demotivación
Involucrar al Trabajador en toma de decisiones	2	5	2	1	Inadecuada participación por parte del trabajador
Fomentar compañerismo en el trabajo que permita realizar tareas en grupo	3	4	5	1	Descoordinación en la propuesta de metas en común

Realizado por: Sara Elizabeth Vegne Carcelen

MAPEO DE INVOLUCRADOS



Figura 10: Mapeo de Involucrados
Realizado por: Sara Elizabeth Vegne Carcelen

MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS

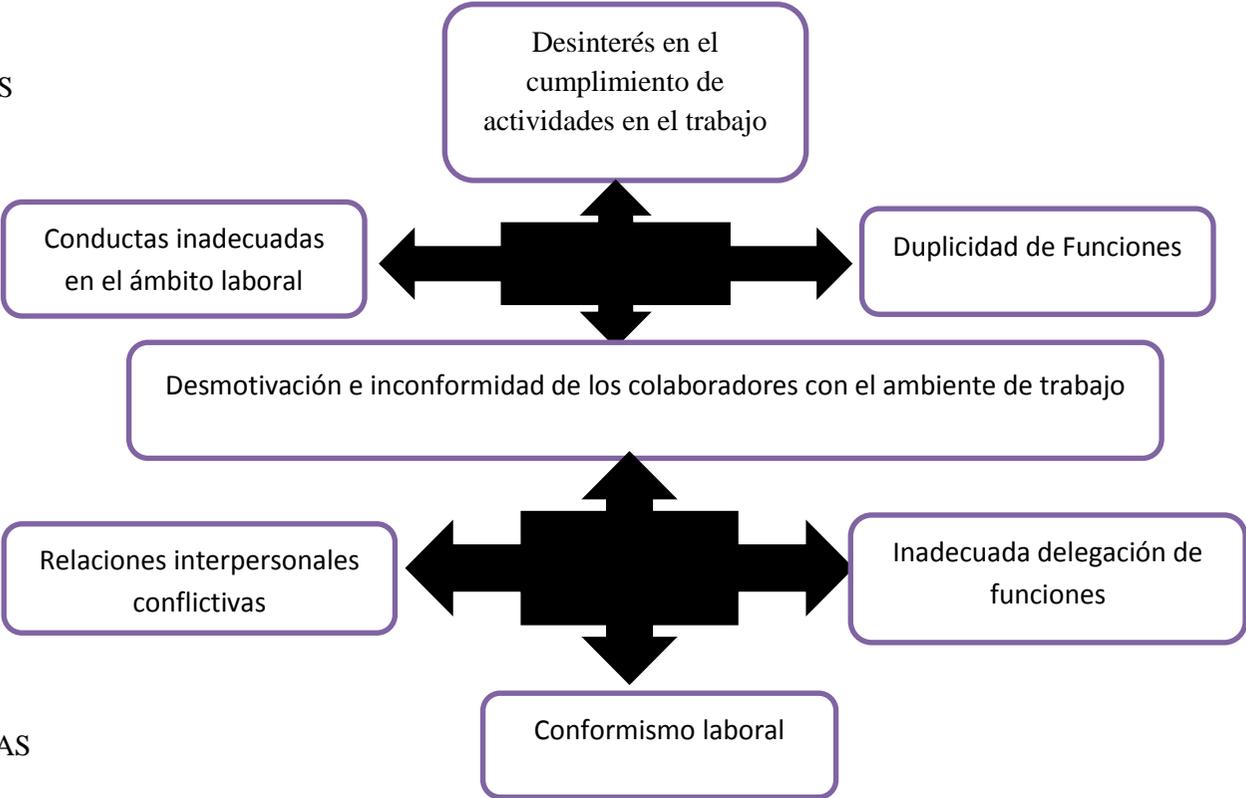
Tabla 15: MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS

Autores involucrados	Interés sobre el problema central	Problemas percibidos	Capacidades recursos mandatos	Interés sobre el problema	Conflictos potenciales
ESTADO	Capacitaciones de motivación	Desinterés por parte de las empresas	Constitución art329 inciso 3	Mejorar el rendimiento y bienestar del trabajador	Mala organización de los directivos
EMPRESA	Bajo rendimiento dentro de la organización	Desinterés por parte del trabajador	Reglamento interno art 7 recursos económicos profesionales	Mejorar el rendimiento	Tiempos muertos baja productividad
RRHH	Implementar charlas de motivación al trabajador y delegar responsabilidades	Desorganización	Presupuestario instructivos	Implementar el plan y aplicarlo	Resistencia por parte del trabajador
SOCIEDAD	Crecimiento humano individual y colectivo satisfecho	Escases de oportunidades laborales	Leyes laborales plan del buen vivir	Establecer centros de capacitación y formación laboral	Desinterés de la inclusión
ITSCO	investigación a través de la estudiante	comunicación desfavorable de sus atribuciones	En base al art 87 de la ley orgánica de educación superior, el ITSCO	Mejorar el clima laboral	Falta de interés por parte dela empresa

Realizado por: Sara Elizabeth Vegne Carcelen

Árbol de problemas

EFFECTOS



CAUSAS

Tabla 16: Árbol de problemas
Realizado por: Sara Elizabeth Vegne Carcelen

Árbol de objetivos

FINES

Interés en el cumplimiento de actividades de trabajo

Buenas relaciones de trabajo

Calidad en el cumplimiento de las funciones delegadas

OBJ. G.

Fomentar la motivación en los trabajadores generando empoderamiento en el trabajo

Fortalecer el trabajo en equipo.

Adecuada delegación de funciones

OBJ. E.

Fomentar el compromiso laboral

Figura 11: Arbol de Objetivos
Realizado por: Sara Elizabeth Vegne Carcelen

MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

Tabla 17: MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

OBJETIVOS	IMPACTO SOBRE EL PROPOSITO	FACTIBILIDAD TECNICA	FACTIBILIDAD FINANCIERA	FACTIBILIDAD SOCIAL	FACTIBILIDAD POLITICA	TOTAL	CATEGORIA
Fomentar la motivación en los colaboradores generando empoderamiento en el trabajo	4	4	5	5	5	23	ALTA
Fortalecer el trabajo en equipo	5	5	5	5	5	25	ALTA
Fomentar el compromiso laboral	4	4	5	5	5	23	ALTA
Adecuada delegación de funciones	5	5	5	5	5	25	ALTA

Realizado por: Sara Elizabeth Vegne Carcelen

MATRIZ DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS

Tabla 18: MATRIZ DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS

Objetivos	Factibilidad de lograrse	Impacto de genero	Impacto ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Fomentar la motivación en los trabajadores generando empoderamiento en el trabajo (4)	Creando un sentido de pertenencia	La socialización va hacer dirigida ha ambos géneros	Crear relaciones interpersonales saludables (5)	Mejorar el compañerismo(5) laboral	Mejoramiento interpersonal y empoderamiento laboral (5)	22	ALTA
	que mejore el rendimiento personal como empresarial(4)	dentro de la empresa (5)					
Fortalecer el trabajo en equipo (5)	Estableciendo lazos de comunicación y confianza (5)	Incluir en la toma de decisiones a ambos géneros sin discriminación	Mejorar el entorno laboral (5)	Canalizar los recursos necesarios para un mejor desenvolvimiento en su área de trabajo(5)	Mejoramiento personal como empresarial (5)	22	ALTA
Fomentar el compromiso laboral (4)	Mediante la entrega de incentivos los cuales motiven al trabajador (4)	Lograr el crecimiento personal de ambos géneros (5)	Optimo desempeño de la empresa(5)	Generar mayor productividad(5)	Fortalecer incrementos de rentabilidad empresarial (5)	22	ALTA
Adecuada delegación de funciones (5)	Entregando un manual con las funciones detalladas a realizar cada colaborador de la empresa (5)	Delegar funciones sin discriminación de géneros (5)	Seguridad en el ambiente de trabajo (5)	Satisfacción al realizar su trabajo(5)	Motivación y empoderamiento laboral (5)	22	ALTA

Realizado por: Sara Elizabeth Vegne Carcelen

DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS

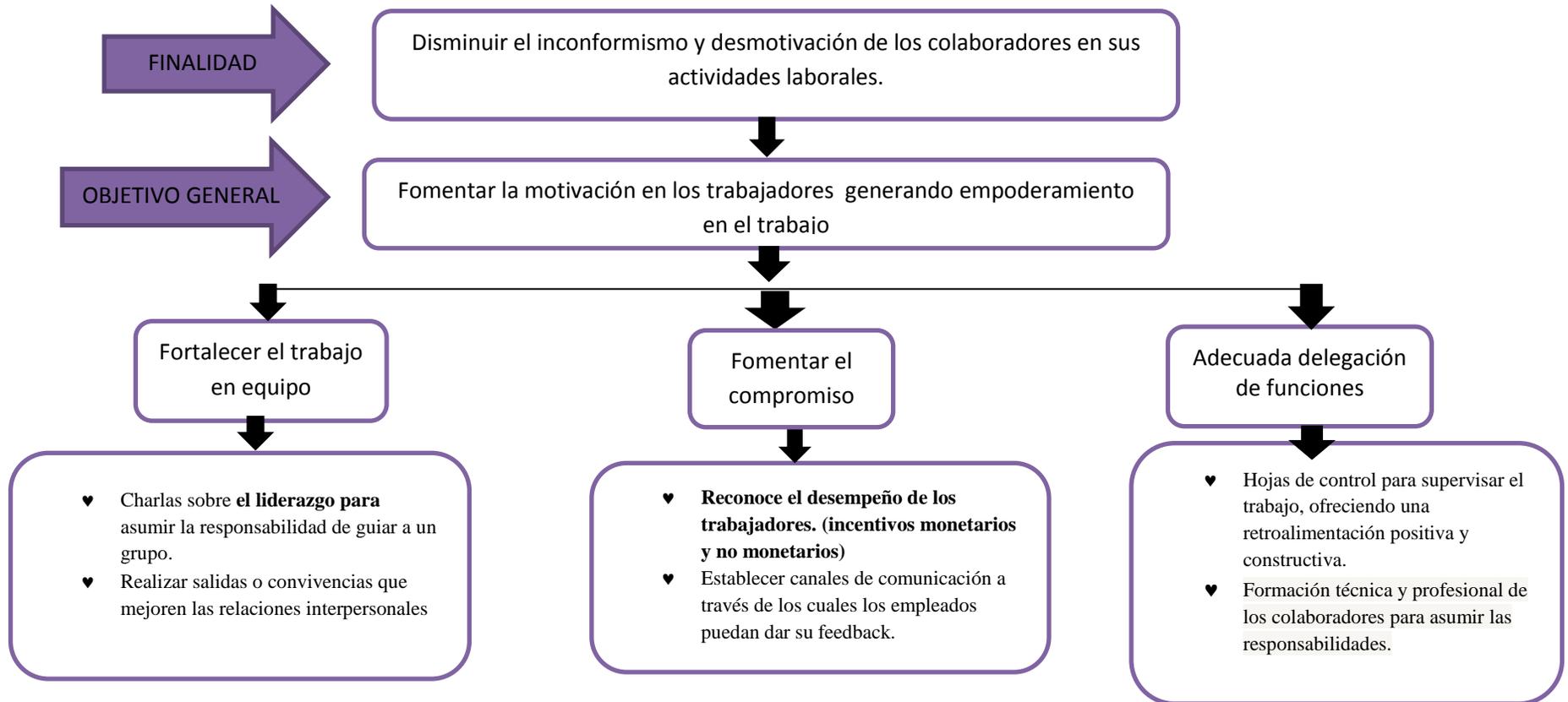


Figura 12: DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS
Realizado por: Sara Elizabeth Vegne Carcelen

MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

Tabla 19: MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

Finalidad	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Disminuir el inconformismo y desmotivación de los colaboradores En sus actividades laborales.	Incrementar el porcentaje del personal empoderado de un 50% a un 93%	Encuestas al personal	La situación eleva sus índices de desarrollo organizacional
Propósito	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fomentar la motivación en los trabajadores generando empoderamiento	Incrementar conocimiento de la importancia de la motivación tanto personal como laboral elevando el índice de Motivación de un 50% a un 93%	Rendimientos del personal Resolución de conflictos	La importancia que tiene el plan para el cumplimiento de objetivos

Actividades	Resumen del Presupuesto	Medios de Verificación	Supuestos	
Charlas sobre liderazgo para asumir La responsabilidad de guiar a un grupo	Gastos Corrientes <ul style="list-style-type: none"> • Honorarios profesionales • Sueldos salarios • Viáticos pasajes • Gasto de hospedaje • Gastos de trabajo de campo • Ediciones de oficina • Maquina • Herramientas y accesorios • Equipos de laboratorio Aportaciones • Aportación institucionales • Aportaciones de los usuarios del proyecto 	Proformas	Negativa a la ejecución del Taller	
Realizar salidas o convivencias que mejoren las relaciones interpersonales		Recibos	Poco interés por parte de la Gerencia	
Reconocimiento del desempeño de los colaboradores (incentivos monetarios y no monetarios)		Comprobantes	Actitudes no acordes a cada situación enfrentada	
Establecer canales de comunicación a través de los cuales los empleados puedan dar su feedback		Facturas	Limitaciones por parte del personal	
Hojas de control para supervisar el trabajo Ofreciendo una retroalimentación positiva Y constructiva				
Formación técnica y profesional de los Colaboradores para asumir las responsabilidades				

Componentes	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Fortalecer el trabajo en equipo	Promover el trabajo en equipo desarrollando estrategias de motivación que involucren la participación de todos los integrantes llegando al logro de objetivos y metas en común en un 90%	Informe del desenvolvimiento en el trabajo con otras personas de su área de trabajo	Comprensión de equipo al realizar su trabajo
Fomentar el compromiso laboral de los colaboradores	Los directivos deben responsabilizarse y esforzarse continuamente en aumentar los Niveles de motivación de los empleados hasta llegar a un 95%.	Buzón de sugerencias informes por parte de la Jefatura de RR HH	Conocer las inquietudes de nuestros trabajadores
Adecuada delegación de funciones a los colaboradores de la empresa	Realizar el levantamiento de funciones del 80% de los colaboradores Para evitar sobrecargas.	Planificaciones por parte de la jefatura rrhh y jefes de cada área	Identificación con la filosofía de la empresa y el puesto de trabajo que realiza creando confort al realizarla

Realizado por: Sara Elizabeth Vegne Carcelen

BIBLIOGRAFIA

- Comporta Arrieta William, A. A. (8 de Octubre de 2013). *slideshare.net*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/alexanderaular/la-motivacion-y-sus-aplicaciones-26981083>
- Cotom, C. N. (8 de Enero de 2017). *Trabajo presentado al consejo de la facultad de humanidades*. Obtenido de recursosbiblio.url.edu.gt:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrzd/2018/05/42/Toledo-Claudia.pdf>
- Entrepreneur. (1 de Septiembre de 2010). Obtenido de [. \(Entrepreneur, https://www.entrepreneur.com/article/263648, www.SoyEntrepreneur.com](https://www.entrepreneur.com/article/263648)
- Profecional, V. (2013). *Sodexo*. Obtenido de Copyright:
<http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>

Contáctenos
1-800 OCELCO
023526
www.celco.com.ec
e-mail: info@celco.com.ec



Quito DM, 12 Diciembre del 2018

Señores

INSTITUTO TECNOLÓGICO CORDILLERA

Presente,

Mediante el presente documentó CELCO Cia. Ltda. Certifica que la señorita Sara Elizabeth Vegne Carcelén con número de cédula 1752811610 realizó su proyecto de titulación en esta empresa implementando un plan de motivación que mejore el clima laboral y el empoderamiento en los colaboradores, cumpliendo todos los requerimientos solicitados.

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

Atentamente

CELCO Cia. Ltda.
Johanna Atencia
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Proyecto de titulacion.docx (D43284802)
Submitted: 10/30/2018 7:36:00 PM
Submitted By: saryelizabeth@hotmail.es
Significance: 6 %

Sources included in the report:

TESIS FINAL JENIFFER MOREIRA.pdf (D36955385)
TESIS JENIFFER MOREIRA.pdf (D37014916)
TESIS JENIFFER MOREIRA.docx (D36955386)
tesis apa (Recuperado) ultimo.pdf (D30294880)
<http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>
<https://www.significados.com/piramide-de-maslow/>
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Valdez-Monica.pdf>
<http://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/2517/1/RHP-16-17-1719215467.pdf>
<https://www.up-spain.com/blog/5-estrategias-para-fomentar-el-compromiso-de-tus-empleados/>
<http://www.buenosnegocios.com/8-actividades-que-podes-delegar-hoy-mismo-n244>

Instances where selected sources appear:

13

Ing. *Sary Elizabeth*
171639317-1

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA**

ADMINISTRACION EN RECURSOS HUMANOS PERSONAL

ORDEN DE EMPASTADO

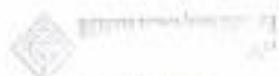
Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) **VEGNE CARCELEN SARA ELEZABETH**, portador de la cédula de identidad N° 1752811610, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 29 de Noviembre del 2018


Sra. Mariela Balseca
CAJA

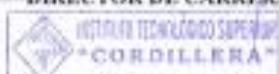

Psic. Fabián Jara
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN


Ing. William Para
BIBLIOTECA


29 NOV 2018
8,57 JRS
COMANDANTE DE PRÁCTICAS


Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES


MBA. Frikteia Mendoza
DIRECTOR DE CARRERA


29 NOV 2018
Ing. Delvick
SECRETARIA ACADÉMICA

