



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DISEÑO Y DIFUSIÓN DE UN TALLER MOTIVACIONAL CON LA
FINALIDAD DE DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA CARPEDM ADVENTURE

DMQ 2017-2018

**Trabajo de Titulación previo la Obtención del título de Tecnólogo en
Administración de Recursos Humanos**

AUTOR: KEVIN SANTIAGO VITERI MENDOZA

DIRECTOR: Ing. María José Naranjo Mina

QUITO, Junio 2018

ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 14 de Mayo de 2018

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) VITERI MENDOZA KEVIN SANTIAGO de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: DISEÑO Y DIFUSIÓN DE UN TALLER MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CARPEDM ADVENTURE DMQ 2017-2018 una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.



ING. NARANJO MARIA JOSE
Tutor del Proyecto



ING. VALVERDE MAYRA
Lector del Proyecto



ING. FRANKLIN CEVALLOS
Director de Escuela



ING. GIOVANNI URBINA
Coordinador de la Unidad de Titulación

CAMPUS 1 - MATRIZ

Av. de la Prensa N45-268 y Logroño
Teléfono: 2255460 / 2269900
E-mail: instituto@cordillera.edu.ec
Pág. Web: www.cordillera.edu.ec
Quito - Ecuador

CAMPUS 2 - LOGROÑO

Calle Logroño Oe 2-84 y
Av. de la Prensa (esq.)
Edif. Cordillera
Telfs.: 2430443 / Fax: 2433649

CAMPUS 3 - BRACAMOROS

Bracamoros N15 - 163
y Yacuambí (esq.)
Telf: 2262041

CAMPUS 4 - BRASIL

Av. Brasil N46-45 y
Zamora
Telf: 2246036

CAMPUS 5 - YACUAMBÍ

Yacuambí
Oe2-36 y
Bracamoros.
Telf: 2249994

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Kevin Santiago Viteri Mendoza, declaro bajo juramento que la investigación es absolutamente original, autentica, 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



Kevin Santiago Viteri Mendoza

C.C: 171465295-3

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Kevin Santiago Viteri Mendoza portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 171465295-3 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 diseño y difusión de un taller de motivación para disminuir el alto grado de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Carpedm Adventures DMQ; 2017-2018 con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.


Kevin Santiago Viteri Mendoza
C.C: 171465295-3

Quito, 06/04/2018

DEDICATORIA

Mi presente proyecto está dedicado primeramente para Dios por la razón que día a día me brinda salud, vida y fuerza para seguir cumpliendo mis objetivos; para mis padres que han sido siempre mi apoyo tanto económico como motivacional; a mi hermano que con sus ánimos nunca me deja caer y siempre está para brindarme la mano y a mis amigos que pusieron toda su creencia en mí.

A cada uno de ustedes va dedicado mi proyecto.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios por brindarme la salud, sabiduría y fuerza; a mis padres por todo su apoyo que me brindan y por enseñarme muchos valores y principios para ser una gran persona y ante todo por explicarme que lo más importante en un ser humano es su humildad y la generosidad; a mi hermano por cada palabra de aliento y a mis amigos en general por creer en mí y nunca dejarme rendir.

Gracias a cada uno de ustedes que me inspiraron a que este proyecto se cumpla.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	v
LISTA DE FIGURAS	viii
LISTA DE TABLAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
CAPÍTULO I	1
1. ANTECEDENTES.....	1
1.01 Contexto	1
1.01.01 Macro	1
1.01.02 Meso.....	2
1.01.03 Micro.....	2
1.02 Justificación.....	4
1.03 Determinación del Problema Central Matriz T.....	5
CAPÍTULO II	8
2. ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS.....	8
2.01 Mapeo de involucrados	9
2.02 Mapeo de análisis de involucrados	10
CAPÍTULO III	13
3. PROBLEMAS Y OBJETIVOS	13

3.01	Árbol de problemas	14
3.02	Árbol de objetivos	16
CAPÍTULO IV		18
4.	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	18
4.01	Matriz de Análisis de alternativas	19
4.02	Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos	21
4.03	Diagrama de estrategias	24
4.04	Marco Lógico	26
CAPITULO V		29
5.	PROPUESTA	29
5.01	Antecedentes	29
5.01.01	Justificación.....	30
5.01.02	Objetivo General	30
5.01.03	Objetivo Específico.....	30
5.01.04	Filosofía Empresarial	31
5.01.05	Orientación al Estudio.....	33
5.02	Descripción de la metodología de investigación.....	36
5.02.01	Metodología	36
5.02.02.	Métodos de investigación.....	37
5.02.03	tipos de investigación	37
5.02.04	técnicas de investigación.....	38
5.02.05.	Población y muestra	39
5.02.06	modelo de la encuesta	39
5.02.07.	Procesamiento de la encuesta.....	42
5.03	Formulación de la Propuesta.....	51
CAPÍTULO VI		73
6.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	73

6.01 Recursos	73
6.02 Presupuesto	74
6.03 Cronograma.....	75
CAPITULO VII	77
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
7.01 Conclusiones	77
7.02 Recomendaciones.....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	79
ANEXOS	84

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Mapeo de Involucrados	9
Figura 2: Árbol de problemas	14
Figura 3: Árbol de objetivos	16
Figura 4: Diagrama de estrategias	24
Figura 5: Organigrama.....	32
Figura 6: Pregunta 1.....	42
Figura 7: Pregunta 2.....	43
Figura 8: Pregunta 3.....	44
Figura 9: Pregunta 4.....	45
Figura 10: Pregunta 5.....	46
Figura 11: Pregunta 6.....	47
Figura 12: Pregunta 7.....	48
Figura 13: Pregunta 8.....	49
Figura 14: Pregunta 9.....	50
Figura 15: Pregunta 10.....	51

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Matriz T	5
Tabla 2: Matriz de análisis de involucrados	10
Tabla 3: Análisis de alternativas	19
Tabla 4: Impacto de los Objetivos	21
Tabla 5: Marco Lógico.....	26
Tabla 6: Población y muestra.....	39
Tabla 7: Pregunta 1	42
Tabla 8: Pregunta 2	43
Tabla 9: Pregunta 3	44
Tabla 10: Pregunta 4	45
Tabla 11: Pregunta 5	46
Tabla 12: Pregunta 6	47
Tabla 13: Pregunta 7	48
Tabla 14: Pregunta 8	49
Tabla 15: Pregunta 9	50
Tabla 16: Pregunta 10	51
Tabla 17: Presupuesto	74
Tabla 18: Cronograma	75

RESUMEN

En una organización es importante destacar que el capital humano es fundamental, porque son los encargados de llevar a cabo los objetivos y hacer funcionar la empresa. El presente proyecto se elabora con el propósito de disminuir el alto grado de estrés laboral existente en los colaboradores, mediante el diseño y difusión de un taller motivacional, para disipar el problema antes mencionado y así lograr el cumplimiento de actividades, funciones y tareas. Se pretende también mejorar el ambiente laboral realizando actividades de integración grupal, charlas, videos relacionados con el manejo del estrés laboral y actitud, también se ambiciona conceptualizar la importancia que trae consigo la ejecución un taller de motivación en los trabajadores y cada uno de los beneficios que obtiene la persona, bien sea emocional, interpersonal o de salud. Se conoce que un personal altamente motivado y con un estado de salud equilibrado es más eficiente a la hora de cumplir las funciones asignadas, observando al igual que las ideas presentadas por la persona son de mayor claridad y oportunas al momento de sugerencias en toma de decisiones, sin olvidar que su clima y estabilidad en el hogar y en el trabajo son las deseables, es decir, se conserva un ambiente armónico; para lo cual se realizó un análisis de causas y efectos, el impacto de involucrados tanto internos como externos hasta conceptualizar en una matriz de marco lógico los indicadores de la propuesta. Como solución al problema se plantea la realización y socialización del taller motivacional con la participación de todos los colaboradores.

ABSTRACT

In an organization it is important to emphasize that human capital is fundamental, because they are in charge of carrying out the objectives and making the company work. The present project is elaborated with the purpose of diminishing the high degree of labor stress existing in the collaborators, by means of the design and the diffusion of a higher workshop, to facilitate the aforementioned problem and thus achieve the fulfillment of activities, functions and tasks. . It is also about improving the work environment in group integration activities, talks, videos related to the management of work stress and attitude, also focuses on conceptualizing the importance that comes with the highest execution of motivation in the workers and each One of the benefits that the person obtains, be it emotional, interpersonal or health. It is known that a highly motivated staff with a balanced state of health is more efficient when performing the assigned functions, noting that the ideas presented by the person are more important and timely at the time of decision making, without forgetting that its climate, and the climate at home and at work are the desirable things, that is, a harmonious environment is preserved; for which an analysis of causes and effects was carried out, the impact of internal and external elements until conceptualizing in a logical framework matrix the indicators of the proposal. As a solution to the problem, the realization and socialization of the most motivational workshop is planned with the participation of all the collaborators.

CAPÍTULO I

1. ANTECEDENTES

La motivación al personal es el acto de animar al colaborador, con el fin de obtener un destacado rendimiento a la hora de cumplir objetivos y metas establecidas por la empresa, además de adquirir trabajadores satisfechos, motivados y empoderados con la organización.

1.01 Contexto

1.01.01 Macro

De acuerdo con (El Observador, 2016), en Uruguay se encuentran situadas 5 de las 25 mejores empresas para laborar en América Latina, porque reflejan un nivel elevado de satisfacción en los trabajadores.

También menciona que en estas empresas prevalece el compañerismo y trabajo en equipo, siendo un factor que motiva al trabajador a dar más de sí mismos para el surgimiento empresarial y personal.

Por otro lado, se piensa que por la crisis económica existente en varios países de Latinoamérica muchos de los trabajadores luchan por conservar sus puestos de trabajo para sacar adelante a sus familias y así satisfacer las necesidades básicas, haciendo que el trabajador se conforme la situación actual.

Se analiza que, para obtener un personal altamente motivado se deben considerar ciertos puntos claves, como el respeto impartido hacia ellos, la confianza y credibilidad, y los incentivos reflejados al momento de cumplir objetivos.

1.01.02 Meso

Según menciona (Vaca Rivas, 2017), los factores de motivación son de gran relevancia en el proceso del servicio administrativo público, y esta a la vez, es un tema de preocupación en las empresas por la falta de comprensión del mismo.

El objetivo del enunciado es conectar cada uno de los componentes motivacionales en el ámbito laboral que especifica el comportamiento de los colaboradores públicos en los últimos 10 años, mediante comparaciones de distintas teorías de motivación.

Estas son de gran ayuda para extraer una conclusión sobre los factores con más relevancia en la motivación a los colaboradores públicos del Ecuador. A su vez se puede diseñar una estrategia óptima y esencial que permita el mejoramiento de la misma; haciendo mención que la motivación humana depende de muchos componentes y a su vez de cada persona y su entorno, aunque también suele suceder que aparece una neutralización en la persona, es decir, si bien no se complace la necesidad, tampoco tiene porque haber la desilusión, ya que este propósito puede ser traspasado a una distinta necesidad, acorde a la condición de la persona.

1.01.03 Micro

Según (Ramos Ramos , 2011), en un estudio elaborado en el Banco de la Vivienda Matriz Quito se desprende que en la actualidad las organizaciones se hallan ensayando distintos cambios en el aspecto competitivo de las personas, con el fin de

que el personal pueda enfrentar las transformaciones y mejoras que la empresa efectúa con el transcurso de los días, con el fin de obtener el mejor colaborador.

El hecho de tener personal capacitado brinda mayor probabilidad de lograr las metas establecidas dentro de la organización, si bien es cierto no basta con tener unos colaboradores aptos además se debe tener un personal motivado, y así se genere potencialidad en el desarrollo de las capacidades. En el estudio realizado en el Banco Ecuatoriano de la Vivienda matriz Quito al poner énfasis en la manera de trabajar, de relacionarse, y la interacción estos aspectos como bien lo mencionan ayuda a que cada uno de los colaboradores puedan ejecutar las actividades de una manera positiva y a la vez cumplir con las metas de la empresa, siempre y cuando prevalezca la motivación; con el fin de lograr buenos resultados, sobre todo recordar que el capital humano es fundamental en las organizaciones.

Sin olvidar que el clima laboral es primordial y vital en una organización, por el motivo que contribuye la satisfacción e influye en la productividad generada por el trabajador.

1.02 Justificación

El taller de motivación surge tras observar el alto grado de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Carpedm Adventures, lo cual provoca que los trabajadores no cumplan a cabalidad cada una de sus funciones, disminuyendo su participación y empoderamiento con la organización. El recurso humano dentro de la empresa es fundamental, por tanto la investigación del presente proyecto contribuye a disminuir el estrés y la desmotivación laboral.

La investigación del proyecto está vinculado con los 12 objetivos del plan del buen vivir 2017-2021, específicamente con los objetivos 1 y 7.

Objetivo 1. “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas” (Plan Nacional para el Buen Vivir, 2017, págs. 47, 87)

Objetivo 7. “Incentivar una sociedad activa y participativa, con un Estado cercano con servicios de calidad y calidez” (Plan Nacional para el Buen Vivir, 2017, págs. 47, 87)

De esta manera la propuesta logrará que los colaboradores aumenten de forma notoria su autoestima y empoderamiento con la organización.

1.03 Determinación del Problema Central Matriz T

Tabla 1
Matriz T

Situación empeorada	Situación actual				Situación mejorada
Alto grado de fatiga; trabajadores con problemas físicos y mentales. Baja productividad	Alto grado de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Carpedm Adventures				Colaboradores con mínimo estrés, un clima laboral de excelencia y trabajadores con buen estado de salud. Alta productividad
Fuerzas impulsadoras	Intensidad (real)	Potencial de cambio (ideal)	Intensidad	Potencial de cambio	Fuerza bloqueadora
	-	+	+	-	
Realizar charlas motivacionales	1	5	3	1	Desinterés por parte de los colaboradores para asistir
Desarrollar dinámicas de motivación	2	5	5	1	Quemeimportismo por parte de los colaboradores a realizar las dinámicas
Ejecutar reuniones previstas con todo el personal	1	5	5	1	Tiempo insuficiente para realizar las reuniones
Informar al personal sobre los asuntos de la empresa	1	5	4	1	Oposición por parte del gerente de la empresa
Reconocer con incentivos no monetarios a los trabajadores por el cumplimiento de los objetivos de la empresa	1	4	4	1	Desinterés por parte de los accionistas

Autor: Kevin Viteri
Fuente: CarpedmAdventures

Análisis de la Matriz T

La situación actual de la empresa Carpedm Adventures es alto grado de estrés laboral en los colaboradores, al no tomar medidas correctivas se llegaría a una situación empeorada donde el alto grado de fatiga causa en los trabajadores problemas físicos y mentales muy complejos que desencadenan una serie de problemas personales y laborales como es la baja productividad, mientras que, con la propuesta se espera llegar a una situación mejorada donde se obtendrá colaboradores con mínimo estrés, trabajadores con buen estado de salud, un clima laboral de excelencia con un personal motivado, el cual refleja una alta productividad.

Para esto se plantea 5 fuerzas impulsadoras:

Como primer fuerza impulsadora se tiene la realización de charlas motivacionales, determinando que, existe una intensidad real baja y se espera llegar a un potencial de cambio alto, tras esto existe una fuerza bloqueadora el cual es el desinterés por parte de los colaboradores para asistir a las charlas motivacionales.

Como segunda fuerza impulsadora se tiene desarrollar dinámicas de motivación, en esta fuerza impulsadora existe una intensidad real media baja, esperando un potencial de cambio alto, en esto la fuerza bloqueadora es el quemeimportismo por parte de los colaboradores a realizar las dinámicas.

Como tercera fuerza impulsadora se tiene ejecutar reuniones previstas con todo el personal, notando que la intensidad real es baja, y se espera llegar a un potencial de cambio ideal el cual sería alto, esto lo impedirá una fuerza bloqueadora la cual es el tiempo insuficiente para realizar las reuniones.

Como cuarta fuerza impulsadora se tiene informar al personal sobre los asuntos de la empresa, analizando que la intensidad real es baja, esperando llegar a

un potencial de cambio alto, existiendo una fuerza bloqueadora la cual es la oposición por parte del gerente de la empresa.

Como quinta fuerza impulsadora se tiene reconocer con incentivos no monetarios a los trabajadores por el cumplimiento de los objetivos de la empresa, y su fuerza bloqueadora es el desinterés por parte de los accionistas.

CAPÍTULO II

2. ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

El mapeo de involucrados consiste en reconocer todas las agentes que se relacionan con el proyecto, como son los siguientes: empresa, sociedad, estado, ministerio de educación, ministerio de trabajo, IESS, trabajadores, familia, comunidad, amistades cercanas y el ITSCO.

2.01 Mapeo de involucrados

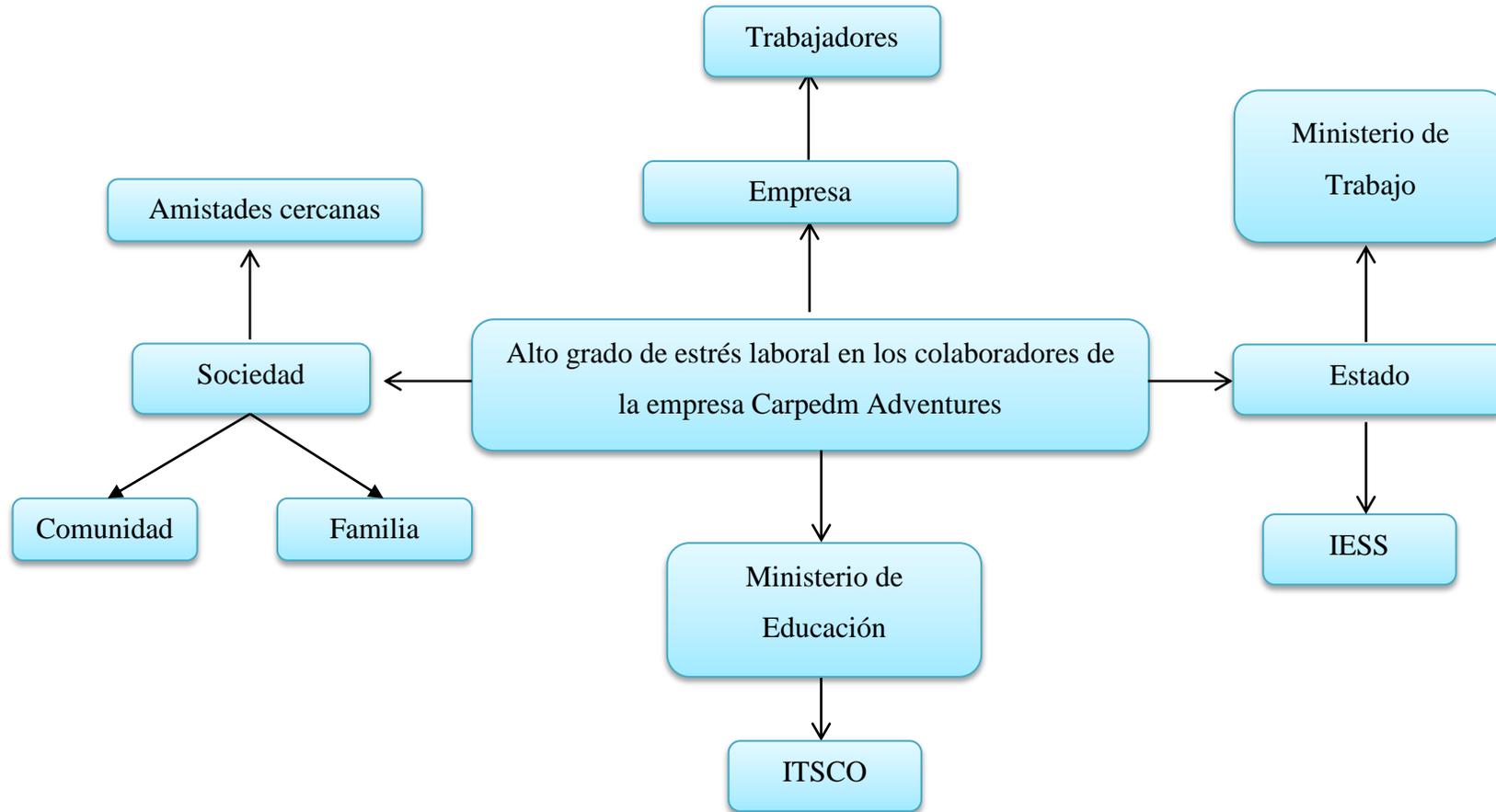


Figura 1: Mapeo de Involucrados

Autor: Kevin Viteri

Fuente: Investigación Propia

2.02 MAPEO DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

Tabla 2

Matriz de análisis de involucrados

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERES SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS MANDATOS Y CAPACIDADES	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTO POTENCIAL
Empresa Carpedm Adventures	Impartir charlas de motivación para los colaboradores	Inadecuado seguimiento por parte de los motivadores	Recurso económico Art. 124 código de trabajo Inciso 2 Profesionales en motivación	Obtener un personal motivado para cumplir las funciones con eficiencia y eficacia	Accionistas con bajos recursos económicos para solventar las charlas
Estado	Proveer información sobre las consecuencias que provoca el estrés laboral	Personal con un alto índice de estrés laboral	Recurso Humano Art. 23 Derechos humanos Datos idóneos para el seguimiento del tema	Globalizar la información para las empresas que lo requieran	Desvinculación en el plan de información en las empresas
Familia	Brindar el apoyo idóneo al familiar	Discriminación y rechazo en el núcleo familiar	Recurso Humano Art. 14 y 16 Constitución de la república del Ecuador Personas con mente abierta	Mejorar el clima en el hogar	Abandono por parte de algún miembro de la familia
Amistades cercanas	Brindar apoyo para disminuir el alto grado de estrés	Comportamiento inadecuado	Recurso Humano Art 21 y 25 Constitución de la república del Ecuador Ayudar al prójimo	Mejorar el comportamiento de la persona	Alejamiento de las personas que lo rodean
ITSCO	Formar profesionales con actitudes humanistas y con visión para desarrollar sus actividades	Estudiantes sin predisposición	Art. 182 de la ley orgánica de educación superior Estudiantes con ánimos de sobresalir	Realizar nuevas ideas para empresas semejantes	Reformación de nuevas leyes dentro de la institución

Autor: Kevin Viteri

Fuente: Investigación Propia

Análisis Matriz de Análisis de Involucrados

La empresa Carpedm Adventures tiene interés sobre el problema central de impartir charlas de motivación para los colaboradores, ya que percibe inadecuado seguimiento por parte de los motivadores, al contar con el recurso económico y con la capacidad de proveer profesionales en motivación para los trabajadores, que lo estipula en los mandatos del art. 124 del código de trabajo inciso 2, el interés sobre el proyecto es obtener un personal motivado para cumplir las funciones de manera óptima, observando que el único conflicto potencial es accionistas con bajos recursos económicos para solventar las charlas.

El estado tiene interés sobre el problema central de proveer información sobre las consecuencias que provoca el estrés laboral, porque percibe personal con un alto índice de estrés laboral, contando con un recurso humano con la capacidad de proveer datos idóneos para el seguimiento del tema que lo estipula en los mandatos del art. 23 Derechos Humanos, el cual el interés sobre el proyecto demuestra que es globalizar la información para las empresas que lo requieran, observando que el único conflicto potencial es la desvinculación en el plan de información en las empresas.

La familia tiene interés sobre el problema central de brindar el apoyo idóneo al individuo, ya que sí percibe discriminación y rechazo en el núcleo familiar, esto baja el autoestima del mismo, se pretende generar un recurso humano con la capacidad de proveer personas con mente abierta que lo estipula en los mandatos del art. 14 y 16 Constitución de la república del Ecuador, el cual el interés sobre el proyecto demuestra que es mejorar el clima en el hogar, observando que el único conflicto potencial es el Abandono por parte de algún miembro de la familia.

Las amistades cercanas tienen interés sobre el problema central de brindar apoyo para disminuir el alto grado de estrés, porque percibe un comportamiento inadecuado, contando con un recurso humano con la capacidad de ayudar al prójimo como lo establece los mandatos del art. 21 y 25 Constitución de la República del Ecuador, el interés sobre el proyecto demuestra que es mejorar el comportamiento de la persona, observando que el único conflicto potencial es el alejamiento de las personas que lo rodean.

El ITSCO tiene interés sobre el problema central de formar profesionales con actitudes humanistas y con visión para desarrollar sus actividades, debido a que percibe estudiantes sin predisposición, contando con un recurso humano que es la capacidad intelectual y actitud de sobresalir como lo decreta en el art.182 de la ley orgánica de educación superior, el cual el interés sobre el proyecto demuestra que es el de realizar nuevas ideas para empresas semejantes, observando que el único conflicto potencial es la reformación de nuevas leyes dentro de la institución.

CAPITULO III

3. PROBLEMAS Y OBJETIVOS

El árbol de problemas hace mención a las causas y efectos que trae consigo el problema central que tiene la empresa, en este caso se refiere al estrés laboral en los colaboradores.

3.01 Árbol de problemas

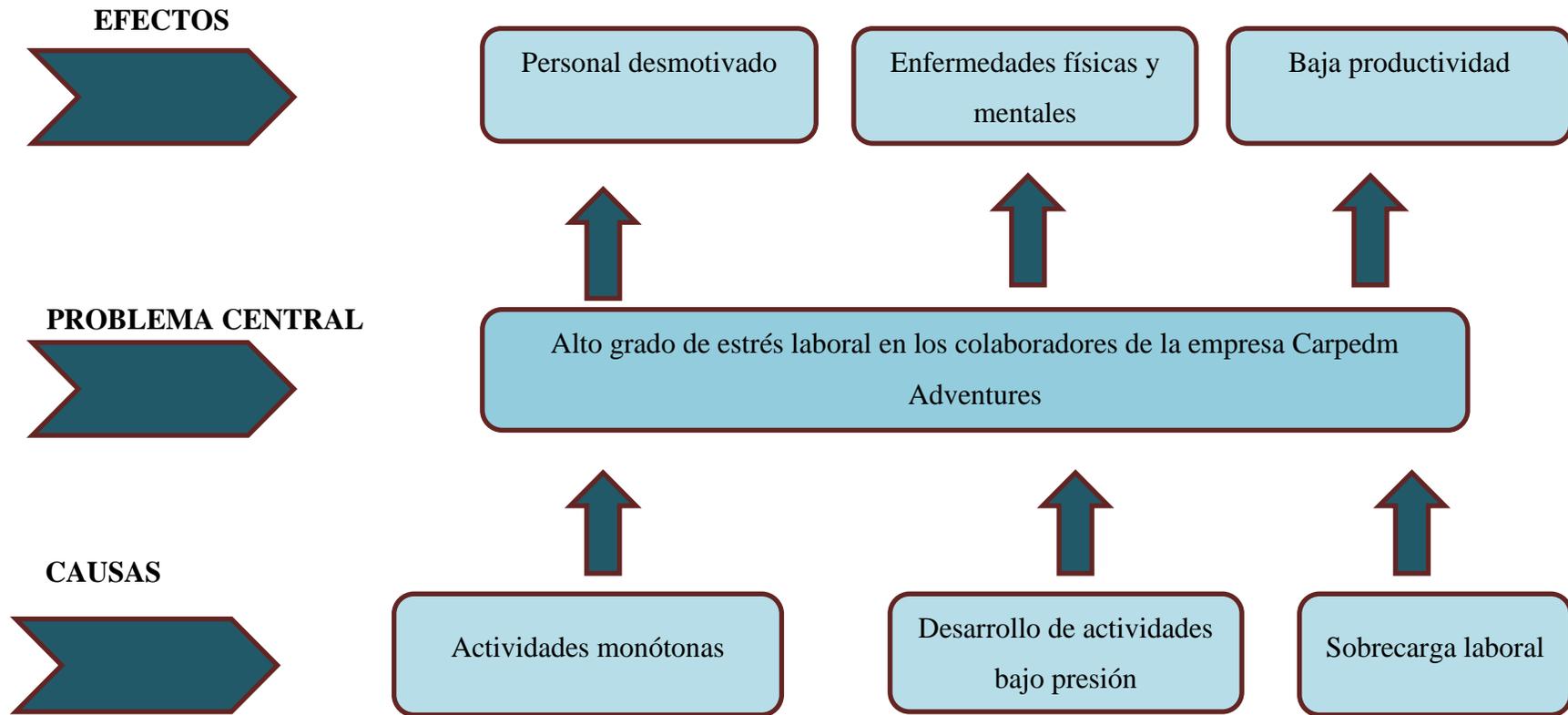


Figura 2: Árbol de problemas
Autor: Kevin Viteri
Fuente: Investigación Propia

Análisis Árbol de Problemas

Se puede observar que el árbol de problemas se desglosa en 3 partes importantes que son: los efectos, el problema central y las causas.

El problema central de la empresa Carpedm Adventures es el alto grado de estrés laboral en los colaboradores, situación que es de total preocupación para la organización; tras este problema aparecen 3 causas principales, entre ellas se tiene las actividades monótonas, porque se realizan labores repetitivas, otro motivo es el desarrollo de actividades bajo presión, lo cual genera que los colaboradores adquieran estrés y por ende no realicen las funciones a cabalidad, y como última causa aparece la sobrecarga laboral, esta al igual que la anterior impide que el trabajador ejecute una función de manera adecuada.

Estas causas al no ser corregidas trae consigo 3 efectos, el primero es personal desmotivado, por tanto su empoderamiento con la empresa reduce y se genera un clima laboral inadecuado en la organización, como siguiente está las enfermedades físicas y mentales, estas a su vez trae consecuencias graves en la persona, y como último efecto se encuentra la baja productividad en los colaboradores, la cual no solo afecta a la estabilidad del trabajador sino también a la empresa.

3.02 Árbol de objetivos

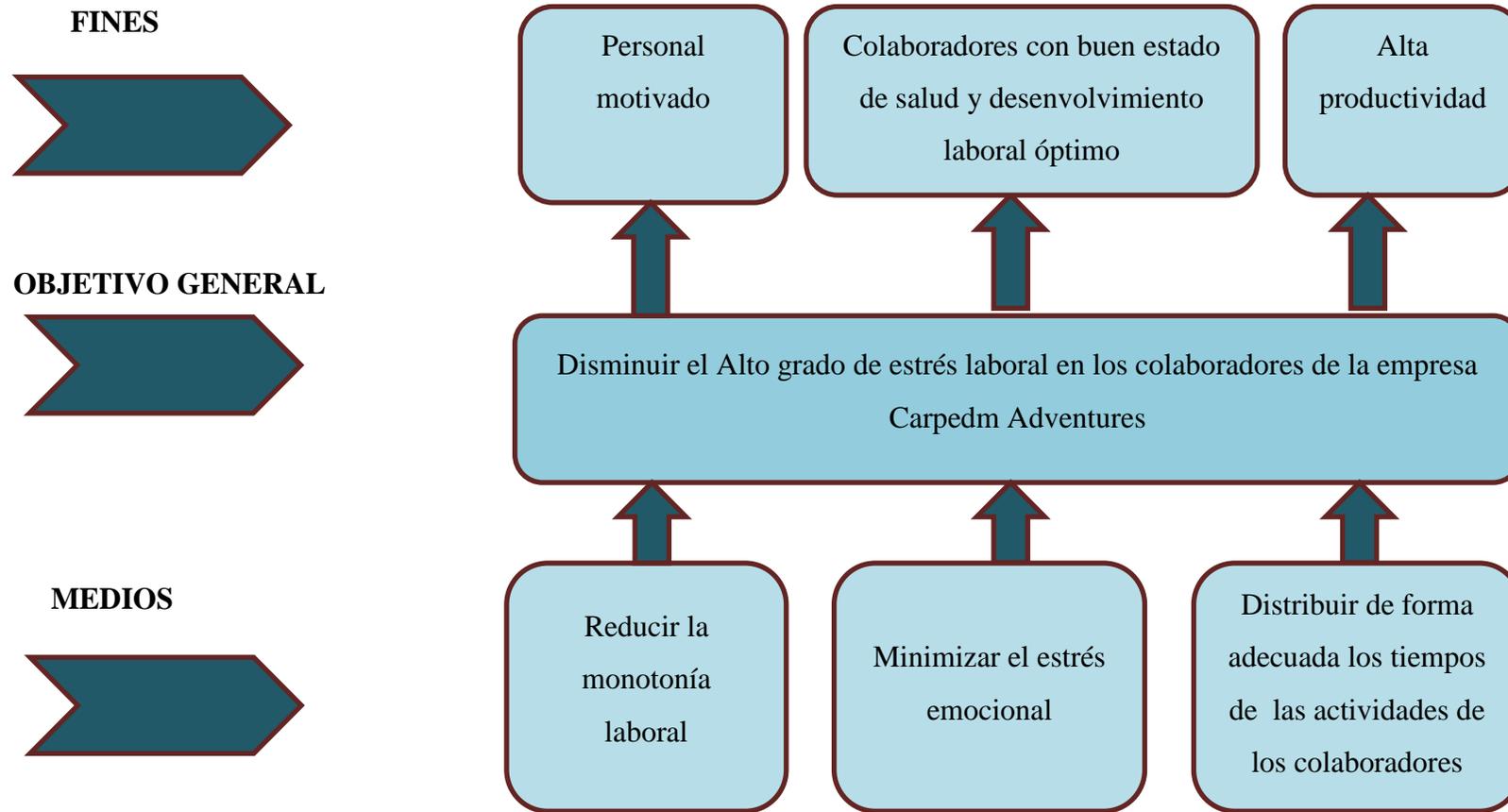


Figura 3: Árbol de objetivos

Autor: Kevin Viteri

Fuente: Investigación Propia

Análisis Árbol de Objetivos

Se puede observar que el árbol de objetivos se desglosa en 3 partes importantes que son: los fines, el objetivo general y los medios.

El objetivo general de la empresa Carpedm Adventures es disminuir el alto grado de estrés laboral en los colaboradores, situación que es de total interés para la organización; tras el objetivo anhelado aparece 3 medios principales que son de gran atractivo para el colaborador, entre ellos se tiene el reducir las actividades monótonas, es decir, que los subordinados efectúen actividades variadas en la empresa, por consiguiente se halla el minimizar el estrés emocional, ya que una persona actúa y se desenvuelve dependiendo de sus emociones, y como último medio aparece el distribuir de forma adecuada los tiempos de las actividades en los colaboradores para disponer de un lapso apropiado y ejercer las funciones a cabalidad.

Estos medios al realizarlos se llegará a 3 fines que sirven de ejes claves para llegar al objetivo planteado, como primero se obtiene un personal motivado, por tanto su empoderamiento con la empresa aumenta y generará un ambiente laboral adecuado en la organización, como siguiente esta la adquisición de colaboradores con buen estado de salud y desenvolvimiento laboral óptimo, estas a su vez trae beneficios elevados en la persona, y como último fin será la posesión de una alta productividad, ayudando a una estabilidad apta en la organización y para la persona.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

El análisis de alternativas consta de objetivos que son los 3 componentes y el objetivo general, también se estructura por el impacto sobre el propósito, factibilidad técnica, financiera, social, política, total y categoría.

4.01 Matriz de Análisis de alternativas

Tabla 3

Análisis de alternativas

OBJETIVOS	IMPACTO SOBRE EL PROPÓSITO	FACTIBILIDAD TÉCNICA	FACTIBILIDAD FINANCIERA	FACTIBILIDAD SOCIAL	FACTIBILIDAD POLÍTICA	TOTAL	CATEGORÍA
Reducir la monotonía laboral	5	5	5	5	4	24	Alto
Minimizar el estrés emocional	5	5	5	5	5	25	Alto
Distribuir de forma adecuada los tiempos de las actividades de los colaboradores	5	5	5	5	4	24	Alto
Disminuir el Alto grado de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Carpedm Adventures	5	5	5	5	5	25	Alto
TOTAL	20	20	20	20	18	98	Alto

Autor: Kevin Viteri

Fuente: Investigación Propia

Análisis de la Matriz de Análisis De Alternativas

En la matriz de análisis de alternativas se observa 3 medios los cuales son: reducir la monotonía laboral, con un impacto sobre el propósito de 5, en la factibilidad técnica, financiera y social de 5, y en el aspecto político una ponderación de 4, al sumar los valores da un resultado de 24, es decir, con una categoría alta.

Minimizar el estrés emocional, con un impacto sobre el propósito de un rango de 5, factibilidad técnica, financiera, social y política de 5; con un total de 25, es decir, con una categoría alta.

Distribuir de forma adecuada los tiempos de las actividades de los colaboradores, con un impacto sobre el propósito de un rango de 5, factibilidad técnica, financiera y social de 5, y en el aspecto político una ponderación de 4, al sumar los valores da un resultado de 24, es decir, con una categoría alta.

También se cuenta con un propósito el cual es el de Disminuir el Alto grado de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Carpedm Adventures, con un impacto sobre el propósito de un rango de 5, factibilidad técnica, financiera, social y política de 5; con un total de 25, es decir, con una categoría alta.

Se determinó que en estos 3 medios y el propósito existe un impacto sobre el propósito, factibilidad técnica, financiera, social, política y técnica que se encuentran con un puntaje elevado de 5 a excepción de dos componentes que reducen a 4 en la factibilidad política.

Dando como resultado un total de 98/100 que lleva a determinar que se encuentran en una categoría alta.

4.02 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

Tabla 4

Impacto de los Objetivos

OBJETIVO	FACTIBILIDAD DE LOGRARCE	IMPACTO DE GENERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIA	SOSTENIBILIDAD	TOTAL	CATEGORIA
Reducir la monotonía laboral	Principales beneficiarios son los trabajadores y la empresa (5)	Se fortalece la comunicación entre colaboradores y altos medios (5)	Clima laboral de excelencia (5)	Mejora la predisposición para cumplir las actividades (5)	Compromiso por parte de los colaboradores (5)	25	Alta
Minimizar el estrés emocional	Los beneficiarios son los colaboradores y las familias (4)	Se respeta los derechos humanos y la libre expresión (4)	Equilibrio organizacional (4)	Acuerdos por parte de los colaboradores para un bien común (4)	Aceptación de las opiniones de los demás (4)	20	Media Alta
Distribuir de forma adecuada los tiempos de las actividades de los colaboradores	Los favorecidos son la empresa y los colaboradores (5)	Mejora el trabajo en equipo (5)	Personal relajado y motivado con su empresa (5)	Resultados favorables y notables dentro de la organización (5)	Empoderarse con la empresa (5)	25	Alta
Disminuir el Alto grado de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Carpedm Adventures	Principales favorecidos son los trabajadores, la empresa y las familias (5)	Obtener equilibrio emocional en los hombres y mujeres que laboran en la empresa (5)	El entorno social y laboral se vuelve agradable (5)	La realización de talleres motivacionales ayudará a reducir el estrés en los trabajadores (5)	Talleres de motivación continuas y fijación a problemas de los colaboradores (5)	25	Alta
total	19	19	19	19	19	95	Alta

Autor: Kevin Viteri

Fuente: Investigación Propia

Análisis Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

En la siguiente matriz de análisis de impacto de los objetivos se puede observar 3 medios los cuales son: reducir la monotonía laboral, con una factibilidad para lograrse de un rango de 5, ya que los principales beneficiarios son los trabajadores y la empresa, su impacto de género es fortalecer la comunicación entre los colaboradores y los altos medios con un valor de 5, el impacto ambiental es obtener un clima laboral de excelencia de 5, la relevancia es mejorar la predisposición para cumplir las actividades con un valor de 5 y su sostenibilidad es el compromiso por parte de los colaboradores con un rango de 5, dando un total de 25 y una categoría alta.

Minimizar el estrés laboral, con una factibilidad para lograrse de 4, debido a que los beneficiarios son los colaboradores y las familias, su impacto de género es respetar los derechos humanos y la libre expresión con un valor de 4, el impacto ambiental es obtener un equilibrio organizacional de 4, la relevancia es establecer acuerdos por parte de los colaboradores para un bien común con un valor de 4 y su sostenibilidad es la aceptación de las opiniones de los demás con un rango de 4, dando un total de 20 y una categoría media alta.

Distribuir de forma adecuada los tiempos de las actividades de los colaboradores, con una factibilidad para lograrse de un rango de 5, porque los favorecidos son la empresa y los colaboradores, su impacto de género es la mejora del trabajo en equipo con un valor de 5, el impacto ambiental es obtener personal relajado y motivado con su empresa de 5, la relevancia es adquirir resultados favorables y notables dentro de la organización con un valor de 5 y su sostenibilidad es el empoderamiento con la empresa con un rango de 5, dando un total de 25 y una categoría alta.

También se cuenta con un propósito el cual es el de Disminuir el Alto grado de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Carpedm Adventures, con una factibilidad para lograrse de un rango de 5, debido a que los principales favorecidos son los colaboradores, la empresa y las familias, el impacto de género es obtener equilibrio emocional en los hombres y mujeres que laboran en la empresa con un valor de 5, el impacto ambiental es que el entorno social y laboral se vuelva agradable con una puntuación de 5, la relevancia es la realización de talleres motivacionales ayudará a reducir el estrés en los trabajadores con un valor de 5 y su sostenibilidad es talleres de motivación continuas y fijación a problemas de los colaboradores con un rango de 5, dando un total de 25 y una categoría alta.

Se visualizó que tanto en los componentes como en el propósito tienen una puntuación máxima a excepción de la minimización del estrés laboral que reduce a 4 su valor.

Dando como resultado un total de 95/100 que lleva a determinar que se encuentran en una categoría alta.

4.03 Diagrama de estrategias

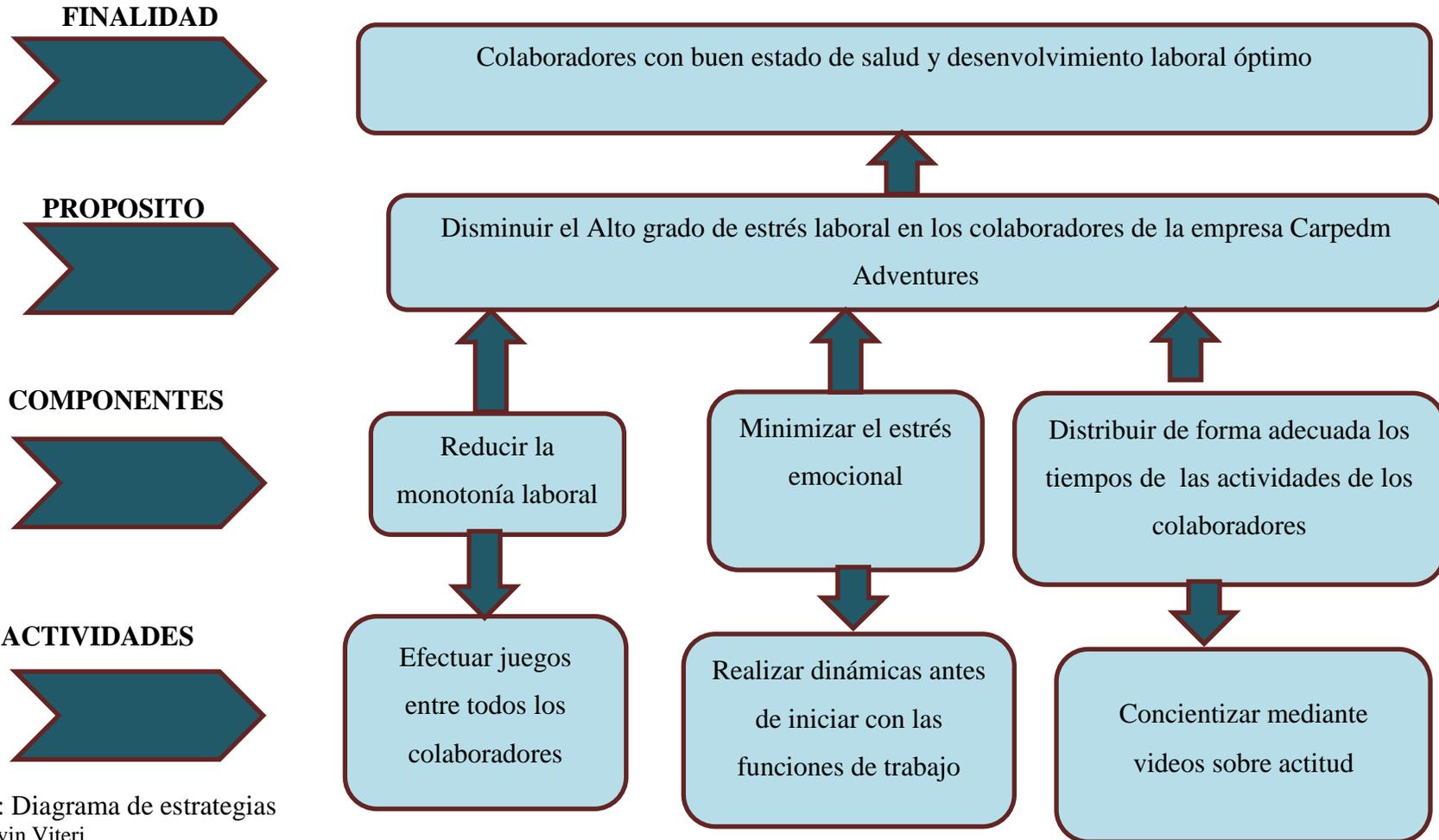


Figura 4: Diagrama de estrategias
Autor: Kevin Viteri
Fuente: Investigación Propia

Análisis Diagrama de Estrategias

En el diagrama de estrategias se encuentra 4 aspectos importantes los cuales son: la finalidad, el propósito, los componentes y las actividades.

La finalidad del proyecto es obtener colaboradores con un buen estado de salud y un desenvolvimiento laboral óptimo para mejorar el ambiente laboral y su calidad de vida, para lo cual se propone como propósito disminuir el alto grado de estrés laboral.

El primer componente es reducir la monotonía laboral, porque al realizar funciones repetitivas el colaborador se estresa y su vida se vuelve rutinaria, para esto se ejecuta una actividad, la cual es efectuar juegos grupales en la empresa con el fin de combatir lo antes mencionado.

El segundo componente es minimizar el estrés emocional, por el hecho de que un colaborador que no se encuentre bien emocionalmente de ningún modo va a cumplir a cabalidad las funciones y su rendimiento laboral va a decaer, por tanto se aplica una actividad la cual es realizar dinámicas antes de iniciar con las funciones de trabajo, para que el personal se encuentre motivado e inicie sus tareas con buena cara.

El tercer componente es distribuir de forma adecuada los tiempos de las actividades de los trabajadores, para que exista una mejor productividad dentro de la organización y estos se cumplan con mayor eficiencia, con esto se ejecuta una actividad que es concientizar mediante videos sobre actitud, debido a que una buena organización y distribución de tiempos se vuelve efectiva cuando se refleja y posee vibra positiva.

4.04 Marco Lógico

Tabla 5
Marco Lógico

Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Finalidad Colaboradores con buen estado de salud y desenvolvimiento laboral óptimo	Aumentar en un 80% el estado de salud y el desenvolvimiento en los colaboradores.	Datos extraídos de la encuesta aplicada a los colaboradores. Registro de metas.	Compromiso por parte de los colaboradores
Propósito Disminuir el Alto grado de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Carpedm Adventures	Disminuir en el 90% el estrés laboral	Datos extraídos de la encuesta aplicada a los colaboradores. Registro de salud	Talleres de motivación continuas y fijación a problemas de los colaboradores
Componentes 1.- Reducir la monotonía laboral. 2.- Minimizar el estrés emocional. 3.- Distribuir de forma adecuada los tiempos de las actividades de los colaboradores.	Reducir en un 90% la monotonía laboral. Disminuir en un 80% el estrés emocional. Aumentar en un 80% los tiempos cortos de descanso	Datos extraídos de la encuesta aplicada a los colaboradores. Informe de salud del personal.	Talleres de motivación para brindar un excelente clima laboral.
Actividades	<u>Presupuesto</u>		
1.- Efectuar juegos entre todos los colaboradores.	- Cuadernos \$3,75	Facturas Comprobantes	1.- Desinterés por parte de los colaboradores.
2.- Realizar dinámicas antes de iniciar con las funciones de trabajo.	- Esferos \$2,25	Registro de entrega de materiales	2.- Tiempo insuficiente para realizar las dinámicas.
3.- Concientizar mediante videos sobre actitud	- Cafetera \$15,00 - Carteles \$1,20 - Café y té \$2,00 - Sanduches \$3,00 - Marcadores \$1,50 - Materiales para dinámicas \$22,00		3.- Oposición por parte del gerente de la empresa.

Autor: Kevin Viteri

Fuente: Investigación Propia

Análisis Matriz Marco Lógico

En el marco lógico se observa que se divide en 2 partes: la primera consta de resumen narrativo, indicadores, medios de verificación y supuestos; en esta primera parte reduce la finalidad, el propósito y los componentes. Y la segunda se detalla por actividades, presupuesto, medio de verificación y supuestos; en esta parte se da prioridad a las actividades.

La finalidad del proyecto es colaboradores con buen estado de salud y desenvolvimiento laboral óptimo, donde su impacto es aumentar en un 80%, con una sostenibilidad de compromiso por parte de los colaboradores.

El propósito es disminuir el alto grado de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Carpedm Adventures, obteniendo como resultado una disminución de un 90% de estrés en los trabajadores, donde el propósito a la finalidad es la realización de talleres de motivación continua y fijación a problemas de los colaboradores.

Los componentes son: Reducir la monotonía laboral, para esto se anhela llegar a un 90% de efectividad; minimizar el estrés emocional, esperando disminuir en un 80%; y Distribuir de forma adecuada los tiempos de las actividades de los colaboradores, para esto se desea aumentar en un 80% los tiempos cortos de descanso, donde los productos a propósito es la realización de Talleres de motivación para brindar un excelente clima laboral.

Para cada uno de estos aspectos se tiene la facilidad de un medio de verificación como es la encuesta para extraer datos de la misma, así como informes de salud del personal, registro de salud y un registro de metas cumplidas.

Las actividades son: Efectuar juegos entre todos los colaboradores, realizar dinámicas antes de iniciar con las funciones de trabajo y concientizar mediante videos sobre actitud; el presupuesto que estas actividades tendrán es cuaderno, esfero, cafetera, carteles, café y té, sandwiches, marcadores y materiales para dinámicas, todos estos mencionados tendrán un costo de \$50,70. Estos se podrán verificar mediante facturas, comprobantes y un registro de entrega de materiales; para estas actividades damos pie a los siguientes supuestos: Desinterés por parte de los colaboradores, Tiempo insuficiente para realizar las dinámicas, Oposición por parte del gerente de la empresa.

CAPITULO V

5. PROPUESTA

5.01 Antecedentes

La motivación laboral surge tras observar la gran variedad de problemas existentes a la hora de realizar una función, por esta razón se plantea una alternativa como son los talleres motivaciones, los cuales aportan a una mediación entre los intereses de la empresa y la de los colaboradores, para así cumplir y satisfacer las necesidades de ambas.

Carpedm Adventures es una empresa la cual se encuentra localizada en las calles Antepara y Los Ríos, es una de agencias más reconocidas y recomendadas en la capital.

Se enfoca en las actividades de: programas de aventuras como días de tours, deportes extremos y visitas a las Islas Galápagos, entre otros. Con el único fin de que su estancia en Ecuador sea un recuerdo imborrable, lleno de experiencias provechosas y únicas.

5.01.01 Justificación

A causa de visualizar un alto grado de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Carpedm Adventures, se toma la pauta de diseñar y difundir un taller de motivación, con el propósito de disminuir el estrés.

El estrés es perjudicial para el ser humano, ocasionando saturación física y mental en el individuo, por esta razón se decide realizar un taller motivacional, para que los trabajadores de la organización aumenten su autoestima y empoderamiento, logrando el aumento de productividad en la empresa.

De esta manera se puede obtener un personal motivado, para poder cumplir a cabalidad los objetivos propuestos por Carpedm Adventures.

5.01.02 Objetivo General

Disminuir el Alto grado de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Carpedm Adventures mediante el diseño y difusión de un taller de motivación con la finalidad de obtener colaboradores con buen estado de salud y desenvolvimiento laboral óptimo.

5.01.03 Objetivo Específico

- Reducir la monotonía laboral.
- Minimizar el estrés emocional.
- Distribuir de forma adecuada las actividades de los colaboradores.

5.01.04 Filosofía Empresarial

Misión

Ser la referencia como entidad representativa del sector de turismo y la hostelería en nuestra provincia, velando por los intereses de nuestros clientes, con el objetivo de buscar la eficiencia y la excelencia en el sector. (Robalino)

Visión

Dentro de 5 años ser la empresa líder a nivel nacional en el respectivo sector, con áreas de trabajo y aprendizaje acorde con los procesos tecnológicos modernos actuales, promoviendo y participando en investigaciones sobre el comportamiento del sector turístico. (Robalino)

Valores Corporativos

- Ante todo actuamos con integridad.
- Estar orientados a satisfacer al cliente.
- Comunicación oportuna y sinceramente.
- Se cree en nuestra empresa y su gente.
- Trabajo en equipo.
- Comprometidos con los resultados. (Robalino)

Organigrama

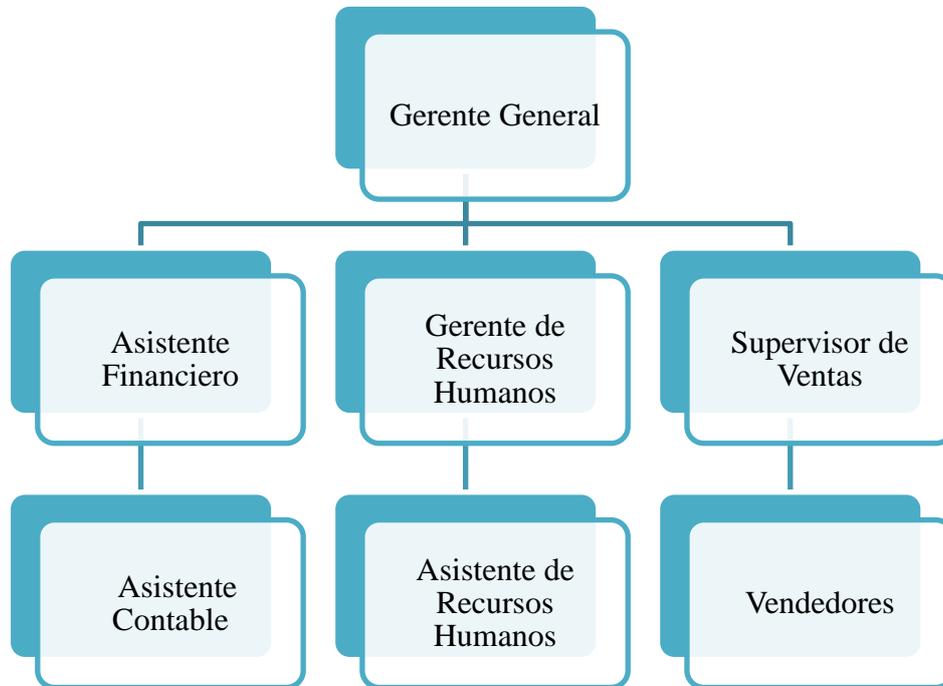


Figura 5: Organigrama
Autor: Consuelo Robalino
Fuente: Carpedm adventures

5.01.05 Orientación al Estudio

5.06.01 Diseño

“El concepto de diseño suele utilizarse en el contexto de las artes, la arquitectura, la ingeniería y otras disciplinas. El momento del diseño implica una representación mental y la posterior plasmación de dicha idea en algún formato gráfico.” (Merino, 2012, pág. 1)

El diseño o diseñar es importante, ya que permite buscar una solución, mediante el diseño y creación de nuevas estrategias para cumplir una necesidad. La palabra diseño se utiliza en muchas ramas y carreras a nivel mundial, esta puede representarse mediante una idea que pasa por la mente para después la misma ejecutarla en un físico.

5.06.02 Difusión

“La difusión implica propagar algo, una información, dato o noticia, con la misión de hacerlo público y de ese modo ponerlo en conocimiento de una importante cantidad de individuos que lo desconocen hasta ese momento.” (Ucha, 2013, pág. 1)

La difusión es expandir una información, dato o noticia con el resto de personas, para que una variedad de individuos tengan conocimientos de la misma, también se la conoce como divulgación de un tema en específico, ambos términos son utilizados con el fin de expresar las acciones y actividades que se realizan y brindar una comunicación al público.

5.06.03 Estrés Laboral

“El estado general de tensión que desencadena diferentes reacciones desde el punto de vista emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento, las cuales nos

vienen determinadas por agentes adversos de los lugares o situaciones en las que trabajamos.” (Muñoz, s.f., pág. 1)

“Se trata de una situación de sobrecarga de demandas o presión que afecta a una persona. Ante una situación laboral valoramos la demanda que tenemos que afrontar y nuestras capacidades.” (Paz, 2017, pág. 1)

El estrés laboral es la tensión que adquiere el colaborador tras la sobrecarga de actividades a realizar, trae consigo una variedad de reacciones en la persona y estas afectan directamente a su salud, al comportamiento y a su estado de ánimo.

El estrés laboral también puede afectar de una forma notable el desempeño del colaborador tras realizar sus actividades, ocasionando un malestar y clima laboral inadecuado dentro de la organización.

5.06.04 Colaborador

“Es la persona que interactúa en todo proceso donde se involucre el trabajo de varias personas en equipo o en grupos como un aspecto intrínseco de la sociedad humana.” (Montalvo, 2011)

El colaborador es la persona que se relaciona e involucra en todo lo que tenga que ver con el trabajo, ya sea en equipo o individual, como un aspecto esencial en la sociedad.

5.06.05 Taller

“El taller es una realidad compleja que si bien privilegia el aspecto del trabajo en terreno, complementando así los cursos teóricos, debe integrar en un solo esfuerzo tres instancias básicas: un servicio de terreno, un proceso pedagógico y una instancia teórico-práctica.” (Prozecauski, 2009)

Se menciona que el taller es una realidad difícil pero a su vez un honor, ya que esta se realiza en un espacio físico y abierto; esta debe constar de 3 peticiones primordiales, las cuales son: constar de un espacio físico, un procedimiento de enseñanza y una apelación tanto teórica como práctica.

5.06.06 Taller motivacional

Se trata nada más ni nada menos que liderar el camino de nuestra vida y lograr mejores relaciones y resultados. Para ello sirven los talleres motivacionales que trabajan sobre diversos aspectos del crecimiento personal y laboral. Mejorar nuestras posibilidades de vivir una vida más plena y productiva. La clave para mejorar es identificar esta falta de entusiasmo y autoestima y reflexionar sobre cómo influye en diversos aspectos de nuestra vida. (manejo del duelo, s.f.)

“Un taller de Relaciones Humanas debe acompañar a la motivación que deben generar los líderes en el día a día. Los seres humanos somos más productivos y nos sentimos más comprometidos, cuando vivimos ambientes que nos estimulan, motivan e incentivan.” (Yturralde, 2017)

Los talleres de motivación tienen como fin obtener mejores relaciones interpersonales, al tratar el autoestima de la persona como punto primordial, este también ayuda al crecimiento personal y laboral, el cual hace referencia a que un personal motivado es más eficiente y eficaz a la hora de cumplir sus actividades y el clima laboral se vuelve armónico, produciendo así mejoras en su estado de salud y en su convivencia con el entorno.

5.06.07 beneficios del taller motivacional

De acuerdo con (Vázquez, 2016), Se halla varios beneficios al momento de realizar un taller de motivación el cual refleja un bien en la persona, ya que nos ayuda a perder el miedo a realizar cosas nuevas, despiertan el deseo y la necesidad en las personas de comprometerse con lo que son, elevan la confianza, liberación de temor al error, reconocimiento de fortalezas y habilidades para mejorar el desempeño, aumento de autoestima, mejora las relaciones interpersonales y a comprender la importancia de tener siempre una actitud mental positiva para afrontar las adversidades.

5.02 Descripción de la metodología de investigación

5.02.01 Metodología

En los últimos años el concepto de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) se ha estructurado como estrategia para impulsar el trabajo científico y tecnológico a través del financiamiento de proyectos y programas. (Rivadeneira, 2016)

El uso de metodología utilizado para el presente proyecto es el de Investigación, Desarrollo e Innovación o que en sus siglas se conoce como I+D+I, el cual ayuda con el proyecto, debido a que se basa a estrategias para el mejoramiento de la empresa.

5.02.02. Métodos de investigación

Método Deductivo

El razonamiento deductivo funciona trabajando desde lo más general hacia lo más específico. Se puede comenzar pensando en una teoría sobre algún tema de interés. Luego se reduce a alguna hipótesis específica que se quiera probar.

Método inductivo

El método inductivo trabaja de modo opuesto: se empieza desde lo más específico hasta las generalizaciones y teorías más amplias. En el razonamiento inductivo, se comienza con unas observaciones y medidas específicas para llegar a unas conclusiones generales. (Robles, s.f.)

Tras observar el problema de estrés laboral se toma la decisión de diseñar un taller de motivación en la empresa Carpedm Adventures, donde utilizaremos los métodos inductivos y deductivos, los cuales ayudan a visualizar los problemas desde lo más pequeño a lo más grande y viceversa, para así solucionar estas dificultades en la organización.

5.02.03 tipos de investigación

Investigación cuantitativa

La investigación cuantitativa es un método de investigación donde el objeto es el estudiar las propiedades y fenómenos cuantitativos y sus relaciones para proporcionar la manera de establecer, formular, fortalecer y revisar la teoría existente.

La investigación desarrolla y emplea modelos matemáticas y teorías e hipótesis que competen a los fenómenos naturales, buscan responder preguntas tales como, cuáles, dónde, cuándo.

Investigación cualitativa

La investigación cualitativa es un método de investigación usado principalmente en las ciencias sociales empleando métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan los respondientes.

Busca explicar las razones de los diferentes aspectos de tal comportamiento, En otras palabras, investiga el por qué y el cómo. Se basa en la toma de muestras pequeñas. (Espinosa, 2011)

El proyecto se enfoca en las investigaciones cualitativas y cuantitativas, porque estas ayudan a responder cuando, como, cuales, donde y por qué se realiza el taller de motivación mediante las muestras obtenidas en la empresa.

5.02.04 técnicas de investigación

- Encuesta
- Observación

En el proyecto se efectuó mediante las herramientas de la encuesta y la observación.

La encuesta ayudó a obtener datos referentes a los inconvenientes suscitados en Carpedm Adventures, y sus motivos de un alto grado de estrés laboral; tras conocer cada aspecto se facilita encontrar la solución óptima, para así diseñar y difundir un taller de motivación.

También se utiliza la herramienta de observación, porque permite visualizar cada uno de los problemas existentes en la organización.

5.02.05. Población y muestra

Tabla 6
Población y muestra

CARPEDM ADVENTURES		
POBLACIÓN	GERENTE GENERAL	1
	CONTABILIDAD	2
	RECURSOS HUMANOS	3
	VENTAS	5
	TOTAL	11
MUESTRA	10	

Autor: Kevin Viteri

Fuente: Investigación Propia

Actualmente Carpedm Adventures está estructurado de 11 colaboradores, 1 gerente, 2 colaboradores en contabilidad, 5 en ventas, y 3 en recursos humanos.

La muestra simboliza la sub parte de la población de Carpedm Adventures, para el proyecto se toma en cuenta a todos los colaboradores y se excluye al gerente.

5.02.06 modelo de la encuesta

ITSCO – REALIZACIÓN DEL PROYECTO EN EL DMQ

La siguiente encuesta tiene como finalidad obtener colaboradores con buen estado de salud y desenvolvimiento laboral óptimo.

Instrucciones: Por favor responda con la mayor transparencia y veracidad a las siguientes preguntas, mismas que serán utilizadas únicamente con fines educativos y con total confidencialidad.

Genero

M F

Edad

18-20

21-30

31-40

40-Más

ENCUESTA

1.- ¿Ha sufrido estrés laboral por realizar actividades bajo presión?

Si

No

2.- ¿Ha recibido usted alguna vez un taller motivacional?

Si

No

3.- ¿Considera usted que realiza actividades monótonas o rutinarias?

Si

No

4.- ¿Determine el grado de estrés dentro de su ámbito empresarial?

Alto

Medio

Bajo

5.- ¿Si tuviera la posibilidad de participar en un taller motivacional, usted asistiría?

Si

No

6.- ¿Con que frecuencia recibe tiempos cortos de descanso en la empresa Carpedm Adventures?

Casi Siempre
A veces
Nunca

7.- ¿ha recibido algún incentivo o reconocimiento por parte de su jefe inmediato?

Si
No

8.- ¿Las actividades que usted realiza están sujetas a su puesto de trabajo?

Casi siempre
A veces
Nunca

9.- ¿En qué magnitud piensa usted que el taller de motivación ayuda en la salud del colaborador y en el desenvolvimiento laboral?

Mucho
Poco
Nada

10.- ¿Cree usted que el estrés en una persona influye en su rendimiento laboral?

Casi siempre
A veces
Nunca

5.02.07. Procesamiento de la encuesta

Pregunta 1 ¿Ha sufrido estrés laboral por realizar actividades bajo presión?

Tabla 7
Pregunta 1

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	9	90%
No	1	10%
Total	10	100%

Autor: Kevin Viteri

Fuente: Encuesta

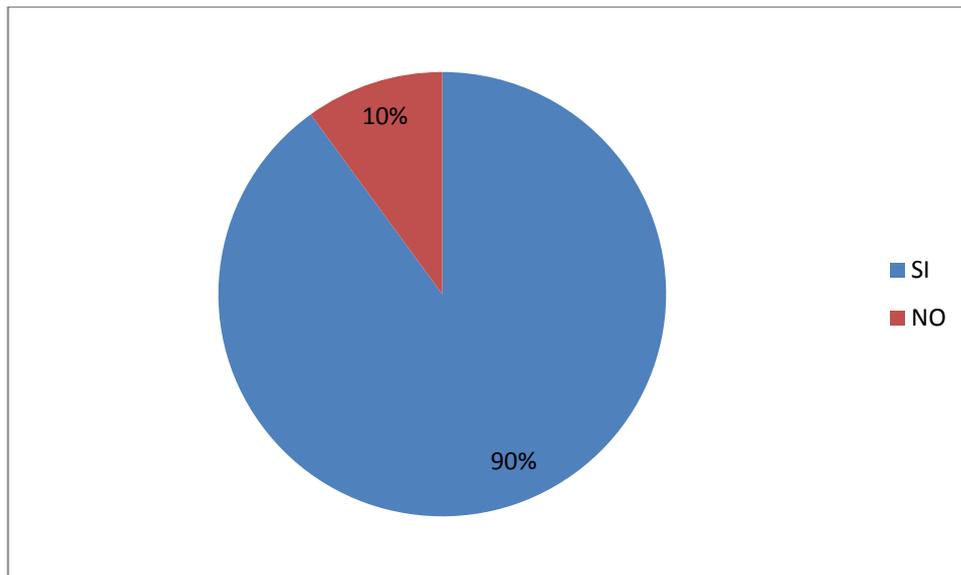


Figura 6: Pregunta 1

Autor: Kevin Viteri

Fuente: Encuesta

Análisis

En la empresa Carpedm Adventures se puede observar que el estrés laboral suscita por realizar actividades bajo presión, ya que un 90% de los colaboradores lo afirmaron, mientras que un 10% lo deniega.

Pregunta 2 ¿Ha recibido usted alguna vez un taller motivacional?

Tabla 8
Pregunta 2

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	2	20%
No	8	80%
Total	10	100%

Autor: Kevin Viteri

Fuente: Encuesta

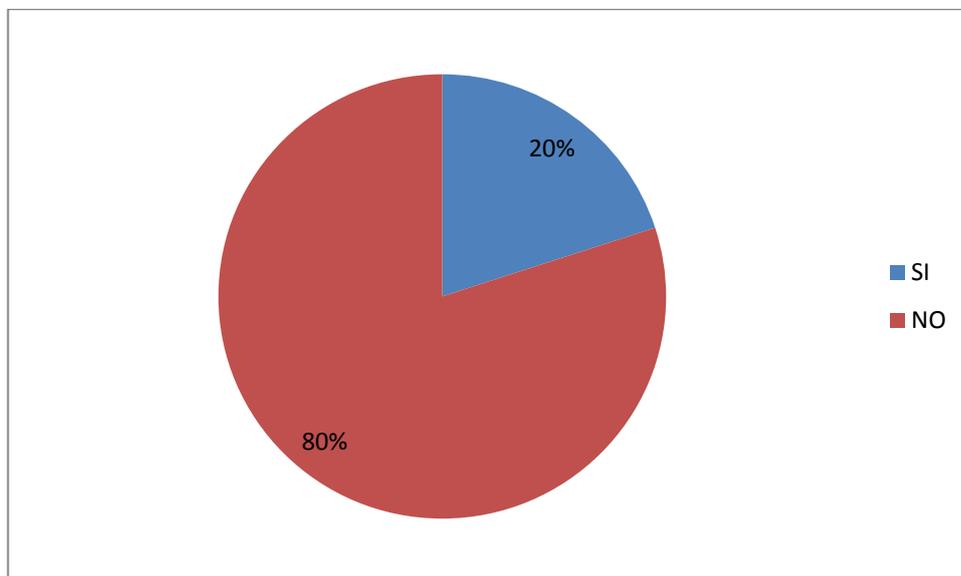


Figura 7: Pregunta 2

Autor: Kevin Viteri

Fuente: Encuesta

Análisis

Un 80% de los colaboradores mencionan que no han recibido un taller de motivación, mientras que un 20% dice lo contrario.

Pregunta 3 ¿Considera usted que realiza actividades monótonas o rutinarias?

Tabla 9
Pregunta 3

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	9	90%
No	1	10%
Total	10	100%

Autor: Kevin Viteri

Fuente: Encuesta

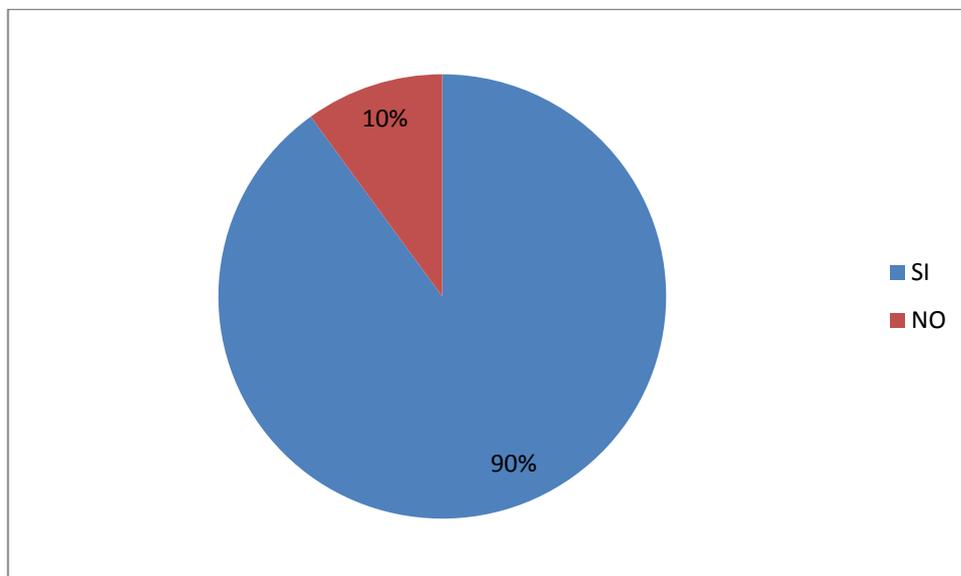


Figura 8: Pregunta 3

Autor: Kevin Viteri

Fuente: Encuesta

Análisis

Tras la encuesta efectuada a los colaboradores se llegó a la conclusión que en Carpedm Adventures el 90% de los encuestados manifiestan que sus actividades son monótonas o rutinarias, y un 10% menciona lo contrario.

Pregunta 4 ¿Determine el grado de estrés dentro de su ámbito empresarial?

Tabla 10
Pregunta 4

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Alto	7	70%
Medio	3	30%
Bajo	0	0%
Total	10	100%

Autor: Kevin Viteri
Fuente: Encuesta

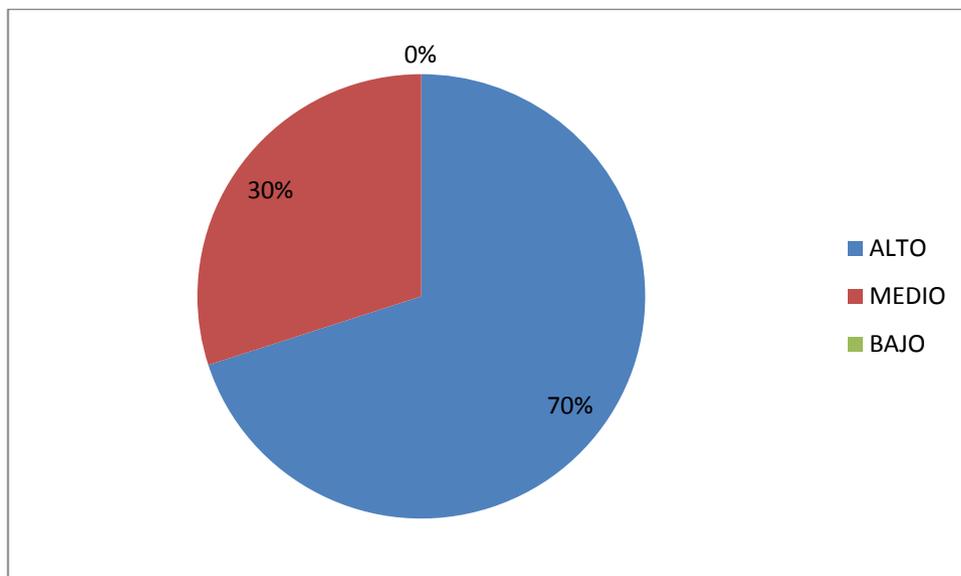


Figura 9: Pregunta 4
Autor: Kevin Viteri
Fuente: Encuesta

Análisis

Según un 70% de los encuestados reflejan que el grado de estrés dentro de su ámbito de trabajo es alto, un 30% determinan que es medio, mientras que ningún colaborador piensa que es bajo.

Pregunta 5 ¿Si tuviera la posibilidad de participar en un taller motivacional, usted asistiría?

Tabla 11
Pregunta 5

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	10	100%
No	0	0%
Total	10	100%

Autor: Kevin Viteri
Fuente: Encuesta

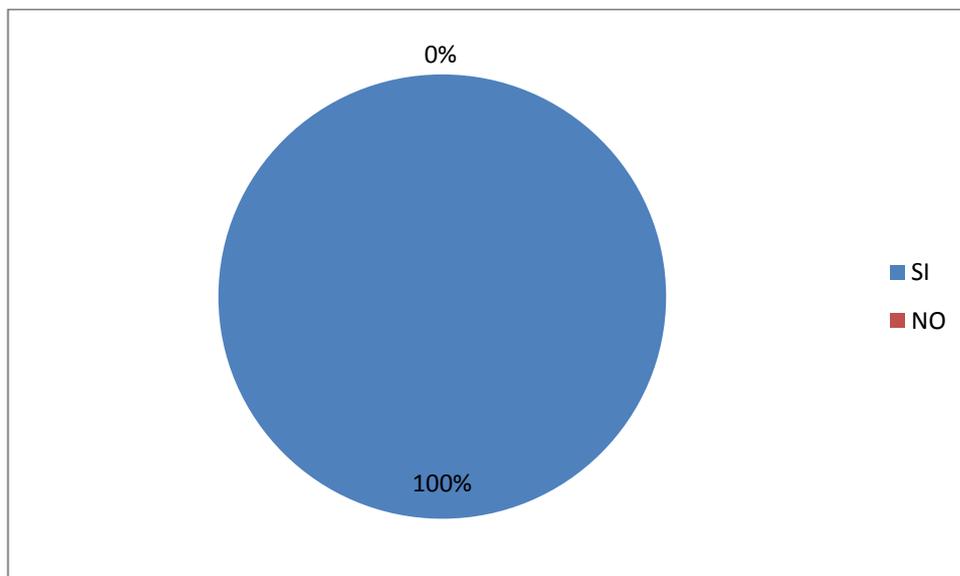


Figura 10: Pregunta 5

Autor: Kevin Viteri
Fuente: Encuesta

Análisis

Según la encuesta realizada se refleja que todos los colaboradores tienen la predisposición para participar en un taller motivacional.

Pregunta 6 ¿Con que frecuencia recibe tiempos cortos de descanso en la empresa Carpedm Adventures?

Tabla 12
Pregunta 6

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Casi siempre	0	0%
A veces	2	20%
Nunca	8	80%
Total	10	100%

Autor: Kevin Viteri
Fuente: Encuesta

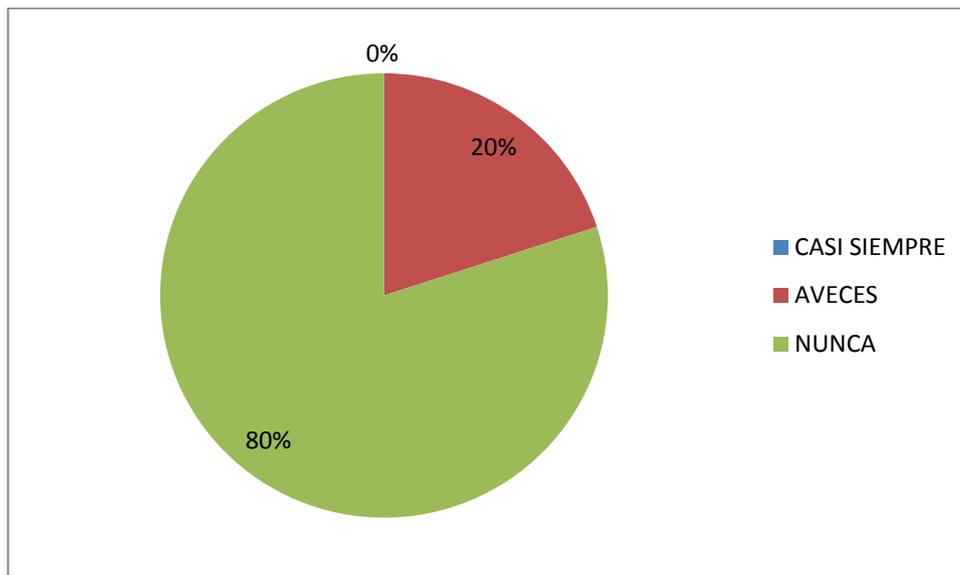


Figura 11: Pregunta 6

Autor: Kevin Viteri
Fuente: Encuesta

Análisis

El personal menciona con un 80% de que en la empresa Carpedm Adventures nunca recibe tiempos cortos de descanso, mientras que un 20% manifiesta que a veces los adquiere.

Pregunta 7 ¿Ha recibido algún incentivo o reconocimiento por parte de su jefe inmediato?

Tabla 13
Pregunta 7

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	2	20%
No	8	80%
Total	10	100%

Autor: Kevin Viteri
Fuente: Encuesta

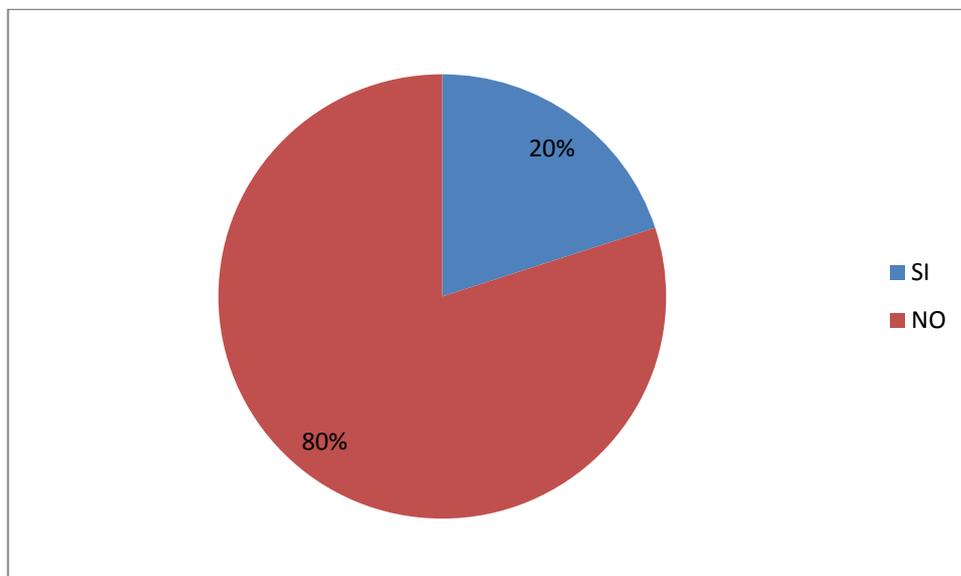


Figura 12: Pregunta 7

Autor: Kevin Viteri
Fuente: Encuesta

Análisis

Los colaboradores mencionan que un 20% si ha recibido incentivos o reconocimiento por parte de su jefe inmediato, al contrario del 80% que indicaron una negación.

Pregunta 8 ¿Las actividades que usted realiza están sujetas a su puesto de trabajo?

Tabla 14
Pregunta 8

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Casi siempre	3	30%
A veces	3	30%
Nunca	4	40%
Total	10	100%

Autor: Kevin Viteri
Fuente: Encuesta

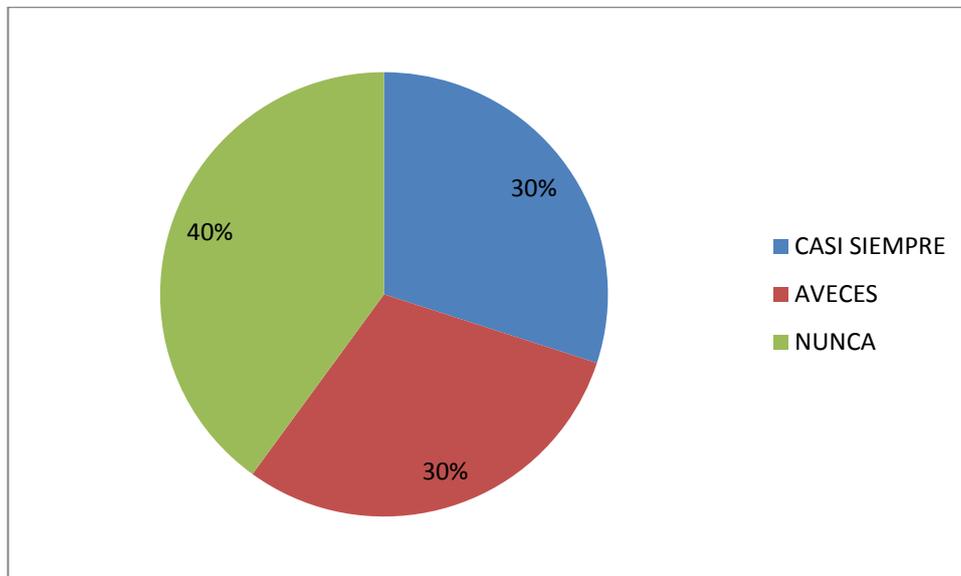


Figura 13: Pregunta 8

Autor: Kevin Viteri
Fuente: Encuesta

Análisis

En esta pregunta los colaboradores piensan que 40% nunca realizan actividades sujetas a su puesto de trabajo, mientras que un 30% menciona que a veces se efectúan al igual que casi siempre.

Pregunta 9 ¿En qué magnitud piensa usted que el taller de motivación ayuda en la salud del colaborador y en el desenvolvimiento laboral?

Tabla 15
Pregunta 9

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Mucho	8	80%
Poco	2	20%
Nada	0	0%
Total	10	100%

Autor: Kevin Viteri
Fuente: Encuesta

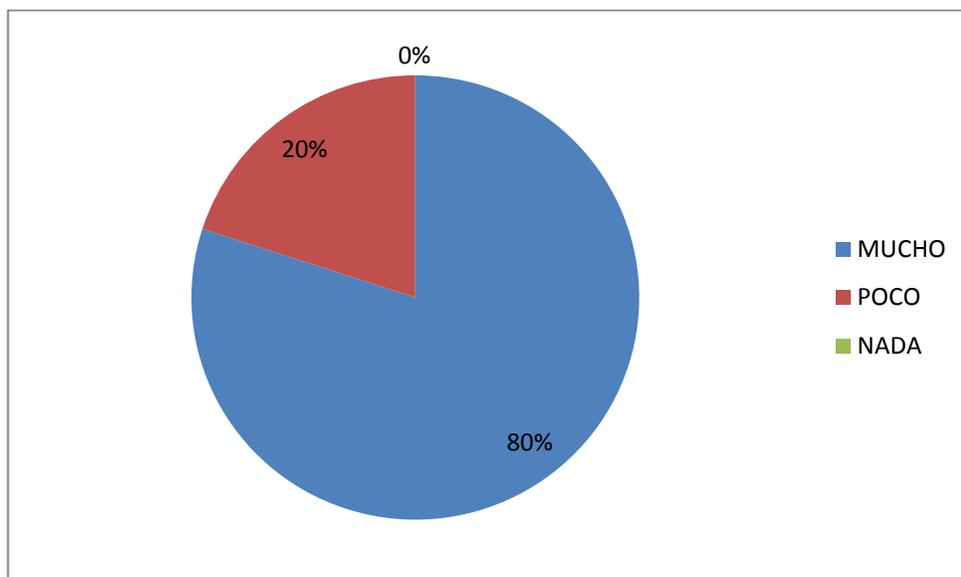


Figura 14: Pregunta 9

Autor: Kevin Viteri
Fuente: Encuesta

Análisis

Según 80% de los colaboradores de la empresa Carpedm Adventures analizan que el taller de motivación ayuda en la salud del colaborador y en el desenvolvimiento laboral y el restante, es decir, un 20% piensa que poco seria su efectividad.

Pregunta 10 ¿Cree usted que el estrés en una persona influye en su rendimiento laboral?

Tabla 16
Pregunta 10

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Casi siempre	7	70%
A veces	3	30%
Nunca	0	0%
Total	10	100%

Autor: Kevin Viteri
Fuente: Encuesta

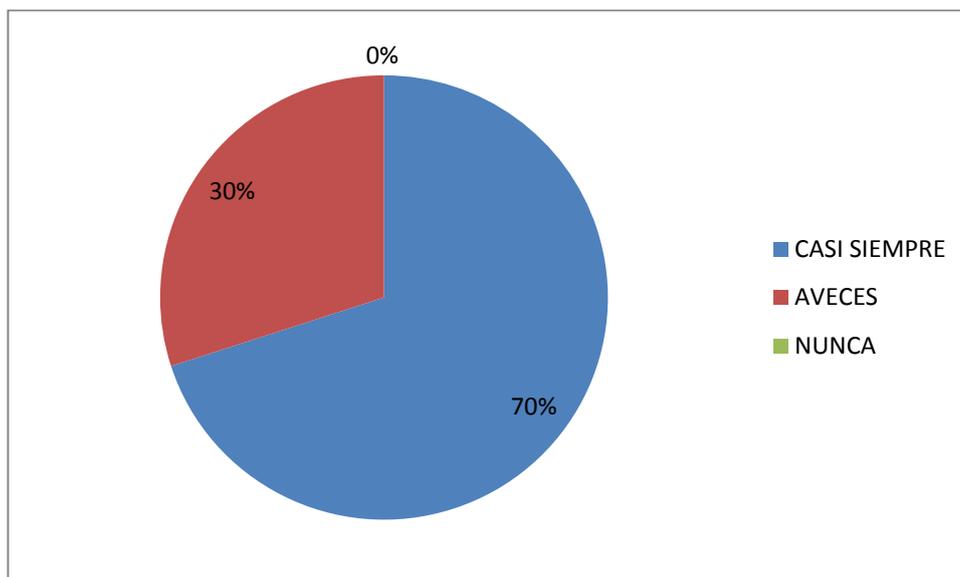


Figura 15: Pregunta 10

Autor: Kevin Viteri
Fuente: Encuesta

Análisis

El 70% de los trabajadores acentúa que casi siempre el estrés en una persona influye en su rendimiento laboral, al contrario del 30% que opina que a veces esta afecta en las labores.

5.03 Formulación de la Propuesta



"ADVENTURE FOR THE SENSES"

TALLER DE MÖTIVACIÖN



Sin motivación no
hay sacrificio,
sin sacrificio no
hay disciplina y
sin disciplina no
hay éxito.

AUTOR: KEVIN VITERI

AÑO: 2018

Descripción

Carpedm Adventures es una empresa la cual se encuentra localizada en las calles Antepara y Los Ríos, es una de agencias más reconocidas y recomendadas en la capital. También es una de las pocas agencias que se encuentra en el corazón de Quito histórico, entre sus actividades se tiene: programas de aventuras como días de tours, deportes extremos y visitas a las Islas Galápagos, entre otros. Con el único fin de que su estancia en Ecuador sea un recuerdo imborrable, lleno de experiencias provechosas y únicas.

Filosofía Empresarial

Misión

Ser la referencia como entidad representativa del sector de turismo y la hostelería en nuestra provincia, velando por los intereses de nuestros clientes, con el objetivo de buscar la eficiencia y la excelencia en el sector.

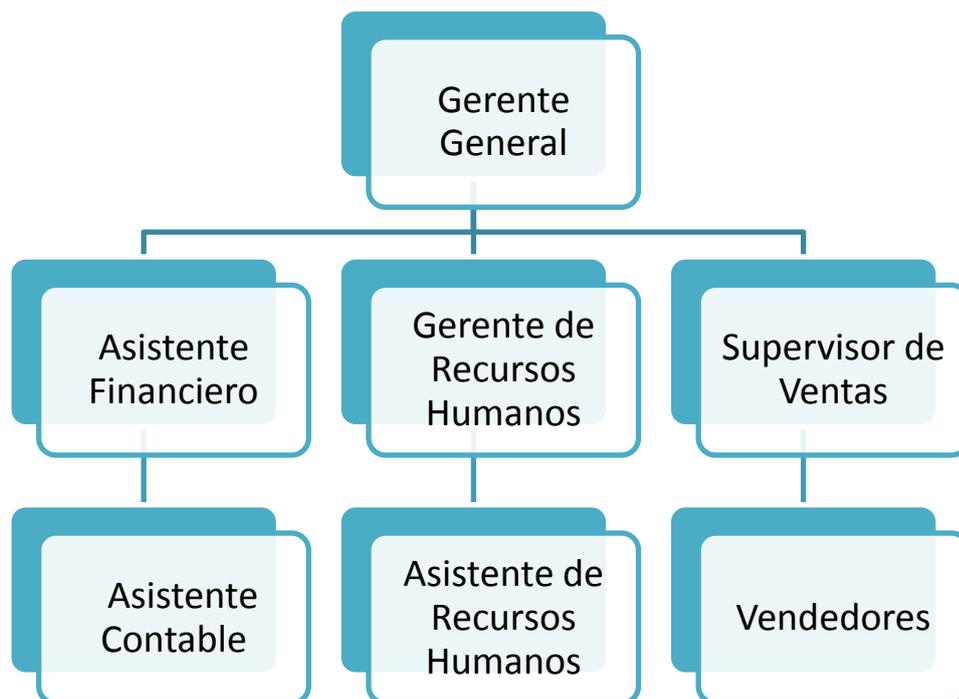
Visión

Dentro de 5 años ser la empresa líder a nivel nacional en el respectivo sector, con áreas de trabajo y aprendizaje acorde con los procesos tecnológicos modernos actuales, promoviendo y participando en investigaciones sobre el comportamiento del sector turístico.

Valores Corporativos

- Ante todo actuamos con integridad.
- Estar orientados a satisfacer al cliente.
- Comunicación oportuna y sinceramente.
- Se cree en nuestra empresa y su gente.
- Trabajo en equipo.
- Comprometidos con los resultados.

Organigrama



Objetivo del Taller

Desarrollar el taller de motivación con el fin de adquirir y poseer trabajadores con un estado de salud pleno y un adecuado desenvolvimiento laboral.

Objetivos Específicos del Taller

- Fomentar un ambiente laboral adecuado y satisfactorio mediante la motivación al trabajador para fortalecer el trabajo en equipo sobre cada uno de los colaboradores.
- Sociabilizar el taller motivacional con el fin de disminuir el alto grado de estrés laboral.
- Desarrollar dinámicas grupales que ayuden a fortalecer las relaciones interpersonales entre los colaboradores.

Alcance o Participantes

El presente taller de motivación involucra a todos los colaboradores de la empresa Carpedm Adventures, es decir a los trabajadores de los departamentos de gerencia, contabilidad, recursos y ventas.

Participantes

DEPARTAMENTO	PERSONAS
Gerente	1
Contabilidad	2
Ventas	5
Recursos Humanos	3

Facilitador

La persona encargada de sociabilizar el taller es el Sr. Kevin Santiago Viteri Mendoza.

Materiales en General

MATERIALES	CANTIDAD
Esferos	8
Cuadernos	8
Mesa	1
Sillas	8
Computadora	1
Parlantes	2
Infocus	1
Cable HDMI	1
Pañuelos	2

Duración

El taller motivacional tiene una duración de 2 horas, tiempo suficiente para realizar cada uno de los temas a tratar.

Lugar

El siguiente taller se efectuará en la empresa Carpedm Adventures en la sala de junta de accionista, también se lo desarrollara en el departamento del gerente general de la empresa.

Bienvenida de Ambientación

Dinámica Rompe Hielo: Orejas de burro

Tiempo de duración: 8 – 10 minutos

Participantes: 11

Reglas del juego:

- ✚ Todo el grupo puede reírse, excepto la persona que está respondiendo.
- ✚ El tiempo límite para contestar la pregunta será de 5 segundos.
- ✚ Nadie puede responder si no es su turno.

Ejecución: los 11 colaboradores deben estar sentados en un círculo, el motivador tiene que quedarse en el centro para iniciar la dinámica rompe hielo.

Se empieza formulando una pregunta a cualquiera de los trabajadores, la respuesta de ellos debe ser siempre “orejas de burro”, el que se equivoque o demore en responder pasa al centro y ocupa el puesto del motivador.



9 minutos



Planificación del Día

1. Bienvenida:

Buenas noches mi nombre es Kevin Viteri, para mí es un placer compartir el día de hoy con cada uno de ustedes, el día de hoy vamos a compartir de un taller dirigido por quien les habla y autorizado por el gerente de la empresa.



3 minutos



2. Descripción de las reglas:

No Olvide Sentirse A Gusto Y Pasar Un Momento Agradable.

Reglas De Oro

REGLAS DE ORO

- ❖ APAGAR LOS CELULARES DURANTE EL TALLER DE MOTIVACIÓN.
- ❖ ATENDER AL MOTIVADOR.
- ❖ BRINDAR RESPETO A SUS SEMEJANTES QUE ASISTIRÁN AL TALLER.
- ❖ NO SE PUEDE TRABAJAR INDIVIDUALMENTE A MENOS QUE LA DINÁMICA SEA ASÍ.
- ❖ PREGUNTAR AL MOTIVADOR CUALQUIER INQUIETUD ANTES DE INICIAR LA ACTIVIDAD.
- ❖ LOS PARTICIPANTES DEBERAN INTERACTUAR EN TODO EL TALLER.
- ❖ SENTIRSE A GUSTO Y DIVERTIRSE.



5 minutos



3. Temas a tratar:

- Charla sobre la importancia de la motivación.
- Manejo del estrés laboral (video).
- Dinámicas:
 - ✓ El pan quemado
 - ✓ La sandía gorda
 - ✓ La pirámide humana
 - ✓ Mensaje en la espalda
 - ✓ Parame la mano
 - ✓ Serpientes brincadoras
- Cuestión de actitud (video)

4. Despedida: Break o refrigerio

DESARROLLO DEL CONTENIDO DEL TALLER

ACTIVIDAD 1.- CHARLA SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN.

Frase:

<p>“Todo lo que hacemos, todo, incluso lo más pequeño e insignificante es obra de la motivación.”</p> <p>Dr. House</p>
--

Objetivo: Dar a conocer a cada uno de los oyentes sobre la importancia que tiene la motivación en nosotros, para así concientizar sobre las ventajas y beneficios que trae en nuestro cuerpo.

La Motivación en la Organización

La motivación en la organización es fundamental al momento de lograr metas y objetivos, y esto se puede cumplir si los colaboradores están motivados, de esta manera tienen empoderamiento con la empresa y cumplen sus funciones a cabalidad.

Por lo tanto la motivación es un factor muy importante por la razón de que permite reforzar la energía, esfuerzo y conducta del colaborador para el cumplimiento de objetivos, que involucran de forma beneficiaría a la organización y sobre todo al colaborador.



Retroalimentación.-Al finalizar la charla se realizará preguntas al azar, las personas que contesten adecuadamente recibirán un incentivo por su participación.

¿Cuál es su opinión acerca del tema?

¿Qué es la motivación según su criterio?

¿Cómo cree usted que la motivación ayudaría en su salud?

¿Piensa usted que la motivación ayudaría en su desempeño laboral?



15 minutos



ACTIVIDAD 2.- MANEJO DEL ESTRÉS LABORAL (VIDEO)

Tema: Tips de cómo manejar el estrés laboral

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



El video se refiere a tips que los colaboradores pueden utilizar para combatir el estrés laboral.

Objetivo: Informar al colaborador sobre el manejo del estrés laboral y aportar con tips para que pueda aplicar en su vida diaria, con el propósito de evitar cualquier repercusión en su trabajo.

Retroalimentación.-Al finalizar el video se realizará preguntas al azar, las personas que contesten adecuadamente recibirán un incentivo por su participación.

¿Qué tip te ayudaría para manejar los niveles de ansiedad causadas por situaciones estresantes?

¿Cómo cree usted que estos tips lo ayudarían al momento de controlar el estrés laboral?



7 minutos

DINÁMICAS

ACTIVIDAD 3.- EL PAN QUEMADO

Tema: solucionar los conflictos entre los colaboradores

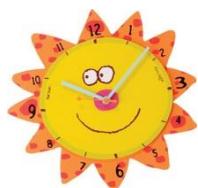


Objetivo de la dinámica: Ayudar a que los colaboradores tomen la iniciativa mediante el liderazgo, trabajo en equipo; para poder brindar soluciones a cualquier tipo de inconvenientes que se presentan en la vida diaria.

Alcance: Colaboradores de la empresa Carpedm Adventures

Ejecución: Todos los colaboradores deberán agarrarse de la mano exceptuando 2 personas, entonando la siguiente melodía “cuantos panes hay en el horno, 25 y un quemado, quien la quemo, ese pícaro por ladrón, quémallo quémallo por ladrón hasta que se haga chicharrón”.

Al cantar se deberá ir corriendo por debajo de la primera persona que esta agarrada de la mano, así sucesivamente hasta llegar a la última persona, donde todos quedaran cruzados de la mano y deberán alar de extremo a extremo, y el grupo que contenga mayor cantidad de personas es el grupo ganador.



10 minutos



ACTIVIDAD 4.- LA SANDIA GORDA

Tema: Sincronización



Objetivo de la dinámica: Realizar una coordinación con los colaboradores, mediante la cual se manifiesta la concentración y la rapidez mental para aumentar su eficacia y eficiencia al momento de realizar una actividad.

Ejecución: El facilitador debe entonar la melodía “era una sandía gorda gorda gorda, que quería ser la más bella del mundo y para el mundo conquistar poin poin empezó a saltar, sing sing empezó a cantar, swin swin empezó a nadar” en la cual los participantes deben repetir la canción y los respectivos movimientos, la persona que se equivoque debe pasar adelante, junto a la persona que dirige la dinámica para efectuarla.



12 minutos



ACTIVIDAD 5: PIRÁMIDE HUMANA

Tema: Reforzar el trabajo en equipo y la confianza en los colaboradores



Objetivo de la dinámica: Aumentar el trabajo en equipo, organización, liderazgo y confianza en los colaboradores para cumplir un fin en común.

Ejecución: Esta actividad consta que los participantes deben formar una pirámide humana, en este caso formaremos una pirámide de 7 personas, están se formaran de la siguiente manera: 3 personas arrodilladas en la parte inferior, 2 arriba de ellos y 1 en la parte posterior.



7 minutos



ACTIVIDAD 6: MENSAJE EN LA ESPALDA

Tema: Captar una idea en la organización



Objetivo de la dinámica: Ver la capacidad de los colaboradores para interpretar un mensaje o idea, y como es transmitido desde su inicio hasta el final en el entorno de trabajo.

Ejecución: Se forma dos grupos y estos deben alinearse en columna, de esta manera el facilitador les hará llegar una hoja con un mensaje a la última persona formada en cada equipo, ellos deben dibujar con su dedo en la espalda del compañero que se encuentra ubicado delante de él, así sucesivamente hasta llegar al participante que se encuentra primero, ellos deben dibujar el mensaje que captaron en una hoja.



10 minutos



ACTIVIDAD 7: PARAMÉ LA MANO

Tema: Agilizar la mente de los colaboradores para relucir ideas y palabras en corto tiempo

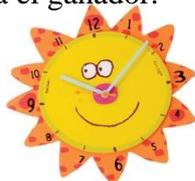


Objetivo de la dinámica: Agilizar la mente para resaltar ideas y palabras en corto tiempo, de una manera que cada colaborador aporte con ideas instantáneas.

Ejecución: Esta actividad se la realiza con un grupo de personas donde se va a utilizar unas hojas y unos esferos, los cuales se llenaran de la siguiente manera:

letra	nombre	apellido	color	cosa	animal	ciudad	total

Donde una persona dice una letra y cada uno de los participantes deberá llenar los espacios con la letra designada. El colaborador que obtenga mas puntaje al final del juego será el ganador.



15 minutos



ACTIVIDAD 8: SERPIENTES BRINCADORAS

Tema: Coordinación y trabajo en equipo.



Objetivo de la dinámica: Aprender la importancia de trabajar en equipo y mantener la coordinación para cumplir un objetivo en común, mediante el aporte y colaboración de cada uno de los integrantes.

Ejecución: Los participantes deberán formar 2 grupos, estos deben tomarse con la mano izquierda el hombro del compañero de adelante y con la mano derecha la pierna del compañero del frente de igual forma, al último participante de cada equipo se le ubicara un pañuelo en el pantalón, los equipos deben atrapar la prenda para ser el grupo ganador, cabe recalcar que no pueden bajar la mano ni el pie tomado por su compañero, caso contrario serán descalificados.



10 minutos



ACTIVIDAD 9.- CUESTIÓN DE ACTITUD (VIDEO)

Tema: La actitud

<https://www.youtube.com/watch?v=NtyZxqg9Lxw>



El video refleja que la actitud que cada persona es importante, por el motivo que el ser humano convierte su día dependiendo de su estado de ánimo, además es transferible al resto de individuos.

Objetivo: Concientizar a los colaboradores que la actitud juega un papel muy importante dentro de la motivación, y que esta nos permite generar un clima laboral adecuado y armónico para el entorno.

Retroalimentación.-Al finalizar el video se realizará preguntas al azar, las personas que contesten adecuadamente recibirán un incentivo por su participación.

¿Cree usted que la actitud influye en su entorno?

¿Piensa usted que una actitud negativa es contagiosa para el resto?



7 minutos



DESPEDIDA

BREAK O REFRIGERIO



10 minutos



CRONOGRAMA GENERAL DEL TALLER

CRONOGRAMA GENERAL DEL TALLER	
Bienvenida de ambientación	9 min
Bienvenida	3 min
Reglas de Oro	5 min
Actividad 1	15 min
Actividad 2	7 min
Actividad 3	10 min
Actividad 4	12 min
Actividad 5	7 min
Actividad 6	10 min
Actividad 7	15 min
Actividad 8	10 min
Actividad 9	7 min
Break o refrigerio	10 min

TABLA DE PRESUPUESTO GENERAL DEL TALLER

DISPONE
 NO DISPONE

PRESUPUESTO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Esferos	8	\$ 0,25	\$ 2,00
Cuadernos	8	\$ 1,00	\$ 8,00
Mesa	1	\$ 25,00	\$ 25,00
Sillas	8	\$ 2,50	\$ 20,00
Laptop	1	\$ 300,00	\$ 300,00
Parlantes	2	\$ 10,00	\$ 20,00
Infocus	1	\$ 200,00	\$ 200,00
Celular	1	\$ 150,00	\$ 150,00
Cable HDMI	1	\$ 5,00	\$ 5,00
Pañuelos	2	\$ 2,00	\$ 4,00
Refrigerios	12	\$ 1,25	\$ 15,00
Empastado de la propuesta	4	\$ 12,00	\$ 48,00
Impresiones a color	21	\$ 0,15	\$ 3,15
TOTAL			\$ 800,15
TOTAL DISPONIBLE			\$ 720,00
PRESUPUESTO NECESARIO			\$ 80,15

CAPÍTULO VI

6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Recursos

Recursos Humanos

Autor del proyecto: Kevin Santiago Viteri Mendoza

Guía de Motivación: Carlos Felipe Llano Maldonado

Colaboradores de la empresa Carpedm Adventures

Recursos Tecnológicos

Laptop

Infocus

Cable HDMI

Memory flash

Celular

Recursos Materiales

Hojas papel bond

Empastado

CD

Recursos Infraestructura

DISEÑO Y DIFUSIÓN DE UN TALLER MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CARPEDM ADVENTURE DMQ 2017-2018

Sillas

Mesa

Auditorio

Materia De Apoyo

Taller de motivación

6.02 Presupuesto

Tabla 17
Presupuesto

Presupuesto				
Equipo				
N°	Descripción	Cantidad	Valor unitario	Valor total
1	Laptop	1	\$ 300,00	\$ 300,00
2	Impresora	1	\$ 250,00	\$ 250,00
3	Celular	1	\$ 150,00	\$ 150,00
4	Infocus	1	\$ 200,00	\$ 200,00
5	Cable HDMI	1	\$ 5,00	\$ 5,00
6	Parlantes	2	\$10,00	\$20,00
Total				\$ 925,00
Suministros y materiales				
4	Esferos	8	\$ 0,25	\$ 2,00
5	Cuadernos	8	\$ 1,00	\$ 8,00
6	Impresiones	100	\$ 0,10	\$ 10,00
7	Copias	200	\$ 0,01	\$ 2,00
8	Internet	30	\$ 0,50	\$ 15,00
9	Pañuelos	2	\$ 2,00	\$ 4,00
10	Refrigerio	12	\$ 1,25	\$ 15,00
11	Empastado	5	\$ 12,00	\$ 60,00
Total				\$ 116,00
12	Imprevistos			\$ 30,00
Total				\$ 1.071,00
Total Disponible				\$690,00
Total Gestionado				\$381,00

Autor: Kevin Viteri
Fuente: Investigación Propia

6.03 Cronograma

Tabla 18
Cronograma

Mes	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo			
Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividad																								
CAPÍTULO I Antecedentes																								
Contexto																								
Macro																								
Meso																								
Micro																								
Justificación																								
Definición del problema central "Matriz T"																								
CAPÍTULO II Analisis de Involucrados																								
Mapeo de involucrados																								
Matriz de análisis de involucrados																								
CAPÍTULO III Problemas y Objetivos																								
Árbol de problemas																								
Árbol de objetivos																								
CAPÍTULO IV Matriz de Analisis de Alternativas																								
Matriz de análisis de impacto de objetivos																								
Diagrama de estrategias																								
Matriz de Marco lógico																								

CAPITULO VII

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

- Tras una minuciosa investigación realizada en Carpedm Adventures se da a conocer la siguiente propuesta para brindar una solución al alto grado de estrés laboral en los colaboradores, por concluyente mediante la ejecución del taller se pudo visualizar que su efectividad fue notoria y de gran ayuda para los trabajadores.
- Se llegó a la conclusión que realizar actividades monótonas puede traer consigo un personal desmotivado, por la razón de que se enfocan siempre en una misma función y no le permite al trabajador avanzar en conocimientos.
- Se concluyó que desarrollar actividades bajo presión tiene secuelas negativas para el ser humano, y las enfermedades físicas y mentales no tardan en aparecer; mediante el video de estrés laboral visualizado en el taller se concientizó a los colaboradores y se aportó con unos tips que les servirá en su vida laboral.
- Se determinó que la sobrecarga laboral es uno de los motivos por la que el colaborador padece estrés, esto puede causar una baja productividad en la empresa, por este motivo se concluye que distribuir de forma adecuada los

tiempos es vital para obtener un personal eficiente y eficaz, ya que así se logrará cumplir los objetivos de una manera deseable.

- Para concluir, tras la ejecución del taller de motivación se analizó que, se logró disminuir en gran porcentaje el alto grado de estrés laboral en los colaboradores de la empresa Carpedm Adventures.

7.02 Recomendaciones

- ✓ Seguir ejecutando actividades relacionadas con la motivación personal y laboral, con el fin de que todos los trabajadores carezcan de estrés y se sientan empoderados con la empresa.

- ✓ Realizar actividades variadas ayuda a obtener personal motivado por el hecho que no se efectúa funciones repetitivas, aportando al colaborador a adquirir nuevas experiencias.

- ✓ El colaborador demuestra un crecimiento laboral, y cumplimiento de las tareas asignadas cuando sus funciones no se rigen bajo presión, sin olvidar que adquiere una estabilidad emocional y física.

- ✓ Se recomienda evitar la sobrecarga laboral en los colaboradores, por el hecho de que provoca estrés en la persona y el cumplimiento de las funciones no será las adecuadas.

- ✓ Dar a conocer más seguido a los colaboradores sobre temas de vital importancia como son: un personal empoderado, manejos del estrés, la importancia de la motivación, crecimiento empresarial y personal, entre otros puntos de gran relevancia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (s.f.). Obtenido de http://www.efemerides.ec/1/junio/c_1.htm#titulo1
- (s.f.). Obtenido de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/la-institucion/>
- (s.f.). Obtenido de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/la-institucion/>
- AITECO CONSULTORES, SL. (2007). *reclutamiento de personal*. Recuperado el 14 de 02 de 2018, de AITECO: <https://www.aiteco.com/reclutamiento-de-personal/>
- Almeda, C. (07 de 07 de 2017). *Talent Clue*. Recuperado el 06 de 03 de 2018
- Arango, N. R. (2012). El proceso de selección y contratación . En N. R. Arango, *El proceso de selección y contratación* (pág. 91). Barranquilla: Unonorte.
- Arango, R. N. (15 de 11 de 2011). *El proceso de selección y contratación del*. Obtenido de El proceso de selección y contratación del: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3978/2826>
- Arango, R. N. (18 de julio de 2012). *Plan de seleccion de personal*. Obtenido de Pensamiento & Gestión: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005
- Aveiga, D. J. (10 de 06 de 2014). *Estudio sobre la satisfaccion laboral y su relacion con la rotacion del personal*. Obtenido de Estudio sobre la satisfaccion laboral y su relacion con la rotacion del personal: repositorio.ug.edu.ec
- Calle, F. (2015). *Alto Indice de Rotacion del Personal* . Quito.
- Chiavenato, I. (2011). administración del personal. En I. Chiavenato, *administración del personal* (pág. 01). Bolilla.
- El Observador. (20 de 05 de 2016). *La camaradería como fuente de motivación*. Recuperado el 30 de 11 de 2017, de <https://www.elobservador.com.uy/la-camaraderia-como-fuente-motivacion-n913614>
- emprende pyme. (s.f.). *clima laboral*. Recuperado el 14 de 02 de 2018, de emprendepyme: <https://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>
- Enriquez. (2017). La rotación eleva los costos de la empresa.

- Espinosa, C. L. (12 de 02 de 2011). *Métodos Cuantitativo y Cualitativo*. Recuperado el 26 de 03 de 2018, de Universidad Autónoma de Estado de Puebla: <https://sites.google.com/site/metodologiainvestacle/home/modulo-2/metodos-cuantitativo-y-cualitativo>
- Estrada, R. (2016). El Costo de la Rotacion del Personal. *Dialogos*, 1.
- Estrada, R. (20 de 01 de 2017). *Rotación del personal*. Recuperado el 02 de 12 de 2017, de El costo de la rotación personal: <http://investiga.ide.edu.ec/images/pdfs/2017enero/Perspectiva%20Enero%202017.7-9.protected.pdf>
- fundacion universitaria de las palmas. (05 de 2012). *tecnicas de seleccion de personal*. Recuperado el 14 de 02 de 2018, de fundacion universitaria de las palmas: http://www.fulp.es/tecnicas_de_seleccion_de_personal
- G., J. E. (20 de 04 de 2015). *Los desafíos de la alta rotación de personal*. Obtenido de Los desafíos de la alta rotación de personal: <http://diario.latercera.com/edicionimpresa/los-desafios-de-la-alta-rotacion-de-personal/>
- Gabriel Cruz. (13 de 07 de 2015). *La Vanguardia*. Recuperado el 13 de 03 de 2018, de La Vanguardia: <http://www.lavanguardia.com/economia/management/20150713/54433373036/assessment-centers.html>
- Hofacker, A. (2008). *Rapid lean construction - quality rating model*. Manchester: s.n.
<http://educacion.gob.ec/educacion-especial-e-inclusiva/>. (s.f.).
- Idaberto, C. (15 de 11 de 1999). *Rotación de personal a nivel mundial*. Recuperado el 21 de 12 de 2017, de Administración d e recursos humanos: [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Jimenez. (2012).

- Jiménez, Y. (27 de 04 de 2012). *Ausentismo y Rotacion*. Obtenido de Índice de Rotacion. Problema a nivel mundial: <http://ausentismoyrotacion.blogspot.com/>
- Koskela, L. (1992). *Application of the new production philosophy to construction*. Finland: VTT Building Technology.
- Lopez, J. (2011). Propuesta para Reducir la Rotacion de Personal. *Vinculando*, 3-6.
- manejo del duelo. (s.f.). *EN QUÉ CONSISTEN LOS TALLERES MOTIVACIONALES*. Recuperado el 15 de 03 de 2018, de <https://manejodelduelo.com/en-que-consisten-los-talleres-motivacionales/>
- Martinez, J. M. (s.f.). *El índice de rotación de personal*. Recuperado el 14 de 02 de 2018, de grupo P&A: <http://blog.grupo-pya.com/indice-rotacion-personal-concepto-calculo-evaluacion/>
- Merino, J. P. (2012). *Definición de diseño*. Recuperado el 13 de 03 de 2018, de definicion.de: <https://definicion.de/diseno/>
- Mimenza, O. C. (2018). *Psicología y Mente*. Recuperado el 07 de 03 de 2018
- Montalvo, A. (09 de 03 de 2011). *Qué es un colaborador*. Recuperado el 31 de 03 de 2018, de <http://recursoshumanosinternet.blogspot.com/2011/03/que-es-un-colaborador.html>
- Muñoz, F. M. (s.f.). *ESTRÉS LABORAL*. Recuperado el 13 de 03 de 2018, de <http://www.fernandomiralles.es/LECTURAS/estreslaboral.pdf>
- Oliveras, E.-F. (2017). *Reclutamiento de personal en la actualidad*. Recuperado el 16 de 02 de 2018, de grupo P&A: <http://blog.grupo-pya.com/reclutamiento-de-personal-en-la-actualidad/>
- Paz, S. C. (13 de 11 de 2017). *Estrés Laboral : ¿Qué es?, causas y tratamiento*. Recuperado el 13 de 03 de 2018, de Centro de Psicología: <https://www.psicologoemadrid.co/estres-laboral/>
- Peláez, A. (2010). Entrevista. En A. Peláez, *Entrevista* (pág. 2).
- Plan Nacional para el Buen Vivir. (13 de 07 de 2017). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 04 de 12 de 2017, de <https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/Ecuad>

or% 20Plan% 20Nacional% 20para% 20el% 20Buen% 20Vivir% 202017-
2021_0.pdf

Prozecauski, E. (2009). *EL CONCEPTO DEL TALLER*. Recuperado el 09 de 04 de 2018, de http://acreditacion.unillanos.edu.co/CapDocentes/contenidos/NESTOR%20BRAVO/Segunda%20Sesion/Concepto_taller.pdf

Ramos Ramos , M. G. (2011). *La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco de la Vivienda Matriz Quito*. Recuperado el 04 de 12 de 2017, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1897>

Rivadeneira, D. (07 de 01 de 2016). *Investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en el Ecuador*. Recuperado el 26 de 03 de 2018, de el telégrafo: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/4/investigacion-desarrollo-e-innovacion-i-d-i-en-el-ecuador>

Rivas, C. G. (15 de 04 de 2008). *Métodos de Investigación* . Recuperado el 13 de 03 de 2018, de *Métodos de Investigación* : <http://colbertgarcia.blogspot.com/2008/04/metodo-deductivo-y-metodo-inductivo.html>

Robles, F. (s.f.). *Método Inductivo y Deductivo: Características y Diferencias (Ejemplos)*. Recuperado el 26 de 03 de 2018, de lifeder.com: <https://www.lifeder.com/metodo-inductivo-deductivo/>

Rodríguez, A. (21 de 08 de 2016). *Tipos de selección de personal*. Recuperado el 16 de 02 de 2018, de el pulso laboral: <http://www.elpulsolaboral.com.mx/recursos-humanos/5668/tipos-de-seleccion-de-personal>

Rodríguez, Y. S. (02 de 05 de 2013). *Proceso de reclutamiento y selección técnica de recursos humanos*. Recuperado el 24 de 01 de 2018, de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-tecnica-de-recursos-humanos/>

- Sandra Monsálvez. (22 de 01 de 2018). *Hrtrends*. Recuperado el 2018 de 03 de 31, de Hrtrends: <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/reclutamiento/rotacion-personal/>
- Torres, M. M. (11 de 02 de 2014). *Milenio*. Recuperado el 06 de 03 de 2018, de http://www.milenio.com/firmas/universidad_tecnologica_del_valle_del_mezquitil/importancia-manuales-herramientas-comunicacion-MiPyMes_18_243755682.html
- Ucha, F. (03 de 04 de 2013). *Difusión*. Recuperado el 13 de 03 de 2018, de definicionabc: <https://www.definicionabc.com/comunicacion/difusion>.
- Vaca Rivas, M. (30 de 06 de 2017). *Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador*. Recuperado el 30 de 11 de 2017, de INNOVA Research Journal: <http://www.journaluidegye.com/magazine/index.php/innova/article/view/235>
- Vázquez, K. (30 de 09 de 2016). *Beneficios de los talleres de motivación y superación personal*. Recuperado el 15 de 03 de 2018, de estrategicamentesynergo: <http://estrategicamentesynergo.com.mx/beneficios-talleres-motivacion-superacion>
- Vélez, L. V. (2008). *LA INVESTIGACION CUALITATIVA*. Recuperado el 24 de 03 de 2018, de UNIVERSIDAD INTERAMERICANA: <http://www.ponce.inter.edu/cai/Comite-investigacion/investigacion-cualitativa.html>
- Venemedia. (13 de 10 de 2014). *Definición de Método Cuantitativo*. Recuperado el 24 de 03 de 2018, de conceptodefinicion: <http://conceptodefinicion.de/metodo-cuantitativo/>
- Yturalde, E. (2017). *talleres motivaciones, talleres vivenciales*. Recuperado el 09 de 04 de 2018, de Relaciones Humanas: http://www.yturalde.com/programas/relaciones_humanas_como_fuente_de_armonia.htm

ANEXOS

4 consejos sobre la importancia de la motivación

☞ Felicitar a los empleados por su trabajo y hacerles sentir útiles generara en ellos esa motivación que tanto buscamos.



Anexo 1: Consejo 1 sobre la motivación

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Kevin Viteri

☞ Elige con cuidado las palabras que uses y haz sentir a tus empleados queridos, como la parte más importante de la empresa, y trátalos como tal. Un individuo satisfecho en su lugar de trabajo, y con aspiraciones factibles de seguir mejorando se dejará la piel por ti.



Anexo 2: Consejo 2 sobre la motivación

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Kevin Viteri



☞ Ten muchos detalles. Los pequeños detalles pueden alegrar el día a tus trabajadores, y eso favorecerá directamente su motivación y rendimiento laboral.



Anexo 3: Consejo 3 sobre la motivación

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Kevin Viteri



☞ Usa frases de motivación o simplemente hazles comentarios positivo.



Anexo 4: Consejo 4 sobre la motivación

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Kevin Viteri

Quito, 01 de Junio del 2018

Señores

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente

De mi consideración

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega e implementación del taller de motivación desarrollado en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución, DISEÑO Y DIFUSIÓN DE UN TALLER MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE DISMINUIR EL ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CARPEDM ADVENTURES.

El trabajo sobre la elaboración del taller motivacional se encuentra terminado e implementado satisfactoriamente en la institución.

Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad.

Atentamente,



Pablo Parreño.
GERENTE GENERAL
CarpeDM Adventures Cía. Ltda.
Dir. Antepara E4-60 y Los Ríos
c: +593 (0)98 534 1575
t: +593 (0)2 295-4713
t: +593 (0)2 257-3115

CARPEDM ADVENTURES
Agencia de Viajes
R.U.C. 1792112478001



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) **KEVIN SANTIAGO VITERI MENDOZA** portador de la cédula de identidad N° 1714652953, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 02 de mayo del 2018



Sra. Mariela Balseca

CAJA VISTO FINANCIERO
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
CONSEJO DE CARRERA

Psic. Fabián Prado Marketing Interno y Externo
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN



Ing. William Parra
BIBLIOTECA



02 MAY 2018

9.93 JBS
COORDINACIÓN PRÁCTICAS

Ing. Samira Villalba

PRÁCTICAS PREPROFESIONALES
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
DIRECCIÓN DE CARRERA

Adm. R.R.H.H. y Marketing
Ing. Franklin Cevallos
DIRECTOR DE CARRERA



Tnl. Samantha Prado
SECRETARÍA ACADÉMICA

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: kevin santiago viteri.pdf (D37266907)
Submitted: 4/6/2018 1:05:00 AM
Submitted By: kesavime@hotmail.com
Significance: 3 %

Sources included in the report:

ivan pdf sm.pdf (D37266772)

Instances where selected sources appear:

4



ING. MARÍA JOSÉ NARANJO MINA
Directora del Proyecto