

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA



**ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA
REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A , UBICADO EN EL
SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO
2016-2017**

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

AUTOR: MAYRA VILLAMARÍN

TUTORA: MAYRA VALVERDE

2016-2017



i

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Mayra Alejandra Villamarín Molina con cédula N. 1721787792 declaro que la tesis de grado titulada: ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017, ha sido desarrollada con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi autoría. En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de la propuesta en mención.

Quito, 10 días de marzo de 2017

Mayra Alejandra Villamarín Molina

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017



CONTRATO DE CESIÓN

Yo, Mayra Alejandra Villamarín Molina portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 1721787792 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado **ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017** con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

Mayra Alejandra Villamarín Molina

CI: 1721787792

Quito, 10 días de marzo del 2016

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017



AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios por ser la luz que guía mi camino y a mi familia por el apoyo y amor que me brindan siempre en los momentos que más necesite y sobre todo a mi madre que es mi guía y por quien hice todo esto.

A mis maestros entre ellos el Psicólogo Fabián Jara y sobre todo a mi tutora Ing. Mayra Valverde sin su ayuda y guía no hubiera sido posible culminar el presente trabajo.



iv

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio. A mi madre Mariana Molina, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y porque siempre me apoyaste. Mamá gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto te lo debo a ti, a mi hermana Rosa Molina, sobrinos, tíos, primas y porque gracias a lucha constante he logrado culminar una de mis metas anheladas.

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017



ÍNDICE

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	i
CONTRATO DE CESIÓN	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
CAPÍTULO I	1
ANTECEDENTES	1
01.01 Contexto	1
01.01.01 Macro.....	1
01.01.02 Meso	2
01.01.03 Micro	3
01.02 Justificación.....	5
01.02 Definición del Problema Central Matriz T.....	7
01.02.01 Análisis del Problema Central (Matriz “T”).....	7
CAPÍTULO II	9
INVOLUCRADOS	9
02.01 Mapeo de Involucrados	9
02.02 Matriz de Involucrados.....	9
02.02.01 Análisis de la Matriz de Involucrados	9



CAPÍTULO III.....17

PROBLEMAS Y OBJETIVOS.....17

 03.01. Árbol de Problemas 17

 03.01.01. Análisis Árbol de Problemas 17

 03.02. Árbol de objetivos 19

 03.02.01 Análisis árbol de objetivos..... 19

CAPÍTULO IV21

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS21

 04.01. Matriz de Alternativas 21

 04.01.01 Análisis de la Matriz de Alternativas..... 21

 04.02. Matriz de Impacto de Objetivos 23

 04.02.01Análisis de la Matriz de Impacto de Objetivos..... 23

 04.03. Diagrama Estrategias..... 25

 04.03.01Análisis del Diagrama Estrategias 25

 04.04. Matriz de Marco Lógico 26

 04.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico 26

CAPÍTULO V.....30

PROPUESTA30

 05.01. Antecedentes de la propuesta 30

 05.02. Descripción de la herramienta metodológica que propone como solución 31

 05.02.01 Enfoque de la Justificación..... 31

 05.02.02 Modalidad Básica de la Justificación 32

 05.02.03 Tipo de investigación 32

 05.02.04 Población 33

 05.02.05 Recolección de Información..... 33

 05.02.06 Técnica de Recolección de Datos 33

 05.02.06.01 Ejemplo de encuesta a realizar..... 34

 05.02.07 Validez de la información 36

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017



05.02.08 Análisis y Tabulación de Datos37

05.03. Metodología.....47

05.04 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta47

05.05. Objetivo General47

 05.05.01 Objetivos específicos47

05.06 .Orientación para el estudio.....48

 05.06.01 La Motivación.....48

 05.06.02 Motivación intrínseca48

 05.06.03 Motivación extrínseca.....48

 05.06.04 Teorías de Contenido49

 5.06.04.01 Teoría de Maslow.....49

 5.06.04.02 Teoría de los dos factores de Herzberg51

SALMIR S.A.....54

 05.07 Introducción.....54

 05.07.01 Los talleres55

 05.07.01.01 Taller 155

 05.07.01.02 Taller 257

 05.07.01.03 Taller 358

 05.07.02 Las Integraciones59

 05.07.02.01 Integración 1.....59

 05.07.02.02 Integración 2.....61

 05.07.02.03 Integración 3.....63

 05.08 Taller socialización de los talleres e integraciones.....65

Video de bienvenida.....65

Reglas de oro.....65

Video sobre el tema.....66

 Tema N °1 Finalidad67

 Tema N° 2 Propósito67

 Tema N° 3 Componente 168

 Tema N° 4 Componente 269

 Tema N° 5 Componente 369



CAPÍTULO VI70

PRESUPUESTOS70

 06.01. Recursos70

 06.02. Presupuestos72

 06.03. Cronogramas74

CAPITULO VII.....75

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....75

 07.01. Conclusiones75

 07.02. Recomendaciones76

Bibliografía77

ANEXOS79



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Pregunta 1	37
Tabla 2 Pregunta 2	38
Tabla 3 Pregunta 3	39
Tabla 4 Pregunta 4	40
Tabla 5 Pregunta 5	41
Tabla 6 Pregunta 6	42
Tabla 7 Pregunta 7	43
Tabla 8 Pregunta 8	44
Tabla 9 Pregunta 9	45
Tabla 10 Pregunta 10	46
Tabla 11 Suministros de materiales	72
Tabla 12 Presupuesto de proyecto	73
Tabla 13 Cronograma de actividades.....	74
Tabla 14 Definición del problema Matriz “T	79
Tabla 15 Matriz de involucrados	81
Tabla 16 Matriz de alternativas.....	84
Tabla 17 Matriz de impacto de objetivos.....	85
Tabla 18 Matriz de Marco Lógico	87



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Trabajadores satisfechos con su trabajo	4
Figura 2 Pregunta 1	37
Figura 3 Pregunta 2	38
Figura 4 Pregunta 3	39
Figura 5 Pregunta 4	40
Figura 6 Pregunta 5	41
Figura 7 Pregunta 6	42
Figura 8 Pregunta 7	43
Figura 9 Pregunta 8	44
Figura 10 Pregunta 9	45
Figura 11 Pregunta 10	46
Figura 12 Pirámide de Maslow, Jerarquía de necesidades	51
Figura 13 Pirámide de Herzberg	52
Figura 14 Taller 1.....	56
Figura 15 Taller 2.....	59
Figura 16 Integración 1	60
Figura 17 Integración 2	64
Figura 18 Video de bienvenida.....	65
Figura 19 Video sobre el tema	66
Figura 20 Tema N°1 Finalidad	67
Figura 21 Tema N°2 Propósito	67
Figura 22 Tema N°3 Componente 1	68
Figura 23 Tema N°4 Componente 2	69
Figura 24 Tema N°5 Componente 3	69
Figura 25 Mapeo de Involucrados.....	80
Figura 26 Árbol de problemas	82
Figura 27 Árbol de objetivos.....	83
Figura 28 Diagrama de estrategias.....	86



RESUMEN EJECUTIVO

La elaboración de los talleres e integraciones de motivación son muy importante porque pretende establecer los factores interpersonales que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Salmir S.A. para lo cual se optó como reseña las diferentes teorías administrativas que incluyen entre sus fundamentaciones los factores motivacionales, que permite que se consolide los aspectos más importantes de esta investigación.

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

Palabras Claves:

Desempeño laboral

Clima laboral

Motivación

Eficiencia

Eficacia

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017



ABSTRACT

The elaboration of the workshops and integrations of motivation are very important because it tries to establish the interpersonal factors that influence in the labor performance of the collaborators of the company Salmir S.A. For which the different administrative theories that include among their foundations motivational factors were chosen as a summary, which allows consolidating the most important aspects of this research.

The data of this research gives all the necessary information to carry out an analysis on the factors of motivation and the influence of this one in the labor performance and still more on the objectives that one has towards the working atmosphere of the company, since the collaborators do not Are motivated what resulted of the surveys carried out to the collaborators for which .I propose a series of workshops and integrations that manages the human resource and allows to establish the incentives that promote the efficiency and effectiveness of those involved.

Keywords:

Job performance

Working environment

Motivation

Efficiency

Effectiveness

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017



CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

01.01 Contexto

01.01.01 Macro

El proyecto se realiza por el alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa Salmir S.A. se cuenta con algunos datos muy importantes en los principios del siglo XVIII con el inicio de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanales provocó una mayor complejidad en las relaciones personales del entorno laboral, una disminución de la productividad y un aumento de la desmotivación de los trabajadores. Para minimizar la situación se necesitaba encontrar el equilibrio entre los intereses de los empresarios y los intereses de los trabajadores. En 1920, cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se empezó a plantearse la importancia del bienestar de los colaboradores y se inició la legislación sobre las condiciones laborales. Por otra parte, a mediados del siglo XX surgieron las primeras teorías que empezaron a tratar la motivación y, a partir de este momento, se empezó a relacionar el rendimiento laboral del trabajador y su satisfacción personal con su motivación a la hora de desarrollar su trabajo. Los primeros estudios concluirían que un trabajador que se sentía motivado en su trabajo, era más eficaz y más responsable, y además, podría generar un buen clima laboral.



A partir de estas conclusiones, las empresas tomaron la decisión de analizar qué buscan los trabajadores cuando desarrollan su trabajo, cuál es su escala de necesidades, qué desean satisfacer con su trabajo, cuáles son sus intereses, con qué trabajos se sienten más identificados, que tareas les reportan más. (Sanz, 2012).

El británico Harold Butler, sucesor de Albert Thomas desde 1932, tuvo que enfrentar la Gran Depresión y su consecuencia de desempleo masivo. Al darse cuenta de que para abordar temas laborales necesitaba también de la cooperación internacional, Estados Unidos se convirtió en Miembro de la OIT en 1934, aunque continuaba fuera de la Sociedad de las Naciones. (Organización Internacional del Trabajo, 1932)

El estadounidense John Winant asumió el cargo en 1939 cuando la Segunda Guerra Mundial era inminente. Por motivos de seguridad trasladó la sede de la OIT en forma temporal a Montreal, Canadá en mayo de 1940. En 1941 cuando fue nombrado embajador de EE.UU. en Gran Bretaña dejó la Organización. Su sucesor, el irlandés Edward Phelan, había ayudado a escribir la Constitución de 1919 y desempeñó otra vez un papel importante durante la reunión de Filadelfia de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en medio de la Segunda Guerra Mundial, en la cual participaron representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países. (Organización Internacional del Trabajo, 1932)

Los delegados aprobaron la Declaración de Filadelfia, incorporada a la Constitución, que constituye aún una Carta de los propósitos y objetivos de la OIT. En 1946, la OIT se convirtió en una agencia especializada de la recién creada Organización de las Naciones Unidas. En 1948, todavía bajo la dirección de Phelan, la Conferencia Internacional del



Trabajo adoptó el Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. (Organización Internacional del Trabajo, 1932)

01.01.02 Meso

En lo que se refiere a Latinoamérica existe serios problemas con respecto a desmotivación laboral ya que junto con las transformaciones sociales o socioeconómicas que habilitan la migración, también el cambio generacional implicará una oportunidad para asimilar los cambios globales; aunque por otro lado, Latinoamérica se enfrentará al gran reto del empleo de las generaciones mayores, así como a la necesidad de proveer una educación que cierre la doble brecha digital y de integración internacional. (Manpower, 2006)

Desgraciadamente, en la mayoría de los países latinoamericanos persiste una visión ambivalente de la globalización, que no permite ni aprovechar completamente las oportunidades creadas, ni consolidar los valores culturales regionales, lo que dificultará que la región se mantenga en el interés de los tomadores de decisiones a nivel global. Se necesita que en los próximos años se genere un cambio de mentalidad entre los líderes del sector productivo, la academia, las políticas públicas y las organizaciones sociales para mirar al futuro con agresividad competitiva, optimismo realista y compromiso efectivo. Esto será fundamental para que Latinoamérica no desperdicie la coyuntura favorable de la próxima década. (Manpower, 2006)

Las condiciones para aprovechar las oportunidades de la globalización pasan por una integración multicultural más decidida y abierta, un entendimiento más sutil de las diferencias culturales, y una mayor responsabilidad social. Las economías locales se

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

deberán transformar estructuralmente, buscando una especialización que les proporcione competitividad a escala global, pero sin descuidar el mantenimiento y desarrollo de sus mercados internos. LATAM deberá centrarse en la generación desconocimiento. No hacerlo, será una limitante en los próximos años. (Manpower, 2006)

La región debe prepararse para incorporar y valorar las nuevas tendencias y generar motores de adopción más rápidos e inteligentes. Lo que hagan el sector productivo y las universidades públicas y privadas para asociarse, adquirir escalas, enfocarse en la calidad y pertinencia de la educación, será crítico. (Manpower, 2006)

Hay esfuerzos aislados para generar tecnologías: la industria petroquímica, la farmacéutica y la biotecnología (México, Brasil y Argentina); la combinación de estas tres industrias conforman un amplio sector con diversas oportunidades para nuevos productos de alta tecnología. (Manpower, 2006)

01.01.03 Micro

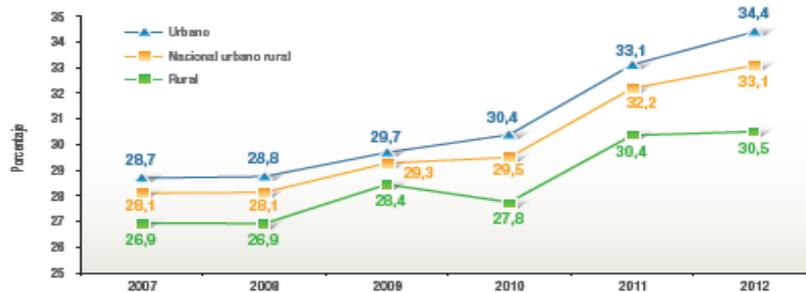
En el Ecuador, al igual que otros países de Latinoamérica, se presenta un alto grado de desmotivación laboral la noción de trabajo digno implica que este sea una fuente de realización personal y que constituya la base fundamental para el despliegue de los talentos de las personas.

La realización personal en este ámbito no puede entenderse de manera integral si no está conjugada con la vida familiar y personal. La construcción del Buen Vivir supone que las personas cuenten con el tiempo necesario tanto para el ocio creativo y recreativo como para el disfrute familiar. La satisfacción en el trabajo es un indicador subjetivo que

establece una aproximación del nivel de realización de las personas en sus puestos de trabajo. (Plan Nacional del Buen Vivir, 2012)

En el que se presenta la evolución de este indicador en el tiempo, partiendo de una línea de base en la cual el 28,1% de personas ocupadas reportaron, a nivel nacional, estar satisfechas con su trabajo; este indicador se ha incrementado constantemente durante el periodo, hasta llegar a un nivel de 33,1% de ocupados que reportaron estar satisfechos con su trabajo en el año 2012. Como en otros indicadores, se aprecian diferencias marcadas entre áreas geográficas.

Trabajadores satisfechos con su trabajo (2007-2012)



Nota: Mediones a diciembre de cada año.
Fuente: INEC, 2012b.
Elaboración: Semplades.

Figura 1 Trabajadores satisfechos con su trabajo

Fuente: Plan Nacional del buen vivir

Elaborado por: Semplades

El 34,4% de personas en el sector urbano reportaron, en el 2012, estar satisfechas con su trabajo, valor que contrasta con el 30,5% de personas que lo reportaron en el área rural (INEC, 2012b). Un indicador importante que refleja la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y personal es el de horas de trabajo decentes. Este indicador mide el porcentaje de trabajadores cuyo tiempo destinado a acciones propias de su actividad laboral es mayor a la norma nacional, que representa el número de horas que la sociedad

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017



considera adecuadas para ser destinadas al trabajo. En el Ecuador esta norma es, según el Código del Trabajo (2012), de cuarenta horas semanales. Por lo tanto, este indicador también mide la posibilidad de un trabajador de destinar tiempo al disfrute pleno de actividades familiares y personales. (Plan Nacional del Buen Vivir, 2012)

01.02 Justificación

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) existe alto grado de desmotivación en los colaboradores y la problemática existente va enfocada a los empleados de la empresa Salmir S.A. por lo que es un tema muy importante para los colaboradores por eso pretendo elaborar talleres que ayuden a los empleados a no tener desmotivación al realizar su trabajo, esto se dará a conocer en el periodo 2016-2017.

Se utiliza a toda la población requerida se lo realizara mediante el método de recolección de datos llamado encuestas básicamente se da para el cumplimiento de los objetivos que se apoyan en fomentar y promover talleres de motivación a los colaboradores de la organización con el que se pretende minimizar los problemas sobre el desconocimiento del proceso de las rutas de transporte en la Academia Cotopaxi y a su vez obteniendo interés hacia el clima laboral y sus colaboradores para que dé un efecto de reducción de problemas intrafamiliares y que haya una alta autoestima y con esto que exista una reducción menor deserción, es decir, renuncia o despido, es por eso que con este proyecto pretendo ayudar a todos los colaboradores de la empresa empezando por gerentes, jefes y empleados



Todo este proyecto va enfocado en los 12 objetivos del plan nacional del buen vivir especialmente en el objetivo número 9 porque con él se pretende Garantizar el trabajo Digno en todas sus formas el cual dice:

Los principios y orientaciones para el Socialismo del Buen Vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable. De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas. (Plan Nacional del Buen Vivir, 2012, pág. 273)

01.02 Definición del Problema Central Matriz T

(Ver apéndice "A")

01.02.01 Análisis del Problema Central (Matriz "T")

Dentro del análisis de la matriz "T" la situación actual, es decir el problema existente alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa Salmir S.A básicamente con esto se puede ver que existe una situación empeorada depresión en los trabajadores y deserción del trabajo para la solución de la misma mejora en la motivación personal de cada uno de los empleados de la empresa y por ende una mayor eficacia y eficiencia en la ejecución del trabajo.

La primera fuerza impulsadora es taller de integración fuera de las instalaciones del lugar de trabajo se dará un rango de real intensidad de 1 ,que exista los talleres y un rango de 4 ideal potencial de cambio a que existe estos talleres a fuera de la oficina esto siempre hay una fuerza bloqueadora que es el desinterés por parte de los habitantes de la parroquia hacia la información adquirida por lo que se le da un rango de 4 ideal para que exista mayor interés a los talleres y un rango de 2 para potencial de cambio para que reducir el alto grado de desmotivación en los colaboradores.

La segunda fuerza impulsadora es brindar talleres de información que permite disminuir las causas que provoca la desmotivación laboral por esto se da un rango real intensidad de 2 , existe los talleres de información y con un rango de 4 ideal potencial de cambio a existe estos talleres son con especialistas con experiencia en este campo de estudio para esto siempre hay una fuerza bloqueadora puede surgir como la falta de

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017



asistencia a estos talleres por lo que son muy importantes porque permite ayudar a ver el porqué de la desmotivación en el trabajo se le da un rango de 5 ideal y una rango 2 para potencial de cambio .

La tercera fuerza impulsadora se da bonos económicos no exagerados que ayude con el crecimiento se da un rango real intensidad de 1 , que exista los incentivos a los colaboradores y la valoración de 4 ideal potencial de cambio a que exista estos tipos de incentivos para motive al trabajador para esto siempre hay una fuerza bloqueadora no contar con el capital necesario para realizar estos incentivos y la estrategia falle da una valoración de 4 ideal para que exista los jefes apruebe el tipo de incentivos que se quiere realizar y un rango para potencial de cambio que no haya incentivos.

La cuarta fuerza impulsadora colaboración por parte de los jefes inmediatos con capacitaciones de especialistas o psicólogos da una rango real intensidad de 2 ,que haya colaboración y un rango de 4 ideal potencial y existe una fuerza bloqueadora que puede surgir como inasistencia de los habitantes al taller de ejecución de medidas por lo que se le da un rango de 4 ideal para que exista mayor interés por las capacitaciones y un rango 2 para potencial de cambio para que sea verídico el cambio



CAPÍTULO II

INVOLUCRADOS

02.01 Mapeo de Involucrados

(Ver apéndice “B”)

02.02 Matriz de Involucrados

(Ver apéndice “C”)

02.02.01 Análisis de la Matriz de Involucrados

Los involucrados que intervendrán en este proyecto serán:

Ministerio de trabajo, Salmir S.A, colaboradores, familia y el Instituto Superior Tecnológico Cordillera.

Dentro de los involucrados y el principal está el Ministerio de Trabajo que tiene un interés sobre el problema de promover conferencias por parte de especialistas para reducir el alto grado de desmotivación un problema percibido es la carencia de conferencias de motivación en todas las empresas por medio de mandato, los recursos ministerio de trabajo y el mandato que lo apara en el código de trabajo en el

Art 545 Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos;
2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;
3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código.
4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que elevan a sus respectivos superiores jerárquicos;
5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;
6. Intervenir en las comisiones de control;
7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código; y,
8. Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado. (Nacional, 2015) para lo cual existirá el apoyo de los profesionales del ministerio que tiene un interés sobre el problema de minimizar la falta de conferencias motivacionales por parte de los administrativos de la compañía, siendo así un conflicto potencial de no colaboración eficaz del ministerio en incentivar leyes que permite que los colaboradores de cualquier empresa se sientan motivados en su área de trabajo.

El segundo involucrado es Salmir S.A. el que tiene interés sobre el problema de fomentar a los gerentes de la compañía a que sientan interés por el estado de animo de sus colaboradores existe un problema percibido que es la falta de interés y

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

empoderamiento de los directivos hacia sus trabajadores para lo cual se utilizara recursos los organismos estatales Salmir S.A, para lo que existe el mandato código de trabajo en el **Art 545** Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos;
2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;
3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código;
4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;
5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;
6. Intervenir en las comisiones de control;
7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código; y,
8. Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado (Nacional, 2015) debe haber especialistas en empoderamiento de los directivos y sobre todo involucrar y ser continuas se tiene interés sobre el proyecto de promover que los directivos de la empresa se sientan ellos a gusto en su labor y así lo hagan a sus colaboradores y un conflicto potencial es que No hay inversión por parte los directivos en capacitaciones a ellos para que se dé un empoderamiento e interés.

El tercer involucrado son los colaboradores que tiene interés sobre el problema de implementar talleres de motivación hacia los colaboradores porque así hay un rendimiento adecuado en el labor de trabajo y existe un problema percibido importante Desconocimiento de los colaboradores de talleres motivación impartidos por Psicólogos y se utiliza el recurso de Salmir S.A. y el mandato de la constitución con el **Art. 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidroarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo (Ecuador, 2008). Se tiene en cuenta que para ello se necesita de psicólogos, sobre todo tiene un interés sobre el proyecto para tener empleados empoderados de su trabajo teniendo un conflicto potencial como falta de apoyo económico de la empresa para contratación de psicólogos para el desarrollo de talleres para los colaboradores.

El cuarto involucrado es la familia o el conjunto de familias de los colaboradores de empresa y el interés sobre el problema ayudar a las familias a no tener repercusiones por la desmotivación de los colaboradores en la empresa, el problema percibido Falta de iniciativa de los directivos para las familias de los colaboradores con ayuda del recurso

de la Academia Cotopaxi y regido al mandato de la constitución con el **Art. 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017



13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo (Ecuador, 2008) con ayuda de un integrante de la familia que permite obtener información con un interés en el proyecto aumentar los incentivos de los colaboradores para que a su vez los integrantes de la familia se sientan a gusto se tiene en cuenta el conflicto potencial de que haya un rechazo por parte de los integrantes de la familia a un cambio en la actitud de la persona que trabaja en la empresa.



El quinto involucrado es Instituto Tecnológico Superior Cordillera y el interés con el problema central es aportar con los conocimientos necesarios para desarrollar la propuesta realizada por cada uno de los estudiantes y consta un problema percibido que no hay propuestas por parte de la escuela a mejorar cada uno de los proyectos y va enfocado al reglamento interno de la institución que es el **Art.73** El estudiante tendrá 3 formas para desarrollar el trabajo de titulación (Reglamento Interno Instituto Tecnológico Cordillera, 2015) y tiene un interés sobre el proyecto de promover a la elaboración de talleres de motivación para cada una de las áreas en cualquier empresa y en conflicto potencial desinterés por parte de las autoridades del instituto en dar mayor importancia a proyectos y que permite desarrollar el capital humano.



CAPÍTULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

03.01. Árbol de Problemas

(Ver apéndice “D”)

03.01.01. Análisis Árbol de Problemas

Dentro de este proyecto se ha realizado un análisis exhaustivo e integral sobre las causas y efectos que conllevan al problema central a continuación se menciona cada una de ellos.

Entre las causas se tiene:

Una de las más graves causas es que existe un liderazgo erróneo de los directivos porque no saben manejar a los colaboradores de la empresa, es decir, un maltrato psicológico y verbal, este directivo no tiene los conocimientos necesarios para dirigir personal y como tratar con cada uno de ellos.



Otra de las causas problemas sobre el desconocimiento del proceso de las rutas de transporte, es algo muy complicado de describir pero la coordinadora del área no conoce cuales son las situaciones que hay día a día en el tiempo de las rutas de transporte, la coordinadora no conoce el tipo de ruta si es corta o larga la ruta, cuantos minutos dura en las rutas y ella hace presión a los trabajadores.

Otro de las causas es el desinterés hacia el clima organizacional y sus colaboradores es algo real que no solo se vive en esta empresa sino también en otras empresas privadas y públicas adicional hay un ignorancia en la empresa de cómo se debe dar talleres de motivación a los colaboradores.

Entre los efectos encontramos:

El incumplimiento de los objetivos se dan problemas intrafamiliares ya que esto no ha contribuido ya mayor estrés en cada uno de los integrantes de la familia y se da por el continuo estrés que tiene el colaborador de la empresa Salmir y repercute en daños psicológicos en la familia.

Del mismo modo un efecto de todo lo expuesto es la autoestima baja por faltas cometidas en el día a día de labor y provoca sentimientos de culpa al no hacer bien el trabajo y deseos de ya no querer ir al trabajo porque la coordinadora va en contra de los colaboradores drásticamente y eufóricamente.

Por consiguiente con lleva a la renuncia o despido de los empleados debido a un mal liderazgo por parte la coordinadora del área de transporte y así repercute a los integrantes de la familia en general por una mala decisión o por simplemente según la coordinadora no tiene actitud para el trabajo.

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017



03.02. Árbol de objetivos

(Ver apéndice “E”)

03.02.01 Análisis árbol de objetivos

El árbol de objetivos es lo inverso al árbol de problemas van estrechamente relacionados es decir, lo negativo del árbol de problemas se convierte en positivo en el árbol de objetivos es por eso que objetivo de este árbol es tratara de sacar recomendaciones o resoluciones para los problemas que existe en la empresa Salmir S.A.

El objetivo del proyecto de reducir el alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa Salmir S.A, para lo cual existes varios componentes los cuales son:

Es el liderazgo idóneo que se desarrolla con conferencias hacia los directivos y coordinadores de área para que sepan cómo deben dirigirse a un personal y como incentivarlos a que exista un trabajo eficaz y eficiente.

Igualmente minimizar los problemas sobre el desconocimiento del proceso de rutas de transporte, al no conocer los directivos y la coordinadora el proceso de rutas supone que es algo muy fácil de realizar pero es algo equivocado, porque es tiempo que se está en las rutas son muy riesgosos y pueden pasar un sin fin de situaciones, con el número de alumnos que hay en el autobús.



A su vez también interés hacia el clima organizacional y los colaboradores se dará positivamente si los directivos ponen empeño a que no exista un mal clima organizacional por lo que se puede dar unas series de talleres e integraciones que permite que el clima organizacional mejore también para los colaboradores.

Es reducir los problemas intrafamiliares es decir que mediante integraciones familiares se puede reducir el estrés de los colaboradores junto a las personas que más importantes son en su vida y así no tiene estrés el colaborador de la empresa que permite que el desarrollo de su trabajo sea productivo y que en su hogar no exista problemas por causa de su trabajo.

La autoestima alta se mejora en los colaboradores mediante talleres con psicólogos expertos en tratar a personal de empresas ayuda a que los colaboradores suban su autoestima y permite que desarrollen mayores habilidades y seguridades al momento de trabajar.

Y por lo que genera el reducir de la renuncia o despido de los colaboradores a su vez reduce el desempleo a nivel nacional siendo así que no es un salario digno pero para la persona que desempeña la labor de asistente de autobús significa mucho porque da un medio de sustento a su familia.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

04.01. Matriz de Alternativas

(Ver apéndice “F”)

04.01.01 Análisis de la Matriz de Alternativas

En el análisis de matriz de alternativas el primer componente es minimizar los problemas sobre el desconocimiento del proceso de rutas de transporte hay un impacto sobre el propósito de 5 porque con esto se reduce el alto grado desmotivación de los colaboradores de la empresa, una factibilidad técnica con un rango de 4 por que se utilizara la encuesta para recolectar datos de que talleres e integraciones no solo con colaboradores sino también con integrantes de la familia , factibilidad financiera en un rango de 3 porque no se puede saber si existirá recursos económicos necesarios que brinde la empresa , una factibilidad social de rango 4 porque existirá el apoyo por parte de los colaboradores y sobre todo de cada uno de las directivas de la empresa, factibilidad política con un rango de 4 se aplicaran todas las políticas necesarias es decir todas las normativas que tenga la empresa y el Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



El segundo componente es interés hacia el clima organizacional y los colaboradores existe un impacto sobre el propósito de 4 porque mediante un interés sobre el clima organizacional el colaborador tiene animo de asistir al trabajo , una factibilidad técnica con un rango de 4 por que se utiliza talleres de motivación para mejorar el clima laboral , factibilidad financiera en un rango de 3 porque no se puede saber si existirá recursos económicos necesarios que brinde la empresa , una factibilidad social de rango 3 porque un mínimo apoyo por la empresa y sus directivos, sobre todo de cada uno de los colaboradores de la empresa , factibilidad política con un rango de 4 se aplicaran todas las políticas necesarias es decir todas las normativas que tenga la empresa y el Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

En el tercer componente liderazgo idóneo tiene un impacto sobre el propósito de 3 porque así se disminuye los efectos la desmotivación de los colaboradores porque así se tiene un trabajo eficaz y productivo , una factibilidad técnica con un rango de 4 por lo que se utiliza integraciones con la familia para que mejore su entorno a su vez su efectividad en el trabajo, factibilidad financiera en un rango de 4 porque no se puede saber existirá recursos económicos necesarios que brinde la empresa , una factibilidad social de rango 4 porque existirá el apoyo por parte de la comunidad y sobre todo de cada uno de las directivas de la empresa y sus colaboradores , factibilidad política con un rango de 4 se aplicaran todas las políticas necesarias es decir todas las normativas que tenga la empresa y el Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

El propósito de la alternativas es reducir el alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa SALMIR S.A” existe un impacto sobre este propósito de 4 por que se reduce la renuncia o despido de los colaboradores provocando un daño psicológicos a los mismos , una factibilidad técnica con un rango de 3 porque se utiliza talleres e integraciones y así se permite reducir el alto de desmotivación de los colaboradores de la empresa , factibilidad financiera en un rango de 2 porque no hay los recursos económicos necesarios que brinde la empresa para que esto se realice mensualmente, una factibilidad social de rango 3 porque la directiva de la empresa no está dispuesta a que se dé frecuente los talleres e integraciones , factibilidad política con un rango de 4 se aplicaran todas las políticas necesarias es decir todas las normativas que tenga la empresa y el Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

04.02. Matriz de Impacto de Objetivos

(Ver apéndice “G”)

04.02.01 Análisis de la Matriz de Impacto de Objetivos

El análisis de la matriz de impacto de los objetivos va enfocado a los objetivos específicos y general, el primer objetivo específico es minimizar los problemas sobre el desconocimiento del proceso de rutas de transporte que tiene una factibilidad a lograrse que tenga un rango de 4 porque se ayuda a los colaboradores de la empresa y los directivos, con un impacto de género con un rango 4 respetando los derechos humanos de los colaboradores principalmente y también a su vez con un impacto en el ambiente con un rango de 4 es decir, mejorando en entorno físico, psicológico, natural y social de los colaboradores con una relevancia de 3 porque se comunicación entre la coordinación del área con los colaboradores y que sea buena sobre una sostenibilidad de 3 interés sobre los problemas en el transcurso de la ruta.

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

El segundo objetivo específico es interés hacia el clima organizacional y los colaboradores porque existe apoyo de los directivos para lo que la empresa trabaja y mediante ellos se puede fomentar el interés tiene una factibilidad a lograrse que tenga un rango de 3 porque existe apoyo de los directivos para lo que la empresa trabaja y mediante ellos se puede fomentar el interés y con un impacto de género con un rango 4 respetando los derechos humanos de los colaboradores y también a su vez con un impacto en el ambiente con un rango de 4 es decir, brindando así un entorno físico, psicológico, natural y social de los colaboradores con una relevancia de 3 reducción y evaluación del mal clima organizacional de la empresa y una sostenibilidad de 4 promoverá las capacitaciones a los directivos de la empresa para que mejore.

El tercer objetivo específico es liderazgo idóneo que tiene una factibilidad a lograrse que tenga un rango de 4 porque se realiza talleres e integraciones de motivación para los empleados y un impacto de género con un rango 3 respetando los derechos humanos de los colaboradores y también a su vez con un impacto en el ambiente con un rango de 3 es decir, tener un entorno físico integro de todos los seres humanos con una relevancia de 4 porque mediante talleres y capacitaciones se puede fomentar liderazgo acorde a las necesidades de la empresa y una sostenibilidad de 3 se pretende encontrar técnicas adecuadas para la reducción del alto grado de desmotivación de los empleados.

En el objetivo general va a reducir el alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa SALMIR S.A que tiene una factibilidad a lograrse que tenga un rango de 4 porque así ayudara a que haya un trabajo eficaz y que permita que los colaboradores desarrollen bien su trabajo y con un impacto de género con un rango 4 respetando los derechos individuales de los colaboradores aparado en la ONU y también a su vez con un impacto en el ambiente con un rango de 4 es decir, mejorando

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

la motivación y el autoestima de los colaboradores del entorno físico, psicológico, social con una relevancia de 4 existe menor renuncia o despido por parte de los directivos ya que habrá una motivación satisfactoria y una sostenibilidad de 4 importancia a la asistencia los talleres e integraciones impartido por los especialistas.

04.03. Diagrama Estrategias

(Ver apéndice "H")

04.03.01 Análisis del Diagrama Estrategias

Mediante la elaboración del diagrama de estrategias se establecieron varios objetivos que llevara a cabo con algunas actividades que se realizara para poder cumplir con las metas claves establecidas. El proyecto va enfocado a una finalidad que es reducir la renuncia o despido de los colaboradores, con un único propósito que es el reducir el alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa SALMIR S.A y con tres objetivos que van desarrollados a continuación:

Como primer objetivo es minimizar los problemas sobre el desconocimiento del proceso de rutas de transporte y se ha tomado en cuenta que hay actividades con las que se puede minimizar los problemas es realizar talleres de explicación de cuáles son los problemas durante las rutas y también con otra actividad muy principal que es elaborar evaluaciones semanales para los diversos problemas existentes.

Como segundo objetivo está el interés hacia el clima organizacional y los colaboradores se cuenta con dos actividades principales, la primera es ayuda por parte del ministerio de trabajo y adicional test psicológicos para medir el clima organizacional y la segunda es mantener cada antes de ingresar al lugar de trabajo una serie de motivaciones para todos los colaboradores.

Como tercer objetivo está el liderazgo idóneo se contara con tres actividades que permite cumplir con el propósito y la finalidad que son importantes se pretende llegar la primera de ellas es elaborar talleres e integraciones que identifiquen cuáles son las verdaderas causas de la desmotivación ya con ello se podrá llegar a una segunda actividad que es la socialización que es muy importante porque mediante ella se transmitirá la aplicación de talleres e integración.

04.04. Matriz de Marco Lógico

(Ver apéndice "I")

04.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico

Con la elaboración de la matriz de marco lógico se ha realizado un estudio con el objetivo reducir el alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa Salmir S.A , dando una credibilidad con los indicadores brindando evidencias y demostrando supuestos que nos permitan ayudar a los habitantes de la parroquia.

Mediante esta matriz de marco lógico con la finalidad de reducir la renuncias o despidos se pretende que no haya deserciones en la empresa porque por el escasa motivación y sobre todo y un liderazgo que no permite que los colaboradores. Antes de socializar el talleres e integraciones para reducir el alto grado de desmotivación laboral en la empresa Salmir S.A. en un 64% de la población encuestada para lo que se utilizara medios de verificación que son datos estadísticos sobre tabulaciones de las encuestas entregados a los colaboradores de la empresa Salmir S.A. y con un supuesto positivo Introduciendo personas que realicen contantes talleres para disminuir la desmotivación y así no haya más renuncias o despidos.

El propósito va enfocado a reducir el alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa SALMIR S.A los indicadores es Brindar información necesaria para la reducción la desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa SALMIR S.A. Antes de socializar el talleres e integraciones para reducir el alto grado de desmotivación laboral en la empresa Salmir S.A. en un 64% de la población encuestada y se utiliza medios de verificación que son datos estadísticos sobre tabulaciones de las encuestas entregados a los colaboradores de la empresa Salmir S.A. y con un supuesto positivo que es implementar un lugar en la que se pueda desarrollar específicamente los talleres e integraciones y a su vez que se den mensualmente.

Los componentes que el primero de ellos minimizar los problemas sobre el desconocimiento del proceso de rutas de transporte y los indicadores es fomentar reuniones continuas con los jefes directo e indirectos para verificar cuales son los inconvenientes hay en la ruta de transportes, es decir, tiempos, tránsito vehicular y el comportamiento de las personas en la ruta. Antes de socializar el talleres e integraciones para reducir el alto grado de desmotivación laboral en la empresa Salmir S.A. en un 88% de la población encuestada y que sea continua para lo que se utilizara medios de verificación que son datos estadísticos sobre tabulaciones de las encuestas entregados a

los colaboradores de la empresa Salmir S.A y con un supuesto positivo dar a conocer los
ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

problemas pero de una manera correcta que no sea elaborando un listado que permite tratar cada de uno de los problemas existentes en las rutas de transporte

El segundo componente es liderazgo idóneo y los indicadores organizar constantes evaluaciones a los jefes y directivos encargados del área para verificar si son los idóneos para el cargo en la empresa. Antes de socializar el talleres e integraciones para reducir el alto grado de desmotivación laboral en la empresa Salmir S.A. existe un 88% de la población encuestada y para lo que se utilizara medios de verificación que son datos estadísticos sobre tabulaciones de las encuestas entregados a los colaboradores de la empresa Salmir S.A y con un supuesto positivo que se reduzca la desmotivación al asistir al trabajo con un comportamiento inseguro para las colaboradores pensando que sus jefes o directivos le va agredir verbalmente.

El tercer componente Interés hacia el clima organizacional y los colaboradores y los indicadores Insistir en que haya interés por parte de los jefes hacia el clima organizacional de la empresa y de los colaboradores. Antes de socializar los talleres e integraciones para reducir el alto grado de desmotivación laboral en la empresa Salmir S.A. con un 92% de la población encuesta para lo que se utilizara medios de verificación que son datos estadísticos sobre tabulaciones de las encuestas entregados a los colaboradores de la empresa Salmir S.A y con un supuesto positivo mejorar la comunicación asertiva de los colaboradores a sus jefes que permite que se sientan valorados y reconocidos por parte de los jefes.

Las actividades que se realizaran son aplicativas y sobre todo se puede desarrollar en la empresa como son realizar talleres de explicación de cuáles son los problemas durante las rutas adicional elaborar evaluaciones semanales para los diversos problemas existentes con lo que se puede evidenciar que se necesita ayuda por parte del ministerio de trabajo y adicional test psicológicos para medir el clima organizacional y mantener cada antes de ingresar al lugar de trabajo una serie de motivaciones para todos los

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

colaboradores por lo que se debe elaborar talleres e integraciones que identifiquen cuáles son las verdaderas causas de la desmotivación por eso debe tener una socialización y aplicación del talleres e integraciones los resultados del presupuesto son los siguientes:

Gasto Corrientes

- Pasajes
- Gastos de trabajo en el lugar
- Ediciones impresiones
- Documentos e información

Gastos de inversión

- Equipo de oficina
- Maquinas
- Herramientas y accesorios

Aportaciones

- Aportación de la empresa para el desarrollo de los talleres e integraciones

Y se tiene en cuenta que existen medios de verificación como facturas, comprobantes, recibos, listados de asistencia y con un supuesto negativo de que haya desinterés por parte de los colaboradores pensando que no hay apoyo de los jefes, es posible que todas las indicaciones que brinda el jefe no sea captado por todos y solo por un cierto porcentaje, no ayuda del ministerio y de los directivos de la empresa y sobre todo por una deficiente organización y comunicación de parte de los jefes hacia los colaboradores.



CAPÍTULO V

PROPUESTA

05.01. Antecedentes de la propuesta

En la empresa Salmir S.A. se ha impartido una serie de motivaciones hacia los colaboradores pero no se puede evidenciar un cambio en el clima organizacional de la empresa, los colaboradores asisten porque ya no hay de otra por lo cual se considera que talleres e integraciones continuas podrían mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores a su vez los talleres permite que los jefes directos e indirectos conozcan las verdaderas causas de la desmotivación de los colaboradores y sobre todo que puede mejorar ellos en la organización.

Según psicólogos importantes define que la motivación es algo fundamental para que se pueda cumplir sueños y aun más que se aplique en una organización para que los colaboradores realice un minucioso labor y sobre todo con gusto de hacerlo cada uno de los días lo que no se ha dado a conocer es que sin un liderazgo idóneo no se puede cumplir las metas establecidas y así llevar al éxito a la organización

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017



Estos talleres e integraciones permite que los colaboradores se sientan que pertenecen a la organización, adicional ayuda porque admite mejorar la eficacia y eficiencia de la organización con lo cual se tendrá éxito en el cumplimiento de objetivos que tiene la empresa contratante de los servicios de la empresa Salmir S.A.

05.02. Descripción de la herramienta metodológica que propone como solución

Según el Plan Nacional del buen Vivir, la investigación, aplicación y mejora en la satisfacción laboral de los empleados, que se encuentra constituida en la carrera de Administración Recursos Humanos-Personal establece como herramienta metodológica: **(I+D+I) Investigación+Desarrollo+Innovación**

05.02.01 Enfoque de la Justificación

La justificación de este proyecto es porque en la empresa no existe motivaciones continuas colaboradores en cierta parte la hay por parte del jefe indirecto es el que promueve la desmotivación de los colaboradores de la empresa Salmir S.A su manera de ejecutar su cargo no es el idóneo por eso se propone hacer talleres e integraciones para los colaboradores para que se sientan motivados a realizar su trabajo y sobre todo que esto conlleve al cumplimiento de metas en la organización y satisfacción del cliente.

La presente propuesta permite que los colaboradores realicen mejor su trabajo en las rutas de transporte y que mejore su comunicación con los jefes y compañeros de la empresa que esta da como resultado la satisfacción laboral y aún más el mejoramiento continuo de la empresa, los talleres e integración que se desarrolla a continuación puede aplicarse en cualquier momento que considere necesario la empresa

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

05.02.02 Modalidad Básica de la Justificación

La modalidad básica de justificación es en el continuo mejoramiento de la motivación laboral en base a talleres e integraciones dentro de la empresa Salmir S.A que se dedica al servicio de transporte privado con una investigación verdadera y bibliográfica

05.02.03 Tipo de investigación

La presente investigación tiene que ver con la elaboración de talleres para los colaboradores para disminuir la desmotivación laboral dirigida a las asistentes de transporte en la empresa SALMIR S.A., ubicada en el sector de los valles, con el objetivo de cumplir con los colaboradores motivándoles todos los días en su lugar de trabajo.

El tipo de investigación se basa en:

Descriptiva: es aquella investigación que da a conocer los hechos que han sido observados en cualquier lugar además permite conocer la verdadera situación por lo que está pasando la organización.

Exploratoria: Consiste en un tema no ha sido desarrollado y que mediante el presente proyecto se tomara conocimiento sobre la situación actual de la empresa



05.02.04 Población

En la empresa Salmir S.A colaboran alrededor de 325 personas y 10 administrativos. El proyecto va enfocado al área operaria de la organización en lo que son asistentes de bus que cuenta con 25 asistentes en el lugar que prestan los servicios de la Academia Cotopaxi como en otros colegios.

Para el estudio de la investigación es que va enfocada a 25 personas por lo cual no se necesita aplicar la fórmula de la muestra, porque se realiza la encuesta únicamente a las asistentes de la organización.

05.02.05 Recolección de Información

Se reunirá información relevante de la empresa Salmir S.A. en lo que corresponde a asistentes por lo que la información será verídica y actual.

05.02.06 Técnica de Recolección de Datos

La técnica de recolección de datos que se emplea en el presente proyecto serán las encuestas, la que permite que haya información adecuada y veraz y así identificar mejor manera de mejorar la motivación de los colaboradores



05.02.06.01 Ejemplo de encuesta a realizar

➤ **Tema del proyecto:** Elaboración de talleres de motivación e integración para reducir el alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa Salmir S.A, ubicado en el sector de los valles del Distrito Metropolitano de Quito 2016-2017

➤ **Población**

Personal operativo.....	325 personas
Personal administrativos.....	10 personas

➤ **Muestra**

25 personas

➤ **Tipo**

Encuestas

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

Instituto Tecnológico Superior "Cordillera"
Banco de preguntas para el proyecto de I+D+I que es la Elaboración de talleres de motivación e integración para reducir el alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa Salmir S.A, ubicado en el sector de los valles del Distrito Metropolitano de Quito 2016-2017

Nombre y apellidos: _____ Fecha: _____

Por favor lea detenidamente y marque con una **X** la opción más acertada de las siguientes preguntas, ya que de su respuesta dependerá el éxito de esta encuesta.

1. ¿Conoce usted las causas de la desmotivación laboral y que puede ayudar a reducirla?
SI_____ NO_____
2. ¿Existe motivación laboral en los colaboradores de la empresa Salmir S.A.?
SI_____ NO_____
3. ¿Cree que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?
SI_____ NO_____
4. ¿Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de sus jefes?
SI_____ NO_____
5. ¿Cree que la empresa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del empleado, teniendo las mismas cierta influencia en la toma de decisiones?
SI_____ NO_____
6. ¿Cree que hay conocimiento de los jefes del proceso de las rutas de transportes y el tiempo que dura y los inconvenientes que causa?
SI_____ NO_____
7. ¿Cree que su jefe indirecto tiene un excelente relación laboral con usted?
SI_____ NO_____
8. ¿Hay evaluaciones semanales para la coordinación de problemas durante el mes?
SI_____ NO_____
9. ¿Existe talleres e integraciones para ustedes los colaboradores las cuales identifique las verdaderas causas de la desmotivación?
SI_____ NO_____
10. ¿Existe ayuda por parte de los ministerios de trabajo para motivaciones al usted como empleado?
SI_____ NO_____

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017



05.02.07 Validez de la información

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, para lo que se emplea preguntas cerradas para tener resultados reales y eficaces. Adicional se presenta una muestra de 5 personas para que se dé validez a la información que se tiene.

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

05.02.08 Análisis y Tabulación de Datos

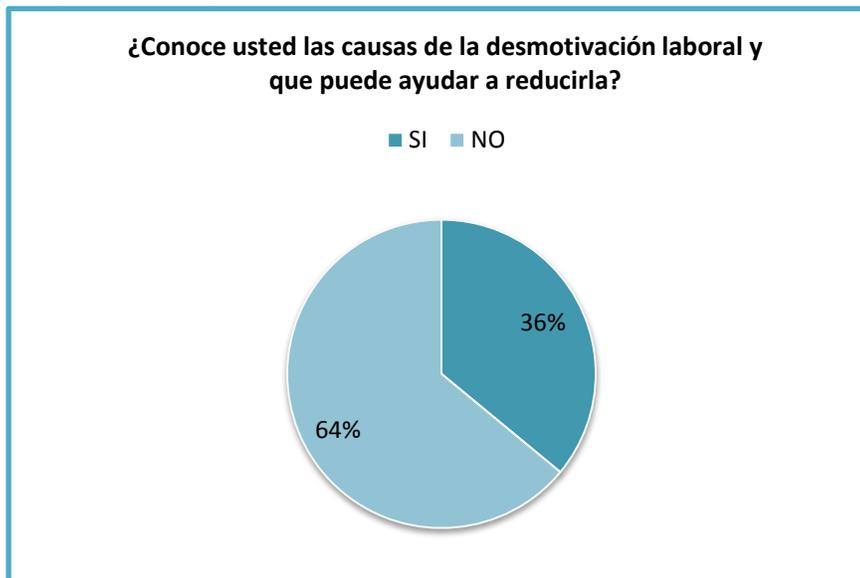
PREGUNTA #1

¿Conoce usted las causas de la desmotivación laboral y que puede ayudar a reducirla?

Tabla 1 Pregunta 1

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJES
SI	9	36%
NO	16	64%
TOTAL	25	100%

Figura 2 Pregunta 1



Elaborado por: Mayra Villamarín

Análisis

En la pregunta número 1 se puede evidenciar que existe un apoyo un poco menos de la mitad al indicador **SI** con un 36% del porcentaje y con el **NO** con 64% del porcentaje y lo que refleja es que no conocen las causas de la desmotivación laboral en la empresa.

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

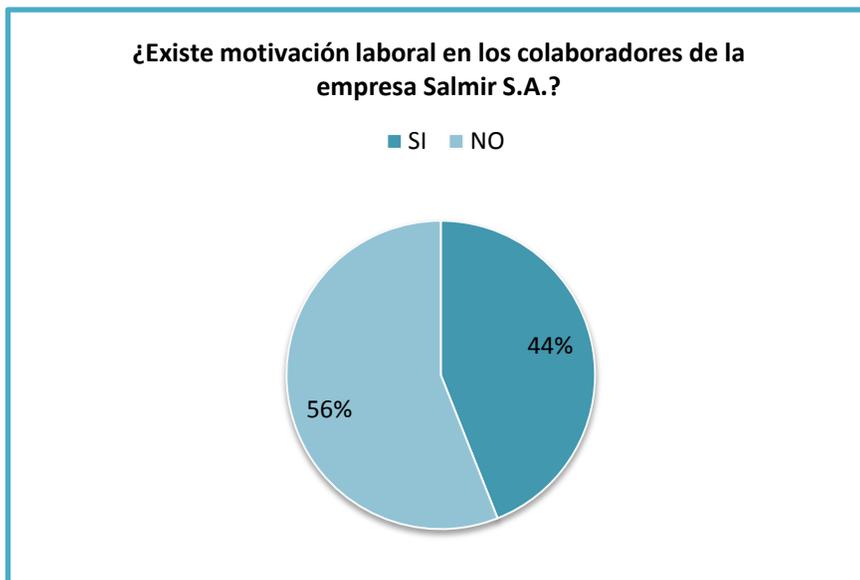
PREGUNTA #2

¿Existe motivación laboral en los colaboradores de la empresa Salmir S.A.?

Tabla 2 Pregunta 2

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJES
SI	11	44%
NO	14	56%
TOTAL	25	100%

Figura 3 Pregunta 2



Elaborado por : Mayra Villamarín

Análisis

En la pregunta número 2 se puede evidenciar que existe un apoyo menor al indicador **SI** con un 44% del porcentaje que refleja que si hay un porcentaje de motivación laboral pero no el idóneo y con el **NO** con 56% del porcentaje y lo que refleja que no existe motivación laboral correcta para los colaboradores en la empresa Salmir S.A.

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

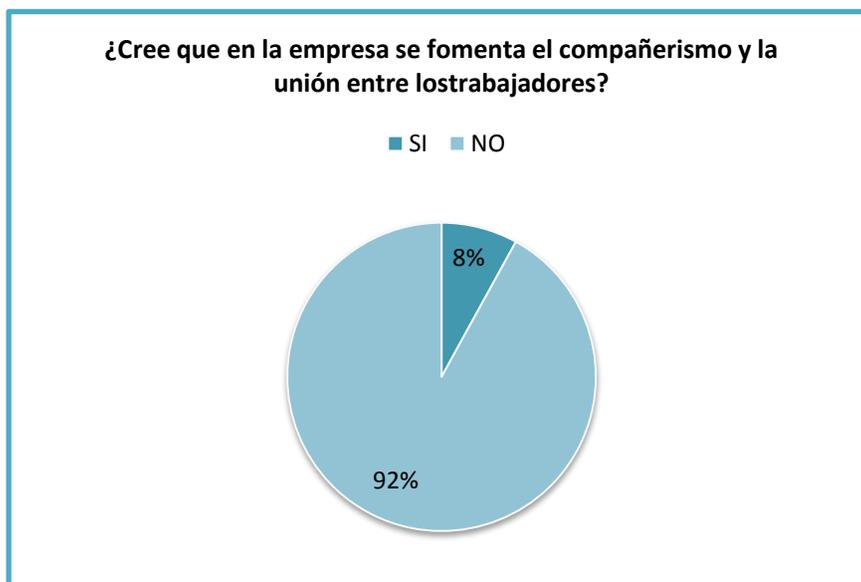
PREGUNTA #3

¿Cree que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?

Tabla 3 Pregunta 3

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJES
SI	2	8%
NO	23	92%
TOTAL	25	100%

Figura 4 Pregunta 3



Elaborado por : Mayra Villamarín

Análisis

En la pregunta número 3 se puede evidenciar que existe un apoyo menor al indicador **SI** con un 8% del porcentaje que refleja que la empresa si hay poco compañerismo y unión en la empresa y con el **NO** con 92% del porcentaje y refleja que muchas personas creen que la empresa no lo hace y que debería hacerlo mas seguido.

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

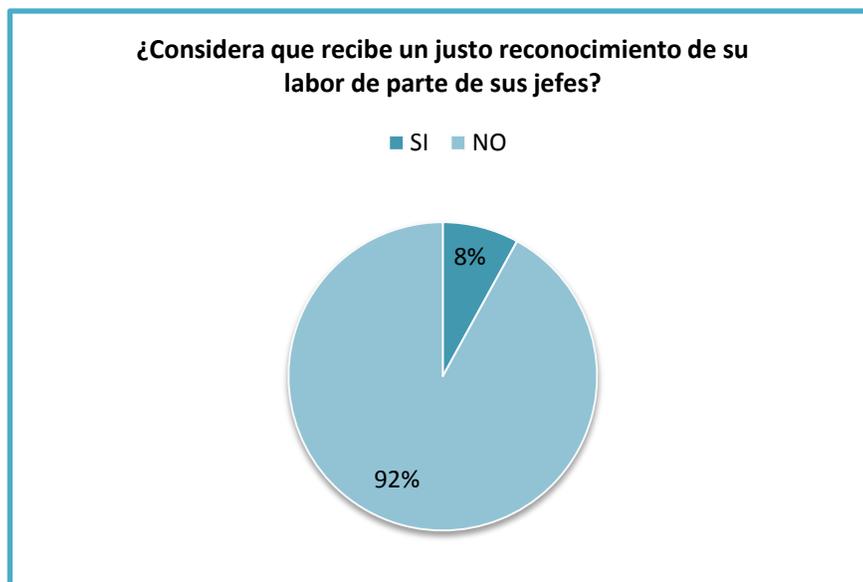
PREGUNTA #4

¿Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de sus jefes?

Tabla 4 Pregunta 4

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJES
SI	2	8%
NO	23	92%
TOTAL	25	100%

Figura 5 Pregunta 4



Elaborado por : Mayra Villamarín

Análisis

En la pregunta número 4 se puede evidenciar que existe un apoyo menor al indicador **SI** con un 8% del porcentaje que refleja si hay pocas personas que se sienten reconocidas por su labor y con el **NO** con 92% del porcentaje y lo que refleja para la mayoría debe existir un mayor reconocimiento de los jefes pro su trabajo.

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

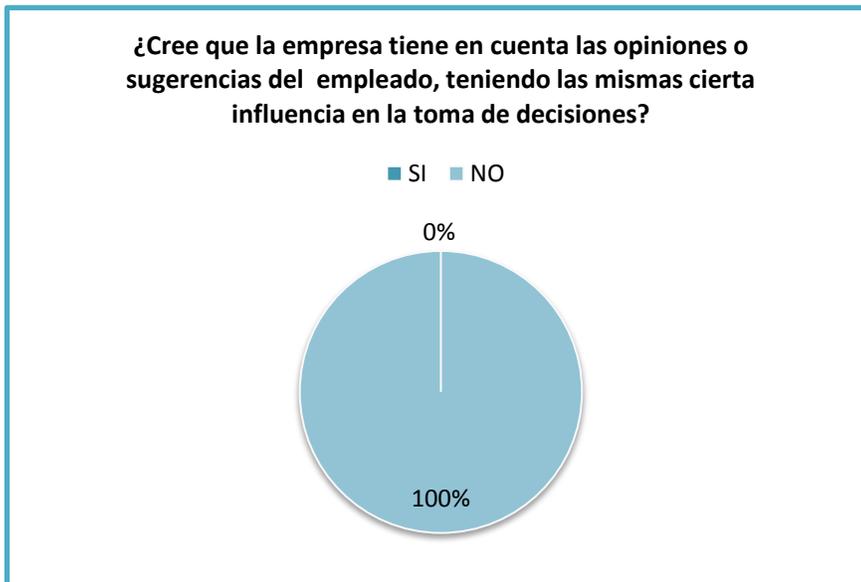
PREGUNTA #5

¿Cree que la empresa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del empleado, teniendo las mismas cierta influencia en la toma de decisiones?

Tabla 5 Pregunta 5

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJES
SI	0	0%
NO	25	100%
TOTAL	25	100%

Figura 6 Pregunta 5



Elaborado por : Mayra Villamarín

Análisis

En la pregunta número 5 se puede evidenciar que existe un apoyo mayor al indicador **SI** con un 0% del porcentaje y con el **NO** con 100% del porcentaje que refleja que no toman en cuenta las opiniones y sugerencias de los trabajadores para la toma de decisiones en la empresa.

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

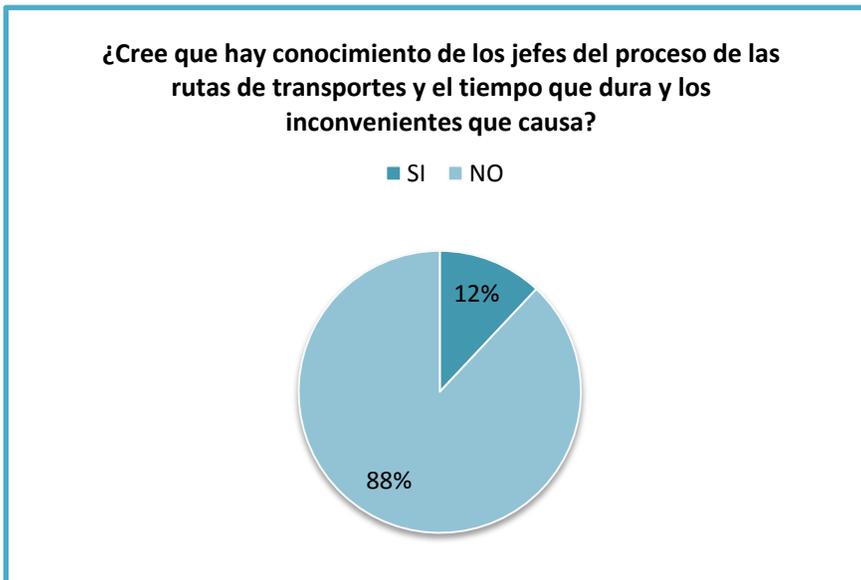
PREGUNTA #6

¿Cree que hay conocimiento de los jefes del proceso de las rutas de transportes y el tiempo que dura y los inconvenientes que causa?

Tabla 6 Pregunta 6

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJES
SI	3	12%
NO	22	88%
TOTAL	25	100%

Figura 7 Pregunta 6



Elaborado por : Mayra Villamarín

Análisis

En la pregunta número 6 se puede evidenciar que existe un apoyo menor para el indicador **SI** con un 12% del porcentaje que refleja que si hay poco conocimiento del proceso de la ruta y con el **NO** con 88% del porcentaje y lo que refleja hay un apoyo grande que los jefes no saben cómo el proceso de la ruta de transporte y cuánto dura y los inconvenientes que causa.

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

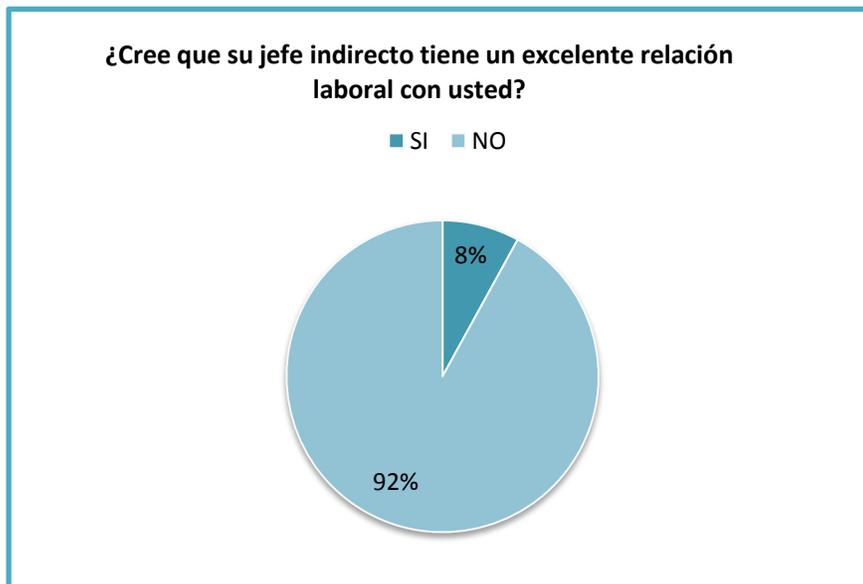
PREGUNTA #7

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

Tabla 7 Pregunta 7

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJES
SI	2	8%
NO	23	92%
TOTAL	25	100%

Figura 8 Pregunta 7



Elaborado por : Mayra Villamarín

Análisis

En la pregunta número 7 se puede evidenciar que existe un apoyo menor al indicador **SI** con un 8% del porcentaje que refleja que algunas personas se sienten satisfechas con la relación y con el **NO** con 92% del porcentaje y lo que mientras refleja que no hay una buena relación laboral con los colaboradores.

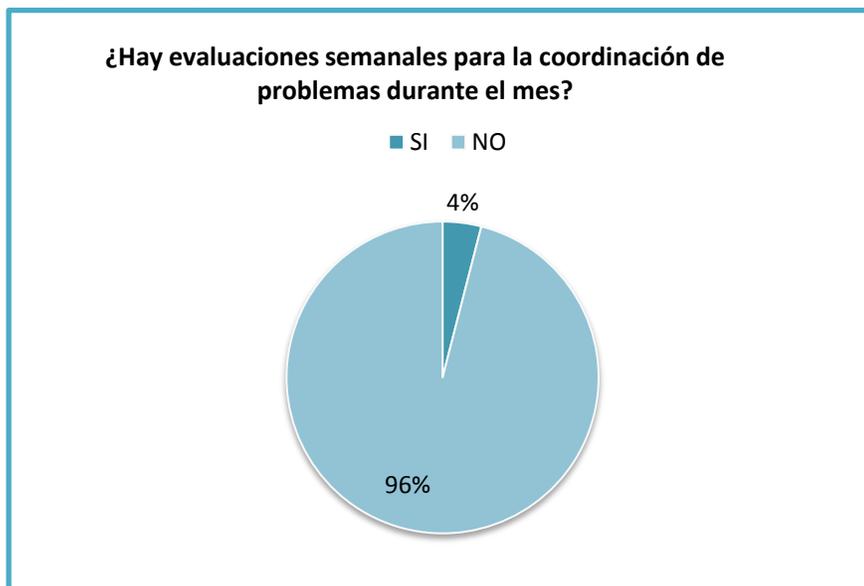
PREGUNTA #8

¿Hay evaluaciones semanales para la coordinación de problemas durante el mes?

Tabla 8 Pregunta 8

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJES
SI	1	4%
NO	24	96%
TOTAL	25	100%

Figura 9 Pregunta 8



Elaborado por: Mayra Villamarín

Análisis

En la pregunta número 8 se puede evidenciar que existe un apoyo al indicador **SI** con un 4% del porcentaje que refleja que si existe pero es deficiente y no llega a solucionar el problema o conflicto y con el **NO** con 96% del porcentaje y lo que refleja que se debe a realizar esta actividad constantemente.

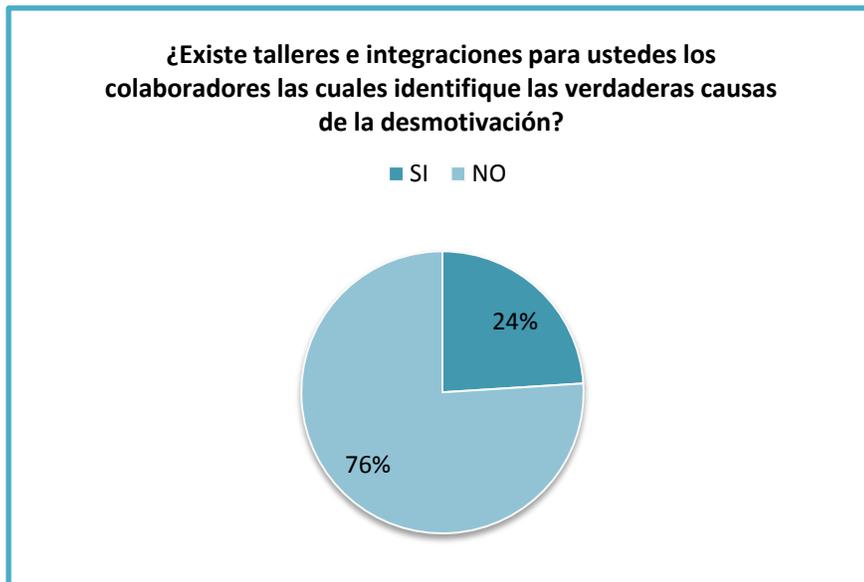
PREGUNTA #9

¿Existe talleres e integraciones para ustedes los colaboradores las cuales identifique las verdaderas causas de la desmotivación?

Tabla 9 Pregunta 9

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJES
SI	6	24%
NO	19	76%
TOTAL	25	100%

Figura 10 Pregunta 9



Elaborado por : Mayra

Villamarín

Análisis

En la pregunta número 9 se puede evidenciar que existe un apoyo menor al indicador **SI** con un 24% del porcentaje que refleja que si hay talleres e integraciones pero estas no incentivan al buen ambiente laboral y con el **NO** con 76% del porcentaje y lo que refleja no conocen verdaderamente cuales son los talleres e integraciones de motivación para ayudar a combatir la insatisfacción laboral.

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

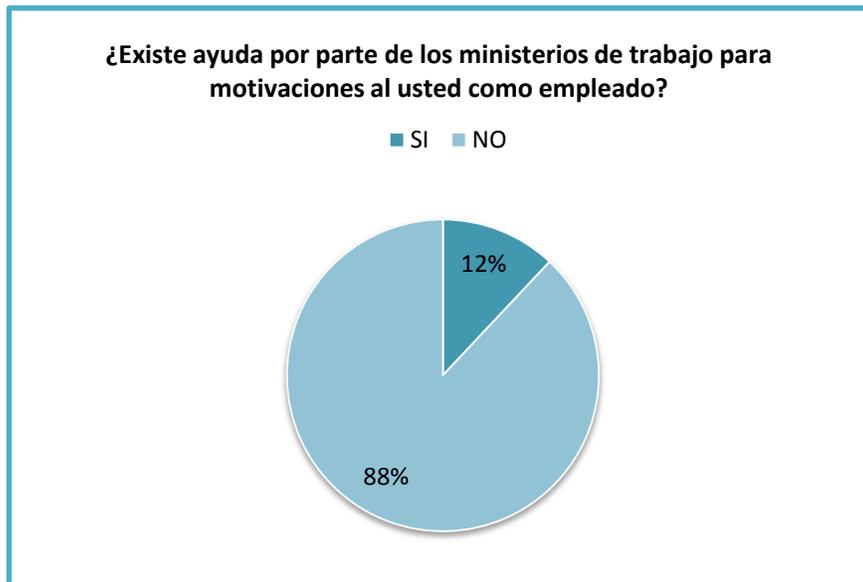
PREGUNTA #10

¿Existe ayuda por parte de los ministerios de trabajo para motivaciones al usted como empleado?

Tabla 10 Pregunta 10

INDICADORES	POBLACIÓN	PORCENTAJES
SI	3	12%
NO	22	88%
TOTAL	25	100%

Figura 11 Pregunta 10



Elaborado por : Mayra Villamarín

Análisis

En la pregunta número 10 se puede evidenciar que existe un apoyo menor al indicador **SI** con un 12% del porcentaje que refleja que hay pocas personas que piensan que el ministerio si ha realizado la gestión y con el **NO** con 88% del porcentaje dice que no hay apoyo por parte de las entidades fundamentales del trabajo.

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

05.03. Metodología

La metodología empleada fue el método inductivo que va de conceptos generales a conceptos más pequeños. También utilizamos el método deductivo que va de conceptos muy particulares a un todo.

Y el método más importante fue la utilización de la recolección de datos que es cuantitativa porque da indicadores reales de lo que pasa en la población o muestra que se está evaluando.

05.04 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta

Elaboración de talleres de motivación e integración para reducir el alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa Salmir S.A, ubicado en el sector de los valles del Distrito Metropolitano de Quito.

05.05. Objetivo General

El objetivo general de mi propuesta reducir el alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa Salmir S.A y con esto pretendo ayudar a la disminución de la desmotivación.

05.05.01 Objetivos específicos

- Liderazgo idóneo
- Minimizar los problemas sobre el desconocimiento del proceso de rutas de transporte.
- Interés hacia el clima organizacional y los colaboradores

05.06 .Orientación para el estudio

05.06.01 La Motivación

La motivación es hacer algo con mucha voluntad y esfuerzo para alcanzar cualquier meta o logro que tenga la organización y en lo laboral se puede identificar dos clases de motivaciones la intrínseca y extrínseca.

05.06.02 Motivación intrínseca

Se denomina motivación intrínseca porque tiende a satisfacer estas necesidades a partir de las características de contenido y ejecución del propio trabajo, como el tipo de trabajo, el proceso mismo de realizarlo (autonomía, oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades que se tienen), el reconocimiento recibido de los demás y la autoevaluación por la ejecución, la responsabilidad personal implicada, el progreso social que reporta y el desarrollo personal que conlleva. (Zapata, 2016)

05.06.03 Motivación extrínseca

Se denominan extrínseca porque tiende a la satisfacción de estas necesidades a partir de aspectos externos a la propia tarea, como las retribuciones económicas (monetarias o en especie), o las características del contrato laboral (fijo, eventual, etc.). Esta motivación es propia de las personas para las que la actividad laboral no es un fin en sí misma, sino un medio para obtener otros fines. Es decir, que la motivación extrínseca se produce cuando las personas se orientan a la satisfacción de las necesidades inferiores. (Zapata, 2016)

05.06.04 Teorías de Contenido

Algunas teorías se pueden utilizar para el manejo de los talleres e integraciones para lo cual se debe conocer cuáles son las teorías que motivan a la realización del proyecto:

5.06.04.01 Teoría de Maslow

Abraham Maslow (1954) planteó que todas las necesidades humanas no poseen la misma fuerza para ser satisfechas. Postuló que en cada persona se encuentra un ordenamiento particular de cinco necesidades fundamentales. Se trata de un sistema o pirámide de necesidades que van desde las necesidades primarias a las necesidades secundarias. (Zapata, 2016)

La jerarquía de las necesidades de Maslow: señala que nunca se alcanza un estado de satisfacción completa. Tan pronto como se alcancen y satisfagan las necesidades de un nivel inferior, predominan las de niveles superiores. En la parte más baja de la estructura se ubican las necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad. Las necesidades según Maslow, de menor a mayor nivel en la jerarquía son: (Zapata, 2016)

a) Básicas o fisiológicas: necesidades relacionadas con su supervivencia. Dentro de éstas encontramos, entre otras, a la homeóstasis (esfuerzo del organismo por mantener un estado normal y constante de riego sanguíneo), la alimentación, la sed, el mantenimiento de una temperatura corporal adecuada, también se encuentran necesidades de otro tipo como el sexo, la maternidad. (Zapata, 2016)

b) Seguridad: Necesidades relacionadas con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, el temor a lo desconocido, a la anarquía. Dentro de éstas encontramos la necesidad de estabilidad, la de orden y la de tener protección, entre otras. (Zapata, 2016)

c) Sociales o de pertenencia: Necesidades relacionadas con la compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de éstas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras. (Zapata, 2016)

d) Estima o reconocimiento: También conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo. (Zapata, 2016)

e) Autorrealización: También conocidas como de superación o autorealización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En éste nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo. (Zapata, 2016) Las necesidades juegan un papel muy importante en las motivaciones, debido a que estas funcionan como un motor generador de la misma, Maslow cree que el hombre es un ser cuyas necesidades crecen y cambian a lo largo de su vida. A medida que el hombre satisface sus necesidades básicas o primarias, otras más elevadas como las secundarias ocupan el predominio de su comportamiento y se vuelven imprescindibles. (Zapata, 2016)

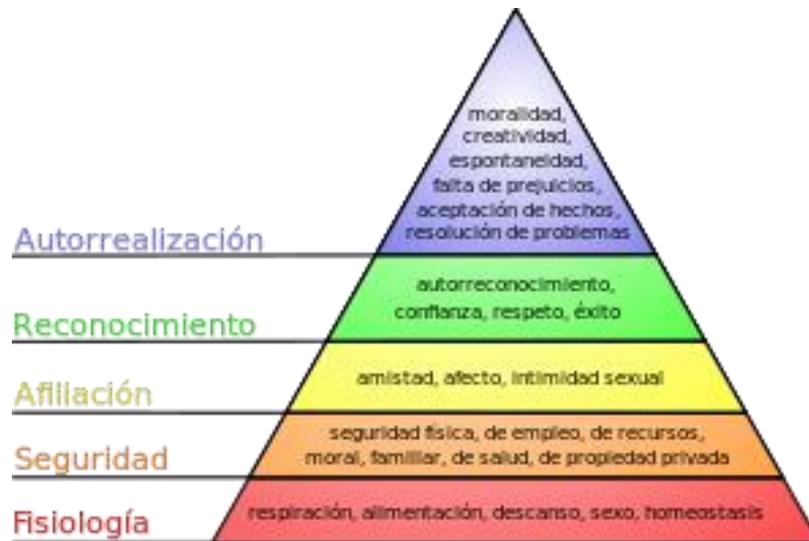


Figura 12 Pirámide de Maslow, Jerarquía de necesidades

Fuente: Yolanda Olvera

Elaborado por: Mayra Villamarín

5.06.04.02 Teoría de los dos factores de Herzberg

Esta es la teoría desarrollada por Frederick Herzberg a finales de los años cincuenta, en la cual se dice que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores. Por un lado tenemos a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivante o satisfactores. (Zapata, 2016)

Los factores higiénicos o de mantenimiento corresponden a las condiciones que rodean a las personas cuando trabajan. Implican las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de las empresas, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre los directivos y los empleados, el reglamento interno, las oportunidades existentes, entre otros. Estos factores poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los empleados, cuando estos factores son óptimos lo que hacen es evitar la insatisfacción (Zapata, 2016)

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

Los factores Motivacionales o satisfactorios tienen que ver con otras condiciones del empleo que operan principalmente para crear motivación, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales, pero su ausencia pocas veces es muy insatisfactoria. Estos factores motivacionales tienen que ver con el contenido del cargo, se centra en el puesto, en los deberes relacionados con el cargo en sí e incluyen: la responsabilidad, la libertad de decidir cómo hacer su trabajo, los ascensos (progreso o avance), la utilización plena de las habilidades personales, el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la posibilidad de crecimiento. (Zapata, 2016)

2. Teoría de los dos factores de Herzberg



Figura 13 Pirámide de Herzberg

Fuente: Yolanda Olvera

Elaborado por: Mayra Villamarín

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017



INSTITUTO TECNOLÓGICO
"CORDILLERA"

TALLERES E INTEGRACIONES DE MOTIVACIÓN PARA LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A



ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017



SALMIR S.A

05.07 Introducción

Los talleres e integraciones cuyo como objetivo desarrolla actividades motivacionales para los colaboradores de la empresa Salmir S.A. A lo largo de los talleres he integraciones se ira explicando detalladamente los talleres e integraciones de los empleados que aportan al clima laboral idóneo que ayude a cada uno de los colaboradores como el Team Building y demás talleres que utilizan las grandes organizaciones para tener un equipo motivado en su trabajo.

Con esto se da una visión importante de que los empleados necesitan ser respaldados por los jefes directos e indirectos y sobre todo que ellos se sientan parte de la organización dando paso al crecimiento personal de los colaboradores y de la empresa incrementando la productividad.

Misión: reducir la desmotivación laboral de los colaboradores de la empresa mediante la elaboración de talleres e integraciones con actividades motivacionales.

Visión: Para el 2017 estos talleres e integraciones son los que se implementara para mejorar el clima laboral con los trabajadores que con esto serian productivos

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

Objetivo: Elaborar talleres e integraciones para reducir el alto grado de desmotivación de los colaboradores de la empresa para que mejore su ambiente laboral

Objetivos Específicos:

1. Instruir a los colaboradores sobre los talleres e integraciones
2. Mejorar la relación con los jefes y sus supervisiones

05.07.01 Los talleres

A continuación se van desarrollar 3 talleres que permitirán que la socialización sea correcta en su caso que se dé la socialización:

05.07.01.01 Taller 1

Tema: Juego de los aspectos destacados de la vida

Objetivo: hacer que todo el mundo piense acerca de las prioridades en la vida y la motivación personal

Intervención de los participantes: a este taller asistirán todos los colaboradores de la empresa Salmir S.A y sus propietarios

Responsables: por ser una pequeña empresa solo intervendrán el asistente de recurso humanos y asistentes administrativos de las áreas.

Tiempo de ejecución: 30 minutos es el tiempo en que se puede ejecutar este taller seria efectivo cada día al llegar al lugar de trabajo.

Desarrollo del taller:

Se tiene que pedir que todos consideren los 30 segundos de su vida que quisieran volver a vivir en el hipotético caso de que sólo les quedase ese tiempo de existencia. No se trata de incordiar a nadie, ya que las personas pueden mantener sus pensamientos privados o compartir opciones con el grupo. Lo importante es que el monitor del juego haga una serie de preguntas posteriores que ayuden a proporcionar pistas a cada trabajador del tipo: «qué dice tu elección acerca de ti como persona» o «qué pasiones y talentos estás descuidando».



Figura 14 Taller 1

Fuente: Salmir S.A.

Elaborado por : Mayra Villamarín

Lo que se puede lograr con este taller es que conocer sobre lo que verdaderamente interesa a los colaboradores como sus aspiraciones y que por medio de este taller se podrá mantener una conexión con cada uno de los colaboradores adicional se sentirán que se preocupan por ellos también sintiéndose parte importante e indispensable de la organización en la que trabajan.

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

05.07.01.02 Taller 2

Tema: Juego de estar ahí

Objetivo: estimular la discusión y los pensamientos acerca de la motivación y la conciencia.

Intervención de los participantes: a este taller asistirán todos los colaboradores de la empresa Salmir S.A y sus propietarios

Responsables: por ser una pequeña empresa solo intervendrán el asistente de recurso humanos y asistentes administrativos de las áreas.

Tiempo de ejecución: 2 horas es el tiempo en que se puede ejecutar este taller si es efectivo cada día mes es lo mas factible.

Desarrollo del taller:

Se necesita tener preparada una selección de preguntas acerca de los detalles de un trabajo en particular o ambiente de reunión, como por ejemplo: «¿de qué color son las baldosas en la recepción?» o «¿cuál era el nombre de la señora que servía tu café cuando llegabas?». El juego posibilita adaptar las preguntas para que se acomoden al propio ambiente de trabajo y, para darle mayor emoción e interés, se puede hacer competitivo al organizar a las personas en equipos y puntuando sus preguntas. Otra posibilidad es otorgar un premio para la respuesta equivocada más divertida.

Con este taller se pretende que los colaboradores puedan acoplarse a su lugar de trabajo y ambiente de trabajo con esto se lograra que ellos sean más productivos en su puesto de trabajo y más eficaces en realizar su labor, además se dará la debida importancia que necesitan os colaboradores de la organización.

05.07.01.03 Taller 3

Tema: El alambre pelado

Objetivo: Lograr animar al grupo y que mantengan la concentración cuando hay dispersión.

Intervención de los participantes: a este taller asistirán todos los colaboradores de la empresa Salmir S.A y sus propietarios

Responsables: por ser una pequeña empresa solo intervendrán el asistente de recurso humanos y asistentes administrativos de las áreas.

Tiempo de ejecución: 30 minutos es el tiempo en que se puede ejecutar este taller

Desarrollo del taller:

Se le pide a un compañero cualquiera que salga del salón. Se les pide al resto de compañeros que formen un círculo y se tomen de la mano. El facilitador le explica que el círculo es un circuito eléctrico, dentro del cual hay un alambre pelado; que se le pedirá al compañero que está afuera que lo descubra tocando las cabezas de los que están en el círculo. Se ponen de acuerdo en que cuando toquen la cabeza del compañero que ellos designen, como el "Alambre pelado", todos al mismo tiempo y con toda la fuerza posible pegarán un grito. Se hace entrar al compañero que está afuera, el coordinador le explica que el círculo es un circuito eléctrico y que hay un alambre pelado en él y que descubrirlo tocando la cabeza de los que están en el circuito. Se le pide que se concentre para descubrir el alambre pelado. Resulta útil para ayudar a superar la dispersión que puede producirse en un momento dado; ayuda a crear un ambiente relajado. Está dinámica es muy impactante, debe de hacerse un clima de concentración de parte de todos.



Figura 15 Taller 2

Fuente: Salmir S.A.

Elaborado por: Mayra Villamarín

05.07.02 Las Integraciones

A continuación se van a desarrollar 3 integraciones pero estas son específicas contribuyendo y aportando a la organización sino al medio ambiente también para eso se debe tener un team bulding:

05.07.02.01 Integración 1

Tema: Concierto de Tambores

Objetivo: Sentimiento de pertenencia. Sentimiento de logro. Trabajo en Equipo. Integración y Motivación. Sinergia Laboral. Planeación y Comunicación. Creativo y relajante.

Intervención de los participantes: a este taller asistirán todos los colaboradores de la empresa Salmir S.A y sus propietarios

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

Responsables: por ser una pequeña empresa solo intervendrán el asistente de recurso humanos y asistentes administrativos de las áreas.

Tiempo de ejecución: 2, 3,4 horas es el tiempo en que se puede ejecutar esta integración si es efectivo cada día mes es lo más factible.

Desarrollo de la integración:

Cada participante recibe un tambor profesional tipo Djembe con el objetivo de armar con concierto musical. Aprenderán a trabajar en equipo, lograrán generar sinergia laboral al ritmo mágico de los tambores.

Es Ideal para impactar en tu congreso, convención, kick off o ser la dinámica top de tu evento. Lo complementamos con un sorprendente performance al iniciar con una gran producción de audio



Figura 16 Integración 1

Fuente: Salmir S.A.

Elaborado por: Mayra Villamarín



Por medio de esta integración se puede lograr que los trabajadores trabajen en equipo y desarrollen actividades de grupo que tiene como resultado trabajadores más unidos y sobre todo que todos vayan cumpliendo los objetivos de la organización y así conseguir la satisfacción laboral y con esto generar un mejor ambiente de trabajo con los compañeros y jefes que genera la liberación de conflictos entre compañeros

05.07.02.02 Integración 2

Tema: Un minuto para ganar

Objetivo: Diversión. Integración. Creatividad. Tolerancia. Sentido de logro. Entretenimiento. Motivación.

Intervención de los participantes: a este taller asistirán todos los colaboradores de la empresa Salmir S.A y sus propietarios

Responsables: por ser una pequeña empresa solo intervendrán el asistente de recurso humanos y asistentes administrativos de las áreas.

Tiempo de ejecución: De 1 a 2 horas es el tiempo en que se puede ejecutar esta integración si es efectivo cada día mes es lo más factible.

Desarrollo de la integración: •

1er Formato: Un solo participante.

El juego consiste en superar pruebas al azar que tendrán una dificultad ascendente, el participante solo tendrá 60 segundos para superar cada una de las pruebas, si lo logran obtendrán un premio.



2do Formato: Equipos de 5 personas c/u.

Este formato está diseñado con los mismos retos, pero diseñado para equipos de 5 personas. Los equipos pasarán al escenario a participar, en total serán 3 equipos a la vez, el nivel de dificultad es mayor y ganará el equipo que complete las pruebas en menor tiempo.

Con esta integración se pretende que los colaboradores se entretengan y sobre todo tengan creatividad en el juego además genera un trabajo en equipo porque son una serie de retos en los que se da en grupos también puede ser individual el cual logra reconocimiento por sí mismo y aún más una motivación individual pero también cuando trabaja en equipo se tiene un grado de tolerancia el cual permite que se desarrolle entre los colaboradores.



05.07.02.03 Integración 3

Tema: Rally de Integración Ecológico

Objetivo: se da importancia de ser una Empresa Socialmente Responsable. Fortalecemos el sentido de pertenencia. Fortalecemos la imagen de tu empresa.

Intervención de los participantes: a este taller asistirán todos los colaboradores de la empresa Salmir S.A y sus propietarios

Responsables: por ser una pequeña empresa solo intervendrán el asistente de recurso humanos y asistentes administrativos de las áreas.

Tiempo de ejecución: Desde 2 hasta 4 horas es el tiempo en que se puede ejecutar esta integración si es efectivo cada día mes es lo más factible.

Desarrollo de la integración:

¡Team building con Responsabilidad Social! "La Naturaleza necesita nuestra ayuda, tenemos que actuar". En esta maravillosa dinámica sensibilizamos al participante sobre las 4R's Ecológicas: ¡Reduce, Recicla, Reutiliza y Recupera! La metodología es con aprendizaje acelerado: "Jugando y aprendiendo". Juegos y dinámicas para generar consciencia con el agua, aire, tierra, energía eléctrica y reciclaje. El planeta es de todos, pero la decisión de cuidarlo es tuya.



Figura 17 Integración 2

Fuente: Salmir S.A.

Elaborado por: Mayra Villamarín

Es una integración con responsabilidad social porque permite que los trabajadores tomen conciencia de que es lo que pasa a su alrededor e identificar que es una empresa que apoya al medio ambiente adicional ayuda a tener un sentimiento de pertenencia hacia la organización con lo que se puede fortalecer la imagen de la empresa y frente a la sociedad se distinga en el mercado siendo una empresa que ayuda al medio ambiente.

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

05.08 Taller socialización de los talleres e integraciones

➤ Video de bienvenida

<https://www.youtube.com/watch?v=DZnxwKUViY4>

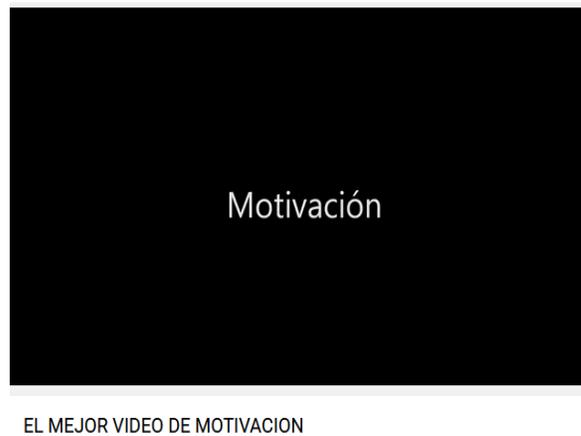


Figura 18 Video de bienvenida

Fuente: YouTube

Elaborado por: Mayra Villamarín

El siguiente video muestra es de dos minutos y cincuenta y cuatro segundos en el poco tiempo que tiene hace reflexionar sobre la motivación en los colaboradores de la empresa y se lo hace para atraer la atención de todos los asistentes.

➤ Reglas de oro

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

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

➤ **Video sobre el tema**

<https://www.youtube.com/watch?v=CmYANIEWH6E>



Motivacion Laboral

Figura 19 Video sobre el tema

Fuente: YouTube

Elaborado por: Mayra Villamarín

El siguiente video permite ver que la fuerza laboral la motivación laboral antes de salir a un día trabajo liberando con todas las fuerzas además se puede ver que van a un objetivo motivando por parte de los jefes que se dé diariamente

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

Tema N°1 Finalidad

Reducir la renuncia o despido

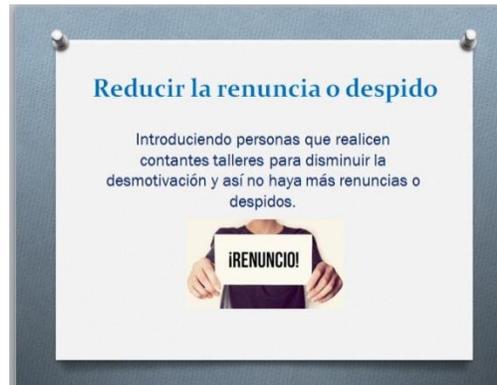


Figura 20 Tema N°1 Finalidad
Elaborado por: Mayra Villamarín

Con esto se podrá explicar a los colaboradores la finalidad de estos talleres e integraciones y que se previene con la realización y que este dirigida para jefes y colaboradores de la empresa.

Tema N° 2 Propósito

Reducir el alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa Salmir S.A. elaborando talleres de motivación e integración.

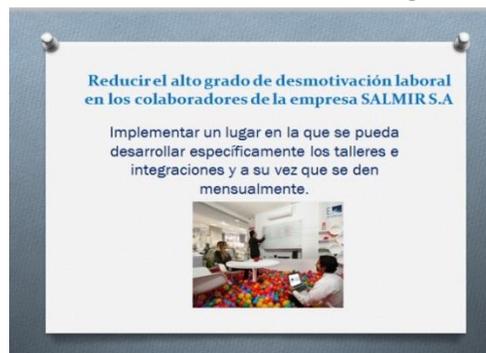


Figura 21 Tema N°2 Propósito
Elaborado por: Mayra Villamarín

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

El propósito de este proyecto reducir el alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa elaborando una serie de talleres e integraciones se propone que se designe un lugar específico para dichas actividades y se realizara mensualmente.

Tema N° 3 Componente 1

Minimizar los problemas sobre el desconocimiento del proceso de rutas de transporte



Figura 22 Tema N°3 Componente 1
Elaborado por: Mayra Villamarín

Elaborar un listado de los posibles problemas y dirigirles a los jefes de cómo se dan las rutas aún más de qué hacer con estos problemas y solucionarlos de la mejor manera y satisfaciendo al cliente

Tema N° 4 Componente 2

Liderazgo idóneo



Figura 23 Tema N°4 Componente 2

Elaborado por: Mayra Villamarín

Para el proyecto es importantísimo tener un liderazgo idóneo porque sin él no puede funcionar la empresa de alguna porque un equipo de trabajo cuando hace bien su labor motivado lo hace eficaz y eficientemente.

Tema N° 5 Componente 3

Interés hacia el clima organizacional y los colaboradores.

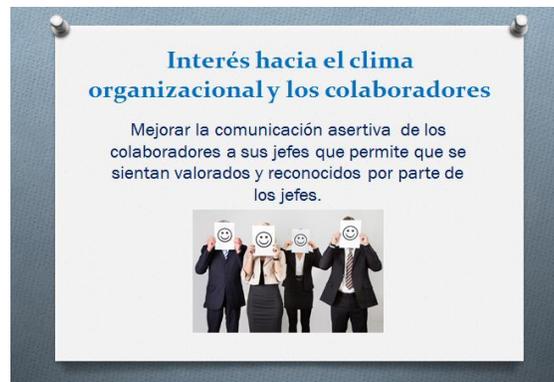


Figura 24 Tema N°5 Componente 3

Elaborado por: Mayra Villamarín

Mejora la comunicación asertiva entre jefes y colaboradores y con esto manteniendo un clima organizacional óptimo que permita que se sientan valorados y reconocidos.

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

CAPÍTULO VI

PRESUPUESTOS

06.01. Recursos

✓ Recursos Humanos

Población: 25 personas

Director: 2 persona

Asesores: 3 personal de la empresa

✓ Recursos audiovisuales

Computador portátil

Pantalla

Infocus

Amplificación

Memory Flash

Gigantografías

Publicidad táctil



✓ **Infraestructura**

Casa de la cancha deportiva de la parroquia

Sillas (35)

Mesas (5)

Cafetera (1)

Vasos (35)

Servilletas

Sándwich (35)

✓ **Material de apoyo**

Hojas de líneas (Uno por cada uno)

Panfletos (Uno por cada uno)

06.02. Presupuestos

Tabla 11 Suministros de materiales

SUMINISTROS MATERIALES			
Cantidad	Descripción	Valor unitario	Valor total
1 Resmas de papel bond	25 gramos	\$3.80	\$3.80
30 esferos	Bic	\$0.35	\$10.50
5 lápices	Pelicano	\$0.25	\$1.25
5 Borradores	Pelikan	\$0.25	\$1.25
1 Corrector	Bic	\$2.00	\$2.00
1 Grapadora	Bic	\$2.00	\$2.00
5 Carpetas	Bic	\$0.25	\$1.25
1 Cuaderno	Norma Universitario	\$1.80	\$1.80
4 Anillados	Papelería	\$1.00	\$4.00
1 Caja de clips	Pelikan	\$1.00	\$1.00
Internet	Cnt	\$21.15	\$21.15
RECURSOS HUMANOS Y LOGISTICA			
Almuerzo a especialistas(2)	Local del Sector	\$5.00	\$10.00
Sillas (35)	Eventos Rosalie	\$0.25	\$8.75
Mesas (5)	Eventos Rosalie	\$2.00	\$20.00
Vasos (35) paquete x 50	Distribuidora Jhades	\$0.60	\$0.60
Servilletas	Distribuidora Jhades	\$0.35	\$0.35
Sándwich (35)	Local del Sector	\$1.25	\$43.75
Total parcial: \$133.45			
+10% de imprevistos: \$13.35			
Total General : 146.80			

Elaborado por: Mayra Villamarín

Fuente: Investigación propia

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

06.02.01 Presupuesto de Proyecto

El presente proyecto puede ser utilizado en diferentes empresas y microempresas y a continuación se desarrollan los costes del proyecto:

Tabla 12 Presupuesto de proyecto

PRESUPUESTO DEL PROYECTO	
Descripción	Valor total
Suministros de materiales	\$146.80
2 personas para motivaciones (Psicólogos laborales)	\$600.00
Horas de trabajo (30 horas)	\$300.00
Recargos por algún imprevisto la elaboración de talleres e integraciones y por la cancelación de la solicitud	\$100.00
Total General :	\$1 146,80

Elaborado por: Mayra Villamarín
Fuente: Investigación propia

06.03. Cronogramas

Tabla 13 Cronograma de actividades

MES	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
SEMANA																
ACTIVIDAD																
CAPITULO I																
Antecedentes	■															
Contexto		■														
Macro		■														
Meso		■														
Micro		■														
Justificación		■														
Elaboración Matriz T			■													
Análisis Matriz T			■													
CAPITULO II																
Mapeo de involucrados							■									
Elaboración Matriz de involucrados							■									
Análisis de Matriz de involucrados							■									
CAPITULO III																
Árbol de objetivos , Análisis árbol de objetivos											■					
Árbol de problemas , Análisis de árbol de problemas											■					
CAPITULO IV																
Matriz de alternativas														■		
Análisis de matriz de alternativas														■		
Matriz de impacto de objetivos														■		
Análisis de matriz de impacto de objetivos														■		
Diagrama de estrategias														■		
Análisis de Diagrama de estrategias														■		
Matriz de Marco lógico														■		
Análisis de matriz de marco lógico														■		
CAPITULO V																
Antecedentes de la propuesta															■	
Justificación de la propuesta															■	
Objetivo General															■	
Orientación para el estudio															■	
Desarrollo de la propuesta															■	
Metodología ,Tabulación (antes y después)															■	
Taller															■	
CAPITULO VI																
Recursos																■
Presupuestos																■
Cronograma																■
CAPITULO VII																
Conclusiones y recomendaciones																■
Bibliografía e índices																■

Elaborado por: Mayra Villamarín

Fuente: Investigación propia

ELABORACIÓN DE TALLERES DE MOTIVACIÓN E INTEGRACIÓN PARA REDUCIR EL ALTO GRADO DE DESMOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA SALMIR S.A, UBICADO EN EL SECTOR DE LOS VALLES DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2016-2017

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

07.01. Conclusiones

De acuerdo al análisis de los resultados de la investigación referente al estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores se establecen las siguientes conclusiones:

- Los primordiales factores que intervienen en el desempeño son aquellos que hacen referencia al ambiente laboral que son el trabajo en equipo, seguridad e higiene, factores operativos y que dentro de la motivación permite que los colaboradores puedan realizar bien su trabajo.
- Los factores motivacionales de mayor influencia en el personal es el salario que por medio de este proyecto se puede realizar integraciones y talleres que sean eficaces para que el trabajo sea adecuado e idóneo.
- Realizando un análisis de las encuestas de la importancia del personal, se visualizó que hay una completa desmotivación de los trabajadores en el área de transporte y sobre todo en las asistentes para lo cual mediante los factores motivacionales se dará algunas actividades a desarrollar.

07.02. Recomendaciones

Con el fin de mejorar y al mismo tiempo mantener la motivación en los trabajadores y que esto influya en el desempeño de sus funciones, se realizan las siguientes recomendaciones:

- Capacitar a los jefes en cuanto a relaciones interpersonales, comunicación efectiva, liderazgo asertivo y manejo de conflicto, y en todo aquello que contribuya a mejorar el clima laboral los empleados en cuanto a fortalecimiento y trabajo en equipo.
- Mejorar las condiciones de trabajo del personal tanto físicas, económicas y sociales, lo que le proporcionará un ambiente agradable al personal para trabajar en armonía.
- Fomentar dentro de la cultura organizacional la creencia de que los esfuerzos realizados por los empleados serán reconocidos a través buen desempeño trae como satisfacción laboral como satisfacción personal en cada uno de los colaboradores.

Bibliografía

- Organización Internacional del Trabajo*. (1932). Recuperado el 5 de noviembre de 2016, de Organización Internacional del Trabajo:
<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- Manpower*. (2006). Recuperado el 5 de noviembre de 2016, de Manpower:
https://www.manpowergroup.com.mx/uploads/estudios/El_futuro_trabajo_america_latina.pdf
- Plan Nacional del Buen Vivir*. (5 de junio de 2012). Recuperado el 5 de noviembre de 2016, de Plan Nacional del Buen Vivir.
- (2015). *Reglamento Interno Instituto Tecnológico Cordillera*. Quito .
- RT*. (5 de Mayo de 2015). Recuperado el 15 de Mayo de 2016, de RT:
<https://actualidad.rt.com/actualidad/203841-mapa-paises-proclives-sufrir-desastre-natural>
- ONU*. (2016).
- Ecuador, C. d. (2008).
- Nacional, A. (2015). Código de Trabajo . En A. Nacional, *Código de Trabajo* (pág. 77). Quito: Legales .
- Sanz, V. G. (20 de junio de 2012). *Universidad de Valladolid*. Recuperado el 5 de noviembre de 2016, de Universidad de Valladolid:
<http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf?>
- Zapata, Y. O. (16 de Junio de 2016). *Universidad de Guayaquil*. Recuperado el 7 de Marzo de 2017, de Universidad de Guayaquil:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20YOLANDA%20OLVERA.pdf>

ANEXOS

ANEXOS

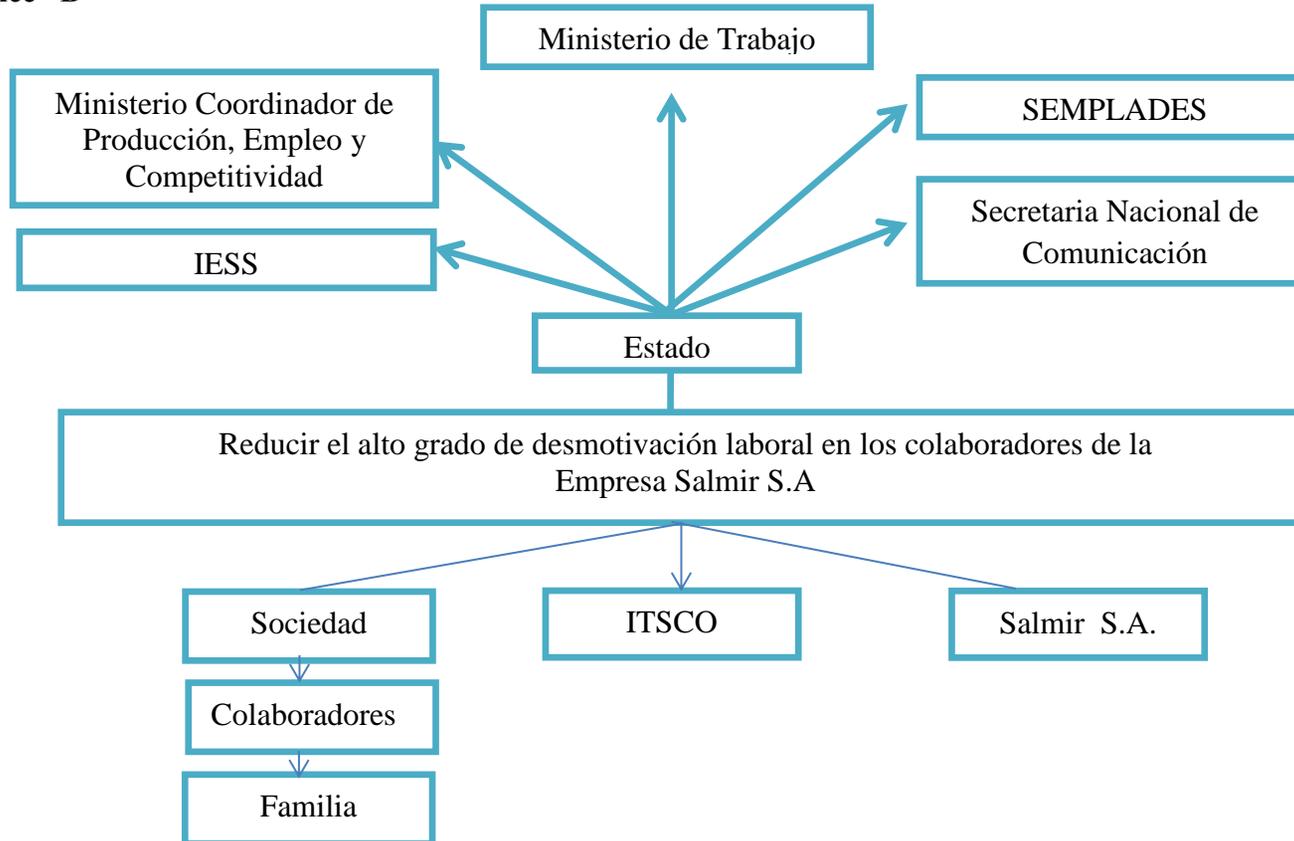
**Tabla 14 Definición del problema Matriz “T”
Apéndice “A”**

MATRIZ "T"					
Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Inconformidad en los trabajadores y deserción en el trabajo	Alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa Salmir S.A.				Mejora en la motivación personal de cada uno de los empleados de la empresa y por ende una mayor eficacia y eficiencia en la ejecución del trabajo.
Fuerzas Impulsadoras	Real I	Ideal PC	I	PC	Fuerzas Bloqueadoras
Taller de integración fuera de las instalaciones del lugar de trabajo	1	3	4	2	Desinterés por parte de los colaboradores de la empresa hacia la integración
Talleres de información de cuáles son las causas que provocan la desmotivación laboral	2	4	5	2	Escasa asistencia a estos talleres de los colaboradores ya que es muy importante porque permite ver el porqué de la desmotivación en el trabajo
Mediante incentivos económicos no exagerados que ayude con el crecimiento	1	4	4	1	No contar con el capital necesario para realizar estos incentivos y la estrategia falle
Colaboración por parte de los jefes inmediatos con capacitaciones de especialistas o psicólogos	2	4	4	2	Poco interés e inasistencia de los jefes inmediatos para una mejora del clima laboral

Elaborado por: Mayra Villamarín

Fuente: Investigación propia

Figura 25 Mapeo de Involucrados
Apéndice “B”



Elaborado por: Mayra Villamarín
Fuente: Investigación propia

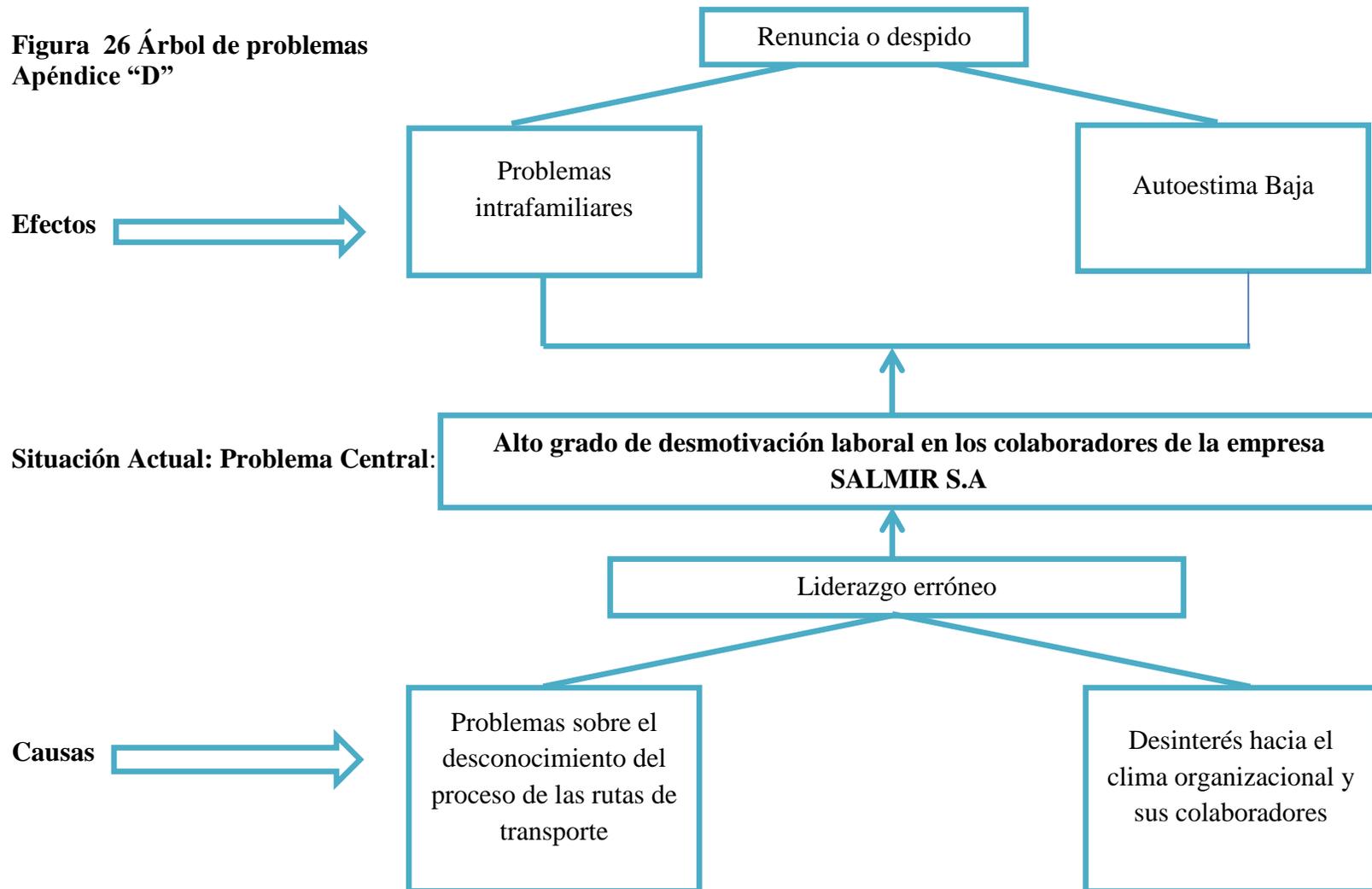
Tabla 15 Matriz de involucrados
Apéndice “C”

Matriz De Análisis De Involucrados					
Actores de involucrados	Interés sobre el problema central	Problemas Percibidos	Recursos Mandatos -Capacidades	Interés sobre el proyecto	Conflictos potenciales
Ministerio de trabajo	Promover conferencias por parte de especialistas para reducir el alto grado de desmotivación	Carencia de conferencias de motivación en todas las empresas por medio de mandato	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de trabajo Código de trabajo Art. 545 Profesionales del ministerio 	Minimizar la falta de conferencias motivacionales por parte de los administrativos de la compañía	No apoyo eficaz del ministerio en incentivar leyes que permite que los colaboradores de cualquier empresa se sientan motivados en su área de trabajo
Salmir S.A.	Fomentar a los gerentes de la compañía a que sientan interés por el estado de animo de sus colaboradores	Falta de interés y empoderamiento de los directivos hacia sus trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> Salmir S.A . Código de trabajo Art. 545 Especialistas en empoderamiento de los directivos 	Promover que los directivos de la empresa se sientan ellos a gusto en su labor y así lo hagan a sus colaboradores	No hay inversión por parte los directivos en capacitaciones a ellos para que se dé un empoderamiento e interés
Colaboradores	Implementar talleres de motivación hacia los colaboradores porque así hay un rendimiento adecuado en el labor de trabajo	Desconocimiento de los colaboradores de talleres motivación impartidos por Psicólogos	<ul style="list-style-type: none"> Salmir S.A. Constitución Art.326 Psicólogos 	Tener empleados empoderados de su trabajo	Falta de apoyo económico de la empresa para contratación de psicólogos para el desarrollo de talleres para los colaboradores
Familia	Ayudar a las familias a no tener repercusiones por la desmotivación de los colaboradores en la empresa	Falta de iniciativa de los directivos para las familias de los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> Instalaciones de la empresa Salmir S.A Constitución Art. 326 Integrante de la familia 	Aumentar los incentivos de los colaboradores para que a su vez los integrantes de la familias se sientan a gusto	Rechazo por parte de los integrantes de la familia a un cambio en la actitud de la persona que trabaja en la empresa
ITSCO	Aportar con los conocimientos necesarios para desarrollar la propuesta realizada por cada uno de los estudiantes	No hay propuestas por parte de la escuela a mejorar cada uno de los proyectos	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Proyectos Reglamento ITSCO Art 73 Docentes 	Promover a la elaboración de talleres de motivación para cada una de las áreas en cualquier empresa	Desinterés por parte de las autoridades del instituto en dar mayor importancia a proyectos y que permite desarrollar el capital humano

Elaborado por: Mayra Villamarín

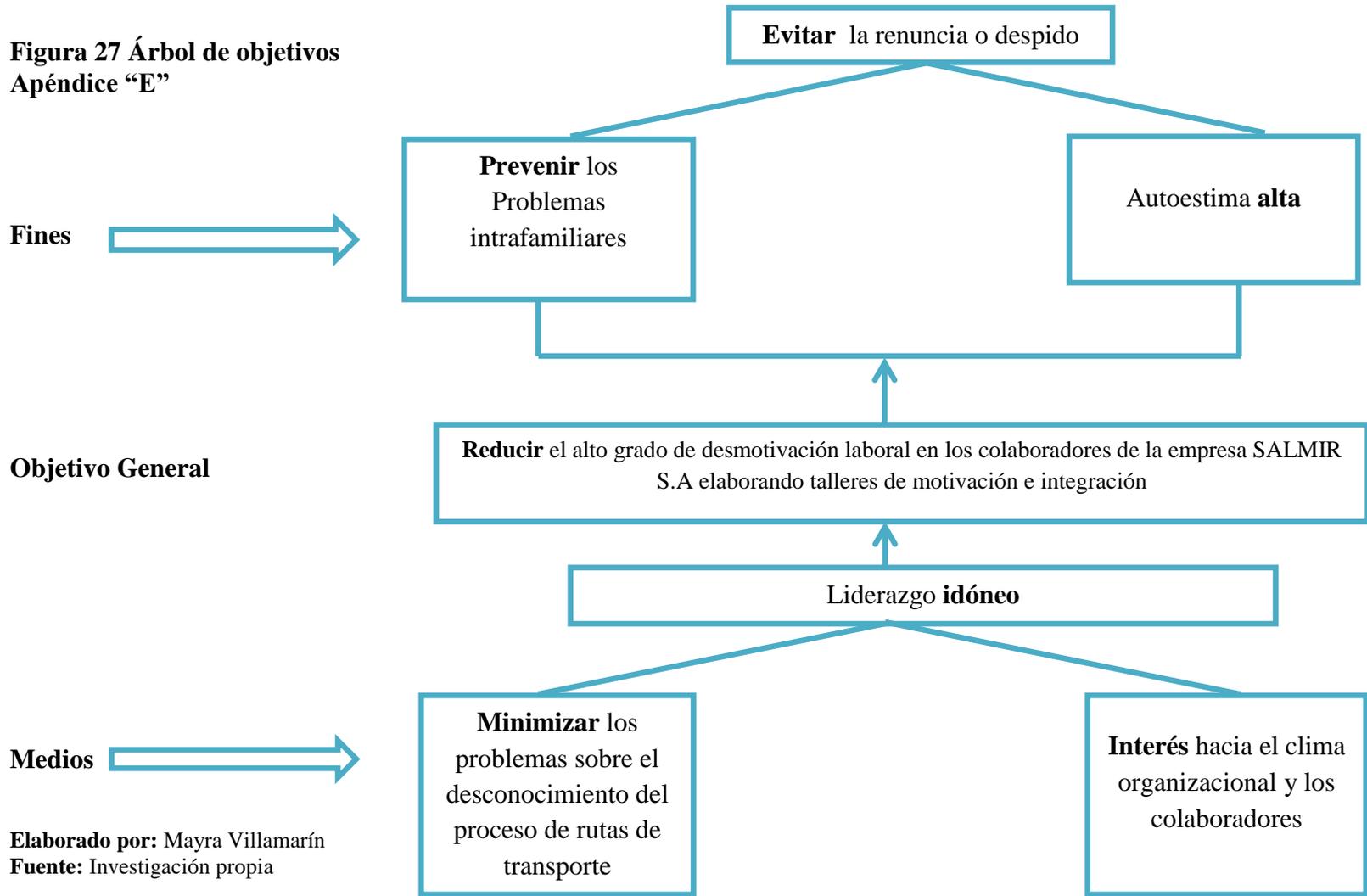
Fuente: Investigación propia

Figura 26 Árbol de problemas
Apéndice “D”



Elaborado por: Mayra Villamarín
Fuente: Investigación propia

Figura 27 Árbol de objetivos
Apéndice “E”



Elaborado por: Mayra Villamarín
Fuente: Investigación propia

Tabla 16 Matriz de alternativas
Apéndice “F”

Matriz de Análisis de Alternativas							
Objetivos	Impacto sobre el propósito	Factibilidad técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Minimizar los problemas sobre el desconocimiento del proceso de rutas de transporte	5	4	3	4	4	20	Medio Alto
Interés hacia el clima organizacional y los colaboradores	4	4	3	3	4	18	Medio
Liderazgo idóneo	3	4	4	4	4	21	Medio Alto
Reducir el alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa SALMIR S.A	4	3	2	3	4	18	Medio

Elaborado por: Mayra Villamarín

Fuente: Investigación propia

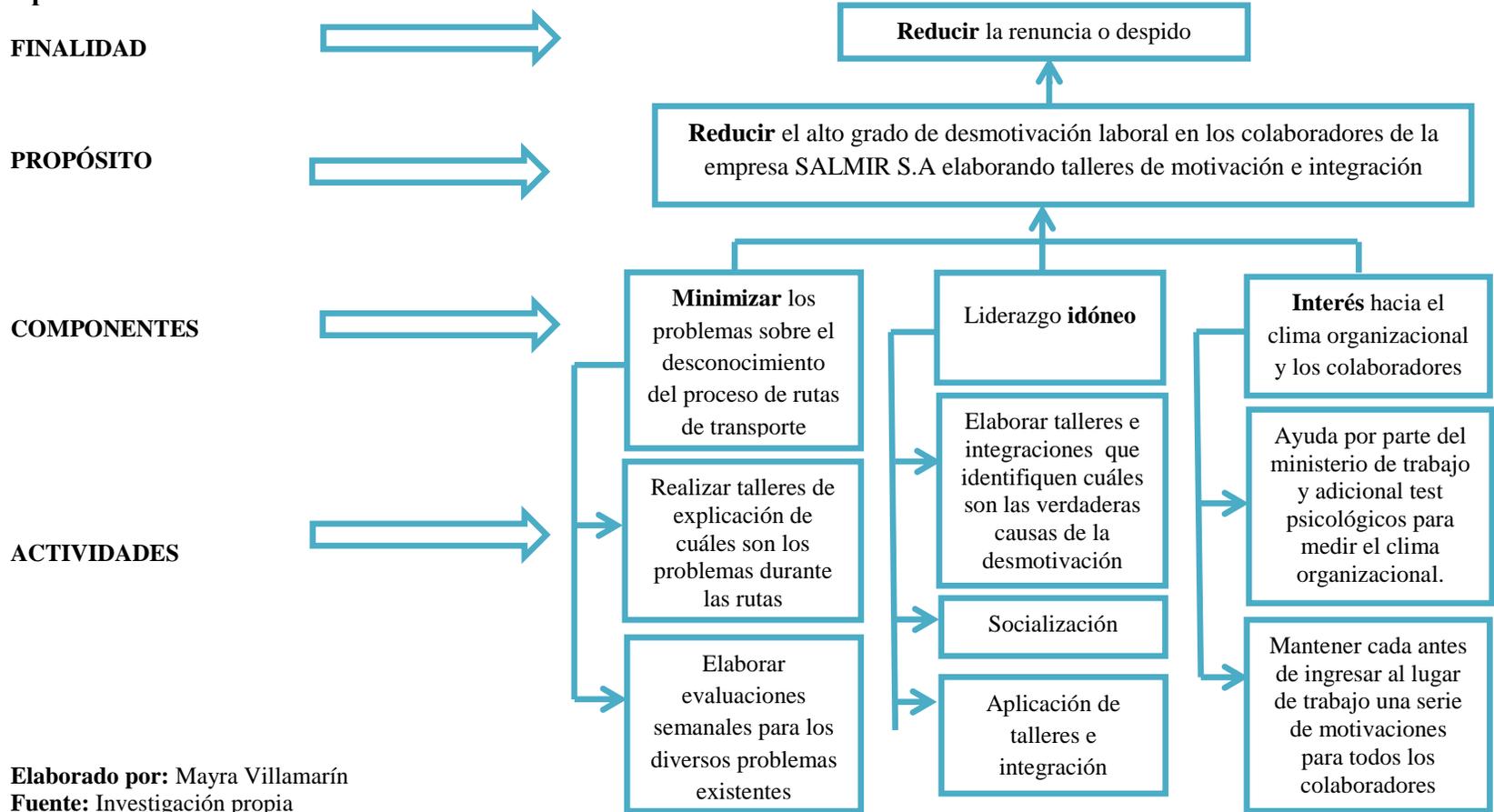
Tabla 17 Matriz de impacto de objetivos
Apéndice “G”

Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos							
Objetivos	Factibilidad Lograrse	Impacto de Genero	Impacto Ambiente	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Minimizar los problemas sobre el desconocimiento del proceso de rutas de transporte	Porque se ayuda a los colaboradores de la empresa y los directivos (4)	Respetando los derechos humanos de los colaboradores principalmente. (4)	Mejorando en entorno físico, psicológico, natural y social de los colaboradores (4)	Comunicación entre la coordinación del área con los colaboradores y que sea buena (3)	Interés sobre los problemas en el transcurso de la ruta (3)	18	Medio
Interés hacia el clima organizacional y los colaboradores	Porque existe apoyo de los directivos para lo que la empresa trabaja y mediante ellos se puede fomentar el interés. (3)	Respetando los derechos humanos de los colaboradores (4)	Brindando así un entorno físico, psicológico, natural y social de los colaboradores (4)	Reducción y evaluación del mal clima organizacional de la empresa (3)	Promover las capacitaciones a los directivos de la empresa para que mejore. (4)	18	Medio
Liderazgo idóneo	Porque se realiza talleres e integraciones de motivación para los empleados (4)	Respetando los derechos humanos de los colaboradores y a la vez de su familia (3)	Brindando así un entorno físico, psicológico natural y social de los colaboradores (3)	Porque mediante talleres y capacitaciones se puede fomentar liderazgo acorde a las necesidades de la empresa (4)	Encontrar técnicas adecuadas para la reducción del alto grado de desmotivación de los empleados (3)	18	Medio
Reducir el alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa SALMIR S.A	Porque así ayudara a que haya un trabajo eficaz y que permita que los colaboradores desarrollen bien su trabajo (4)	Respetando los derechos individuales de los colaboradores aparado en la ONU (4)	Mejorando la motivación y el autoestima de los colaboradores del entorno físico, psicologico,social (4)	Existe menor renuncia o despido por parte de los directivos ya que habrá una motivación satisfactoria (4)	Importancia a la asistencia del talleres e integraciones impartido por los especialista (4)	20	Medio Alto

Elaborado por: Mayra Villamarín

Fuente: Investigación propia

Figura 28 Diagrama de estrategias Apéndice “H”



Elaborado por: Mayra Villamarín
Fuente: Investigación propia

Tabla 18 Matriz de Marco Lógico
Apéndice “I”

Finalidad	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto
Reducir la renuncia o despido	Se pretende que no haya deserciones en la empresa porque por el escasa motivación y sobre todo y un liderazgo que no permite que los colaboradores. Antes de socializar el talleres e integraciones para reducir el alto grado de desmotivación laboral en la empresa Salmir S.A. en un 64% de la población encuestada	Datos estadísticos sobre tabulaciones de las encuestas entregados a los colaboradores de la empresa Salmir S.A.	Introduciendo personas que realicen contantes talleres para disminuir la desmotivación y así no haya más renuncias o despidos
Propósito	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto
Reducir el alto grado de desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa SALMIR S.A	Brindar información necesaria para la reducción la desmotivación laboral en los colaboradores de la empresa SALMIR S.A. Antes de socializar el talleres e integraciones para reducir el alto grado de desmotivación laboral en la empresa Salmir S.A. en un 64% de la población encuestada.	Datos estadísticos sobre tabulaciones de las encuestas entregados a los colaboradores de la empresa Salmir S.A.	Implementar un lugar en la que se pueda desarrollar específicamente los talleres e integraciones y a su vez que se den mensualmente.
Componentes	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto
1. Minimizar los problemas sobre el desconocimiento del proceso de rutas de transporte	Fomentar reuniones continuas con los jefes directo e indirectos para verificar cuales son los inconvenientes hay en la ruta de	Datos estadísticos sobre tabulaciones de las encuestas entregados a los colaboradores de la empresa Salmir S.A.	Dar a conocer los problemas pero de una manera correcta que no sea elaborando un listado que permite tratar cada de uno de los problemas

	transportes, es decir, tiempos, tránsito vehicular y el comportamiento de las personas en la ruta. Antes de socializar el talleres e integraciones para reducir el alto grado de desmotivación laboral en la empresa Salmir S.A. en un 88% de la población encuestada.		existentes en las rutas de transporte.
Componentes	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto
2. Liderazgo idóneo	Organizar constantes evaluaciones a los jefes y directivos encargados del área para verificar si son los idóneos para el cargo en la empresa. Antes de socializar el talleres e integraciones para reducir el alto grado de desmotivación laboral en la empresa Salmir S.A. existe un 88% de la población encuestada	Datos estadísticos sobre tabulaciones de las encuestas entregados a los colaboradores de la empresa Salmir S.A.	Que se reduzca la desmotivación al asistir al trabajo con un comportamiento inseguro para los colaboradores pensando que sus jefes o directivos le va agredir verbalmente.
Componentes	Indicadores	Medios de verificación	Supuesto
3. Interés hacia el clima organizacional y los colaboradores	Insistir en que haya interés por parte de los jefes hacia el clima organizacional de la empresa y de los colaboradores. Antes de socializar los talleres e integraciones para reducir el alto grado de desmotivación laboral en la empresa Salmir S.A. con un 92% de la población encuesta.	Datos estadísticos sobre tabulaciones de las encuestas entregadas a los colaboradores de la empresa Salmir S.A.	Mejorar la comunicación asertiva de los colaboradores a sus jefes que permite que se sientan valorados y reconocidos por parte de los jefes.

Actividades	Resultados del presupuesto	Medios de Verificación	Supuestos de las Actividades
1.1 Realizar talleres de explicación de cuáles son los problemas durante las rutas	Gasto Corrientes <ul style="list-style-type: none"> • Pasajes • Gastos de trabajo en el lugar 	Facturas Comprobantes Recibos Listados de asistencia	✓ Desinterés por parte de los colaboradores pensando que no hay apoyo de los jefes.
1.2 Elaborar evaluaciones semanales para los diversos problemas existentes	<ul style="list-style-type: none"> • Ediciones impresiones • Documentos e información 		✓ Es posible que todas las indicaciones que brinda el jefe no sea captado por todos y solo por un cierto porcentaje.
2.1 Ayuda por parte del ministerio de trabajo y adicional test psicológicos para medir el clima organizacional	Gastos de inversión <ul style="list-style-type: none"> ➤ Equipo de oficina ➤ Maquinas ➤ Herramientas y accesorios 		✓ No ayuda del ministerio y de los directivos de la empresa.
2.2 Mantener cada antes de ingresar al lugar de trabajo una serie de motivaciones para todos los colaboradores	Aportaciones <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aportación de la empresa para el desarrollo de los talleres e integraciones 		✓ Deficiente organización y comunicación de parte de los jefes hacia los colaboradores.
3.1 Elaborar talleres e integraciones que identifiquen cuáles son las verdaderas causas de la desmotivación			
3.2 Socialización			
3.3 Aplicación de talleres e integración			

Elaborado por: Mayra Villamarín

Fuente: Investigación propia

