



TECNOLOGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS

HUMANOS – PERSONAL

DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PLAN DE MOTIVACIÓN DE
RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA
FUNDAMENTAL PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE LA "COOPERATIVA CORPORACIÓN CENTRO
CIA.LTDA", UBICADA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO
METROPOLITANO DE QUITO, PERÍODO 2017.

Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Tecnóloga en
Administración de Recursos Humanos-Personal

Autora: Mañay Sulca Erika Paola

Ing. Valverde Mayra

Quito, Octubre 2017



ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 25 de Septiembre de 2017

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) MAÑAY SULCA ERIKA PAOLA de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PLAN DE MOTIVACIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA "COOPERATIVA CORPORACIÓN CENTRO CIA.LTDA", UBICADA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2017. una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.

ING. VALVERDE MAYRA
Tutor del Proyecto

ING. GORDILLO ANA
Lector del Proyecto



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"

DIRECCIÓN DE CARRERA

Adm. R.R.H.H. y Marketing

ING. FRANKLIN CEVALLOS
Director de Escuela

ING. GALO CISNEROS
COORDINADOR DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Dejo constancia que el presente informe es el resultado de la investigación de la autora, quien, basada en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo a llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe son de mi absoluta responsabilidad.

Erika Paola Mañay Sulca

CC. 172575768-4

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, **Erika Paola Mañay Sulca** portadora de la cédula de ciudadanía signada con el No. **172575768-4** de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado **DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PLAN DE MOTIVACIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA “COOPERATIVA CORPORACIÓN CENTRO CIA.LTDA”, UBICADA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERÍODO 2017.** con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA _____

NOMBRE Erika Paola Mañay Sulca

CEDULA 172575768-4

Quito, a los 28 días de septiembre, 2017

DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PLAN DE MOTIVACIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES COMO HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA “COOPERATIVA CORPORACIÓN CENTRO CIA.LTDA”, UBICADA EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERÍODO 2017.

AGRADECIMIENTO

En la realización y ejecución de este proyecto quiero agradecer a Dios por darme salud y vida, a mis padres quienes son los que siempre han estado conmigo en todos los momentos de vida, los que han puesto su esfuerzo y sacrificio para que pueda culminar mis estudios con excelencia.

Y agradecer a mi noble institución la cual tuve el privilegio de estudiar en unas de las más reconocidas y a mis maestros quienes en las aulas me enseñaron con nobleza sus enseñanzas que jamás los olvidare.

Gracias a todos quienes confiaron en mí en esta etapa de mi vida, estoy muy segura de que todo lo aprendido lo practicaré en el entorno laboral y social

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios mi padre celestial, el que me acompaña y siempre me levanta de mi continuo tropiezo, quien me ha dado la salud y fortaleza para poder concluir con satisfacción mi carrera.

A mi hija, le agradezco por ayudarme a encontrar el sentido de la vida, eres quien me enseña día a día nuevas cosas, fuiste mi mayor motivación para terminar con éxito mi proyecto de tesis.

A mis padres, quienes me formaron con buenos valores, por sus consejos y su paciencia muchos de mis logros obtenidos son gracias a ellos.

A mi pareja, a pesar de los momentos difíciles que hemos pasado siempre ha estado brindándome su apoyo incondicional.

A mi tía, quien es como mi segunda madre, por compartir grandes momentos conmigo y por estar siempre dispuesta a ayudarme.

A mi institución y maestros, por permitirme pertenecer a esta noble institución y por sus esfuerzos para lograr graduarme como una profesional más del Ecuador.

Gracias a todos, los adoro con todo mi corazón.

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE	iii
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
INTRODUCCIÓN	xv
RESUMEN EJECUTIVO	xvi
ABSTRACT.....	xvii
CAPÍTULO I	1
ANTECEDENTES.....	1
1.01. Contexto.....	1
1.01.01 Macro.....	1
1.01.02 Meso.....	2
1.01.03 Micro.....	3
1.02 Justificación	4
1.03 Definición del problema central (matriz “T”).....	5
1.03.01 Matriz T	5
1.03.02 Análisis de la matriz T.....	6
CAPÍTULO II.....	8
INVOLUCRADOS	8
2.01. Mapeo de involucrados	8
2.01.01 Análisis del Mapeo de Involucrados.....	9

2.02 Matriz de Involucrados.....	10
2.02.01. Análisis de la Matriz de Análisis de Involucrados.....	12
CAPÍTULO III.....	14
PROBLEMAS Y OBJETIVOS.....	14
3.01 Árbol de problemas.....	14
3.01.01 Análisis de Problemas.....	15
3.02 Árbol de objetivos.....	16
3.02.01 Análisis de Objetivos.....	17
CAPÍTULO IV.....	18
MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.....	18
4.01 Definición.....	18
4.01.01 Matriz de Alternativas.....	19
4.01.02. Análisis de la Matriz de Alternativas.....	20
4.02.01. Análisis de la Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos.....	22
4.03 Diagrama de Estrategias.....	24
4.03.01. Análisis del Diagrama de Estrategias.....	25
4.04 Matriz de Marco Lógico.....	26
4.04.01. Análisis de la Matriz de Marco Lógico.....	28
CAPÍTULO V.....	30
PROPUESTA.....	30
5.01 Antecedentes.....	30
5.02 Justificación.....	31
5.03 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta.....	32
5.03.01 Objetivo General.....	32
5.03.02 Objetivos Específicos.....	32
5.04 Orientación para el estudio (Marco Teórico).....	32
5.04.01 Plan.....	32
5.04.02 Motivación Laboral.....	32

5.04.03	Importancia de la motivación laboral	33
5.04.04	Estrategias para motivar al personal	33
5.04.05	Técnicas de motivación	34
5.04.06	Factores negativos que afectan al colaborador	35
5.04.07	Factores positivos que afectan al colaborador	36
5.04.08	Las claves de una buena estrategia de motivación	37
5.04.09	Relaciones Interpersonales	38
5.04.10	Importancia de las Relaciones Interpersonales	39
5.04.11	Clima Laboral.....	39
5.04.12	Objetivos del estudio del clima laboral.....	39
5.05	Metodología	40
5.05.01	Modelo utilizado en el proyecto	40
5.05.02	Técnica utilizada	41
5.05.03	Estructura de la encuesta	41
5.05.04	Población y muestra	41
5.05.05	Recolección de la información	42
5.06	Tabulación de las preguntas antes de socializar el proyecto	45
5.07	Plan de Motivación	55
5.08	Presupuesto del Plan.....	72
5.09	Taller de Socialización del Plan de Motivación.....	73
5.09.01	Objetivo del Plan de Motivación	73
5.09.02	Responsable:	73
5.09.03	Materiales:.....	73
5.09.04	Plan de Socialización.....	74
5.09.05	Lugar donde se realizará el taller de socialización.....	74
5.09.06	Duración del taller de socialización.....	74

5.09.07 Participantes	74
5.09.08 Facilitador	74
5.10 Taller	74
5.10.01 Estructura del taller	74
5.10.02 Reglas de Oro	75
5.10.03 Video de Bienvenida	75
5.10.04 Temas a tratar	76
5.10.05 Técnicas. – Audiovisuales	84
5.11 Cronograma del taller	85
5.12 Presupuesto del taller	86
5.13 Tabulación de las preguntas después de socializar el proyecto.....	89
CAPÍTULO VI	99
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	99
6.01 Recursos Humanos:.....	99
6.02 Presupuesto	101
6.03 Cronograma.....	102
CAPÍTULO VII	104
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	104
7.01 Conclusiones	104
7.02 Recomendaciones.....	105
BIBLIOGRAFÍA	106
ANEXOS	109

INDICÉ DE TABLAS

Tabla N° 1 Matriz T	5
Tabla N° 2 Matriz de Involucrados	10
Tabla N° 3 Matriz de Alternativas.....	19
Tabla N° 4 Matriz de análisis de impacto de los objetivos	21
Tabla N° 5 Matriz de Marco Lógico	26
Tabla N° 6 Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.	42
Tabla N° 7 ¿Conoce usted acerca de un plan de motivación?.....	45
Tabla N° 8 ¿Estaría dispuesto a recibir un plan de motivación?.....	46
Tabla N° 9 ¿Conoce usted el significado de las palabras “relaciones interpersonales”?	47
.....	47
Tabla N° 10 ¿Usted considera importante las relaciones interpersonales en el ámbito laboral?.....	48
Tabla N° 11 ¿Existe un espacio donde se fomente actividades de integración en su empresa?.....	49
Tabla N° 12 ¿Conoce usted el significado de clima laboral?.....	50
Tabla N° 13 ¿Considera usted que un plan de motivación ayudaría a mejorar el clima laboral?.....	51
Tabla N° 14 ¿Considera usted primordial que se dé como mínimo 2 veces por año un plan de motivación?	52
Tabla N° 15 ¿Cree usted que las relaciones interpersonales van de la mano con el plan de motivación?	53
Tabla N° 16 Motivación Laboral.....	62
Tabla N° 17 Dinámica Motivación Laboral	63
Tabla N° 18 Relaciones Interpersonales.....	64
Tabla N° 19 Dinámica de las relaciones interpersonales	65
Tabla N° 20 Clima laboral.....	66
Tabla N° 21 Dinámica del clima laboral	67
Tabla N° 22 Factores negativos que afectan al colaborador	68
Tabla N° 23 Dinámica de los Factores negativos que afectan al colaborador	69
Tabla N° 24 Factores positivos que afectan al colaborador	70
Tabla N° 25 Dinámica de los Factores positivos que afectan al colaborador	71
Tabla N° 26 Presupuesto del Plan	72
Tabla N° 27 Cronograma.....	85
Tabla N° 28 Presupuesto	86

Tabla N° 29 ¿La socialización del taller de motivación laboral cumplió con sus expectativas?	89
Tabla N° 30 ¿Considera importante la motivación laboral?	90
Tabla N° 31 ¿Considera usted que la motivación es importante para el talento humano?	91
Tabla N° 32 ¿Conoce usted las ventajas y desventajas de las relaciones interpersonales?	92
Tabla N° 33 ¿Usted considera que es de gran beneficio las relaciones interpersonales en el ámbito laboral?	93
Tabla N° 34 ¿Tiene usted conocimiento acerca de las características de las relaciones interpersonales?	94
Tabla N° 35 ¿Luego de haber recibido el taller existe actividades de integración en su empresa?	95
Tabla N° 36 ¿Conoce usted el concepto de clima laboral?	96
Tabla N° 37 ¿Considera usted que un plan de motivación ayudaría a mejorar el clima laboral?	97
Tabla N° 38 ¿Conoce usted cuales son los factores positivos que afectan al colaborador?	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Mapeo de involucrados.....	8
Figura N° 2 Árbol de problemas	14
Figura N° 3 Árbol de objetivos	16
Figura N° 4 Diagrama de Estrategias	24
Figura N° 5 ¿Conoce usted acerca de un plan de motivación?	45
Figura N° 6 ¿Estaría dispuesto a recibir un plan de motivación?	46
Figura N° 7 ¿Conoce usted el significado de las palabras “relaciones interpersonales”?	47
Figura N° 8 ¿Usted considera importante las relaciones interpersonales en el ámbito laboral?.....	48
Figura N° 9 ¿Existe un espacio donde se fomente actividades de integración en su empresa?.....	49
Figura N° 10 ¿Conoce usted el significado de clima laboral?.....	50
Figura N° 11 ¿Considera usted que un plan de motivación ayudaría a mejorar el clima laboral?.....	51
Figura N° 12 ¿Considera usted primordial que se dé como mínimo 2 veces por año un plan de motivación?	52
Figura N° 13 ¿Cree usted que las relaciones interpersonales van de la mano con el plan de motivación?	53
Figura N° 14 ¿Cuándo usted se dirige a su lugar de trabajo se siente motivado?	54
Figura N° 15 Organigrama	61
Figura N° 16 Video de Bienvenida	75
Figura N° 17 Los Aspectos de la vida	77
Figura N° 18 Motivación Laboral	77
Figura N° 19 Manejo de conflictos	78
Figura N° 20 Relaciones interpersonales	79
Figura N° 21 Video de cómo mejorar el clima laboral de su empresa.....	80
Figura N° 22 Clima laboral	81
Figura N° 23 Debate.....	82
Figura N° 24 Factores negativos que afectan al colaborador	82
Figura N° 25 Mesa redonda.....	83
Figura N° 26 Factores positivos que afectan al colaborador	84
Figura N° 27 ¿La socialización del taller de motivación laboral cumplió con sus expectativas?	89

Figura N° 28 ¿Considera importante la motivación laboral?	90
Figura N° 29 ¿Considera usted que la motivación es importante para el talento humano?	91
Figura N° 30 ¿Conoce usted las ventajas y desventajas de las relaciones interpersonales?.....	92
Figura N° 31 ¿Usted considera que es de gran beneficio las relaciones interpersonales en el ámbito laboral?	93
Figura N° 32 ¿Tiene usted conocimiento acerca de las características de las relaciones interpersonales?.....	94
Figura N° 33 ¿Luego de haber recibido el taller existe actividades de integración en su empresa?	95
Figura N° 34 ¿Conoce usted el concepto de clima laboral?.....	96
Figura N° 35 ¿Considera usted que un plan de motivación ayudaría a mejorar el clima laboral?.....	97
Figura N° 36¿Conoce usted cuales son los factores positivos que afectan al colaborador?.....	98

INTRODUCCIÓN

Actualmente debido al alto índice de desmotivación y clima laboral desfavorable que hoy en día se ha presentado en las personas, se ha puesto en marcha este tema de estudio para dar a conocer el punto clave sobre la relevancia en las organizaciones, ya que para el personal es fundamental estar a gusto en sus actividades de trabajo lo que para la organización es de gran beneficio poder trabajar en conjunto con los objetivos planteados y así cumplir con las metas.

Con este trabajo se pretende demostrar que un Plan de Motivación ayuda a las organizaciones hacer hincapié sobre el oportunidad que se le puede dar al personal para crecer tanto profesional como personal, haciendo participe la opinión y la participación en las decisiones de cada colaborador que pertenecen a las organizaciones.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente plan de motivación se ha elaborado a fin de responder las necesidades de la Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda., institución financiera que presta numerosos servicios a la comunidad. El objetivo del plan es Mejorar el clima laboral para una buena comunicación entre los colaboradores, fomentar equipos de trabajo, comunicación asertiva, disminución de actividades monótonas y rutinarias, y aumentar la productividad.

A partir de este planteamiento se ha tratado de buscar soluciones al deficiente clima laboral que existe en la organización y establecer canales de comunicación, actividades de integración que nos proporcione una mejora continua. En este plan se ha identificado el problema a resolver que se relaciona con el Inadecuado clima laboral por falta de comunicación entre los colaboradores. El plan propone crear dinámicas a los miembros de la organización, realizar mesas redondas donde todos los miembros de la organización interactúen, charlas de comunicación para mejorar la productividad.

- ✓ Motivación
- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Clima Laboral
- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Trabajo en equipo

ABSTRACT

This motivation plan has been developed in order to meet the needs of the Cooperative Corporation Centro Cía. Ltda., A financial institution that provides numerous services to the community. The objective of the plan is to improve the working climate for good communication among employees, to promote work teams, assertive communication, reduction of monotonous and routine activities, and increase productivity.

From this approach we have tried to find solutions to the poor working climate that exists in the organization and to establish communication channels, integration activities that provide us with continuous improvement. In this plan has been identified the problem to solve that is related to the Inadequate work climate due to lack of communication between the collaborators. The plan proposes to create dynamics to the members of the organization, to realize round tables where all the members of the organization interact, talks of communication to improve the productivity.

- Motivation
- Interpersonal relationships
- Work Climate
- Assertive communication
- Teamwork

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.01. Contexto

1.01.01 Macro

“Según las percepciones de los empleados, en las últimas tres décadas el clima organizacional de las empresas colombianas no ha sido satisfactorio, y lo más preocupante es que la situación no parece mostrar mejoramiento. Así lo señala Carlos Eduardo Méndez Álvarez, profesor de la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario, quien desde 1980 ha venido desarrollando un Instrumento para Medir el Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC) que ha sido aplicado en diferentes empresas del país, dejando claras conclusiones sobre las percepciones que aparecen en forma constante en las organizaciones colombianas, a partir de las siguientes variables definidas por los autores de la teoría de las relaciones humanas: Objetivos, Cooperación, Liderazgo, Relaciones Interpersonales, Motivación, Toma de Decisiones y Control. Con el Instrumento para Medir el Clima en las Organizaciones Colombianas, se espera poder encontrar en el futuro mejoras sustanciales en los indicadores de gestión del factor humano, lo que con seguridad aportará a la perdurabilidad y mejorará el nivel de competitividad de dichas empresas en particular y de la economía de Colombia.

Pérez (2005), quien realizó un trabajo de investigación para proponer estrategias para mejorar el clima organizacional en Confitería El Loro C.A., Sucursal La Concordia, Colombia. La metodología utilizada por el autor en esta investigación fue descriptiva; teniendo como sujetos de estudio a los once colaboradores de organización, quienes conforman la población. Como conclusión, el autor determinó que se espera que el mejoramiento del clima organizacional permita obtener un verdadero éxito empresarial y laboral, ya que el personal manifestó poner su esfuerzo en este proceso.

El autor indicó que se ha demostrado que, de existir motivación en los empleados, se logra eficacia y eficiencia en el trabajo que se realice. Asimismo, recomendó la creación de un departamento de recursos humanos para lograr implementar programas de seguridad industrial, proceso con el que no contaba la empresa al momento de hacer la investigación.” (Lucía, 2004)

1.01.02 Meso

“Las relaciones interpersonales en el Ecuador es un problema que se incrementa día con día y que sufren algunas empresas, tratándose de un tipo de comportamiento que afecta al clima organizacional. Esto como consecuencia de vivir una situación laboral con ideas negativas, falta de humanismo, compañerismo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, solidaridad, egoísmo, envidias y motivación. En el ámbito laboral es esencial analizar las expectativas que tienen los empleados con la perspectiva del trato psicológico que estos perciben. Este consiste en un acuerdo tácito entre los empleados y la dirección de la empresa, es decir lo que la administración o jefes inmediatos ofrezcan a sus colaboradores y facilite la evolución de los grupos de trabajo para que se conviertan en equipos de trabajo. Un grupo se convierte en equipo cuando los miembros del grupo están centrados en ayudarse entre sí para alcanzar la meta de la empresa. Las relaciones interpersonales, dentro y fuera del trabajo, tienen

un lugar importante en la administración laboral, tanto entre compañeros de trabajo y aquellos que están en diferentes niveles administrativos dentro de una empresa dónde también se ve diferencias personales y culturales que afectan las relaciones interpersonales.

En la Provincia de Tungurahua las relaciones interpersonales dentro de las pequeñas, medianas y grandes empresas es un tema de mucha polémica por todos los efectos que ocasiona frecuentemente.

Las relaciones interpersonales en gran parte determinan el ambiente laboral de una empresa porque las personas nos relacionamos y comunicamos a diario, y aunque no siempre nos detenemos a reflexionar la importancia de estos actos, ni cómo su modo de hacerlos nos puede traer consecuencias negativas o positivas”. (Germania, 2013)

1.01.03 Micro

“El movimiento de las relaciones humanas se basaba en la creencia de que existe un vínculo importante entre las prácticas administrativas, el estado de ánimo, y la productividad. Los trabajadores llevan diversas necesidades sociales al trabajo, en cual al realizar sus tareas se convertirán en grupos de trabajo.

El clima organizacional es un tema muy importante hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista al recurso humano”. (Gabriela, 2014)

1.02 Justificación

El presente tema de estudio es debido a la falta de motivación en los colaboradores esto provoca una dificultad en las relaciones interpersonales por ello se ha visto obligada a emplear un taller informativo sobre el plan de motivación para mejorar el clima laboral en la organización.

En cuanto a los beneficios de la presente investigación es necesario dar a conocer la gran importancia que se debe generar un clima adecuado para evitar que exista desinterés en cada una de las actividades de los colaboradores.

Así mismo se pretende generar confianza entre los departamentos para fomentar un mejor desempeño, considerando siempre la visión hacia las metas planteadas de la organización para la satisfacción de todos los colaboradores.

Es significativo resaltar como otros de los beneficios es llegar a desarrollar equipos de trabajo para aumentar y mejorar la comunicación entre los colaboradores, que permitan compaginar las diferentes ideas, experiencias con ello en definitiva se quiere obtener resultados positivos donde se visualice colaboradores con una relación social, humanista, equipo de trabajo con un desarrollo eficaz.

Haciendo referencia a los doce objetivos del plan nacional del buen vivir este proyecto se relaciona con el Objetivo número nueve: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas que trata de promover el despliegue de los talentos con la finalidad de reconocer la integración social con todos los colaboradores.

1.03 Definición del problema central (matriz “T”)

1.03.01 Matriz T

Tabla N° 1 Matriz T

Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Poco interés en sus actividades laborales	Inadecuado clima laboral por falta de comunicación entre los colaboradores.				Participación de todos los colaboradores para el cumplimiento de las metas de la organización.
Fuerzas Impulsadoras	I	P.C	I	P.C	Fuerzas Bloqueadoras
<ul style="list-style-type: none"> Taller informativo sobre el plan de motivación para mejorar las relaciones interpersonales en los colaboradores. 	2	4	4	1	<ul style="list-style-type: none"> Indiferencia por parte de colaboradores para desarrollar el taller informativo.
<ul style="list-style-type: none"> Generar confianza entre los miembros de la organización. 	1	5	5	2	<ul style="list-style-type: none"> Desconfianza entre los miembros de la organización.
<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar equipos de trabajo donde prevalezca la comunicación. 	3	5	5	2	<ul style="list-style-type: none"> Desorden por parte de sus superiores para un buen manejo de equipos de trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> Otorgar importancia a cada uno de las opiniones de los colaboradores. 	1	5	5	2	<ul style="list-style-type: none"> Indiferencia entre los colaboradores para la aceptación de las diferentes ideas.
<ul style="list-style-type: none"> Adaptar a cada uno de los colaboradores en diferentes puestos de trabajo de la empresa. 	2	5	5	1	<ul style="list-style-type: none"> Dificultad para laborar con diferentes compañeros de la empresa.

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

1.03.02 Análisis de la matriz T

Enfocada a la matriz “T” consta de una situación actual que es el inadecuado clima laboral por falta de comunicación entre los colaboradores, al no hacer nada se tendrá una situación empeorada que es poco interés en sus actividades laborales, con el proyecto se pretende llegar a tener una situación mejorada, que es la participación de todos los colaboradores para el cumplimiento de las metas de la organización para mejorar las relaciones interpersonales según el nivel jerárquico. Como primera fuerza impulsadora tenemos el taller informativo sobre el plan de motivación, mejorar las relaciones interpersonales en los colaboradores que en lo real no se ve apoyo entre los colaboradores para poder realizar el taller informativo, es por eso que se da un parámetro de 2, con el proyecto se pretende llegar a un parámetro de 4, que significa que exista mayor apoyo entre todos los colaboradores para que se pueda desarrollar el siguiente taller. Las fuerzas bloqueadoras es la indiferencia por parte de colaboradores para desarrollar el taller informativo, esto es alto por eso se da un parámetro de 4 donde se pretende disminuir la indiferencia llegando a un parámetro de 1.

La segunda fuerza impulsadora es generar confianza entre los diferentes departamentos que en lo real no existe, es por eso que se da un parámetro de 1, con el proyecto se pretende llegar a un parámetro de 5 que significa que aumente la confianza. Las fuerzas bloqueadoras como la desconfianza entre los diferentes departamentos son alta por eso se da un parámetro de 5, es por ello que se pretende disminuir la desconfianza llegando a un parámetro de 2.

La tercera fuerza impulsadora es desarrollar equipos de trabajo donde prevalezca la comunicación que en lo real no existe una buena organización es por eso que se da un parámetro de 3, con el proyecto se pretende llegar a un parámetro de 5 que significa que exista un alto grado de interacción entre los colaboradores. Las fuerzas bloqueadoras como desorden por parte de sus superiores para un buen manejo de equipos de trabajos son altas por eso se da un parámetro de 5, se pretende organizar y formar grandes equipos de trabajo para la eficacia y eficiencia de la organización.

La cuarta fuerza impulsadora es otorgar importancia a cada uno de las opiniones de los colaboradores que en lo real se da muy poco la opinión de los colaboradores, es por eso que se da un parámetro de 1, con el proyecto se pretende llegar a un parámetro de 5 que significa que el respeto de las opiniones de los diferentes colaboradores sea importante para que no exista un mal clima laboral. Las fuerzas bloqueadoras es indiferencia entre los colaboradores para la aceptación de las diferentes ideas esto es alto por ende se da un parámetro de 5, se pretende llegar a un conceso para evitar confrontaciones entre colaboradores llegando a un parámetro de 2.

Finalmente, como quinta fuerza impulsadora es adaptar a cada uno de los colaboradores en diferentes puestos de trabajo de la empresa, que en lo real no existe por la escasa comunicación, es por eso que se da un parámetro de 2, con el proyecto se pretende llegar a un parámetro de 5 que significa que exista un alto grado de aceptación entre los colaboradores. Las fuerzas bloqueadoras es dificultad para laborar con diferentes compañeros de la empresa, esto es alto por ende se da un parámetro de 5, se pretende disminuir para que exista una excelente productividad de la organización llegando a un parámetro de 1.

CAPÍTULO II INVOLUCRADOS

2.01. Mapeo de involucrados

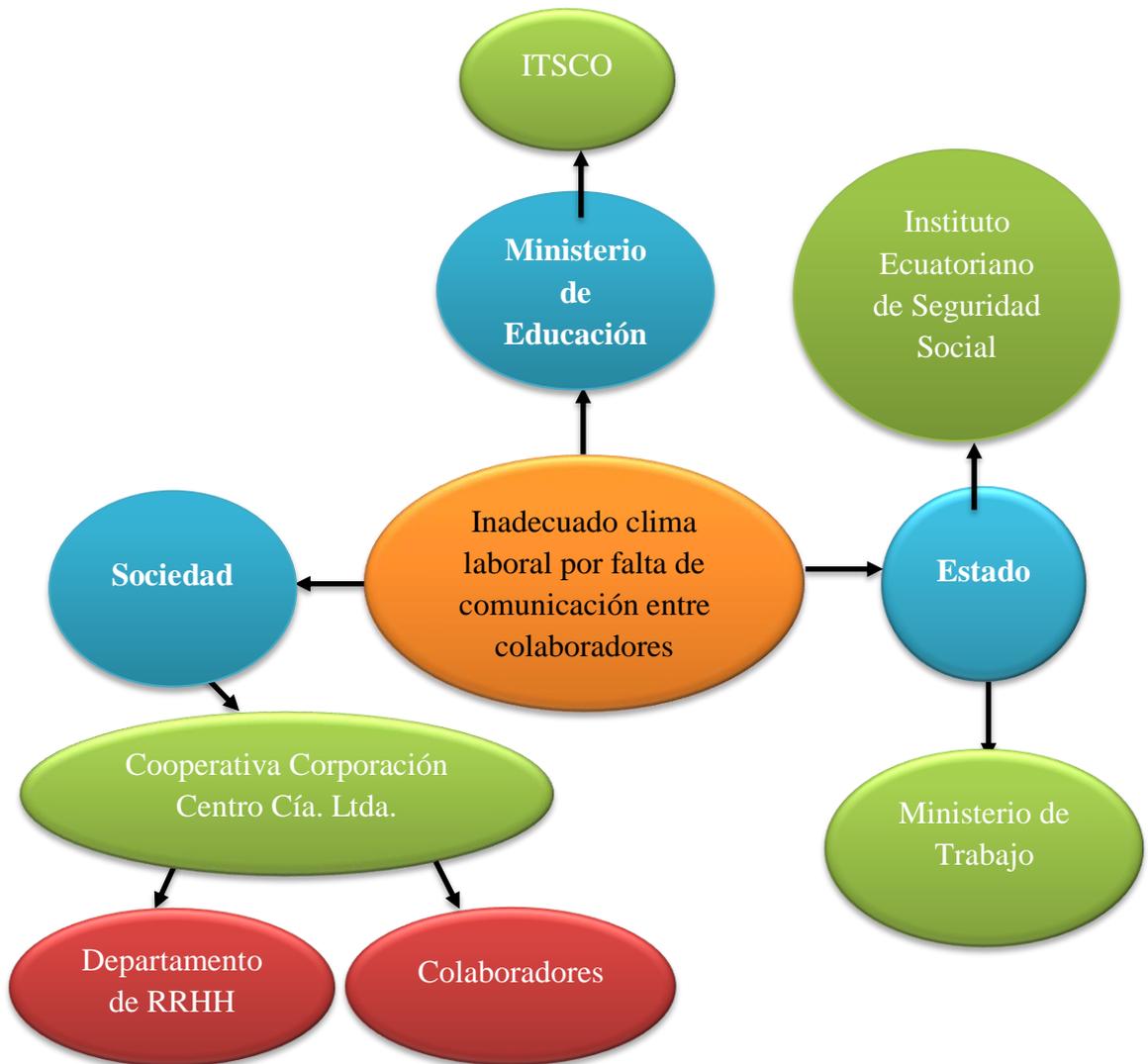


Figura N° 1 Mapeo de involucrados

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

2.01.01 Análisis del Mapeo de Involucrados

Dentro del mapeo de involucrados se identificará los diferentes intereses, capacidades y necesidades de los grupos afectados por ende se da a conocer los siguientes, primer involucrado Ministerio de Trabajo, esta entidad se ocupa de los asuntos relativos a las relaciones de trabajo, es la que regula las normas fundamentales y es de vital importancia para el proyecto.

Como segundo involucrado se tendrá al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social este interviene directamente con el proyecto ya que para las organizaciones son quienes trabajan con esta entidad.

Luego como tercer involucrado se tendrá a la Cooperativa Corporación Centro ya que es parte del desarrollo del proyecto. Después como cuarto involucrado se tendrá al Departamento de Recursos Humanos y colaboradores, esta proveerá la información necesaria para el cumplimiento y logro del proyecto.

Y como quinto involucrado se tendrá al Instituto Tecnológico Superior Cordillera la institución que proporcionará las herramientas necesarias para el fortalecimiento del proyecto.

2.02 Matriz de Involucrados

Tabla N° 2 Matriz de Involucrados

Actores Involucrados	Interés sobre el problema central	Problemas Percibidos	Recursos Mandatos Capacidades	Interés sobre el proyecto	Conflictos Potenciales
Ministerio de Trabajo	Talleres de concienciación sobre el tema de la motivación laboral en las organizaciones.	Falta de coordinación por parte de los empleadores.	Código del Trabajo. Parágrafo 6° De la dirección y subdirecciones de mediación laboral pag.284 Art.555, De sus funciones: Literal c, e, f.	Evitar que existan diferencias en los colaboradores.	Falta de presupuesto por parte del estado para poder realizar el taller.
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	Capacitaciones psicosociales para mantener colaboradores motivados.	Poco compromiso al cambio por parte de la entidad reguladora.	Constitución de la República del Ecuador, sección octava: Trabajo y seguridad social Art. 33	Minimizar riesgos de accidentes laborales.	Desvinculación de los entes reguladores
Departamento de Recursos Humanos	Generar una buena interacción entre los colaboradores.	Desinterés de las necesidades de los colaboradores.	Código del Trabajo. Parágrafo 7° De la dirección de empleo y Recursos Humanos., pag.285 Art.556, De sus funciones: Literal 2.	Prevenir colaboradores se queden sin puestos de trabajo	Poca colaboración por parte de los superiores.
Colaboradores	Promover un clima laboral agradable para el	Insuficiencia de apoyo y confianza.	Código del Trabajo. Capítulo IV	Gozar de colaboradores satisfechos.	Poco conocimiento acerca del tema

	desenvolvimiento en sus actividades.		Art.45. Obligaciones del trabajador. Literal d,i.		
Instituto Tecnológico Superior “Cordillera”	Formar a menudo equipos de trabajo para conocer la importancia de la comunicación.	Desinterés en el aprendizaje por parte de los estudiantes.	Ley orgánica de educación superior Art 182	Aumentar profesionales con buenas actitudes para el buen desarrollo en el ámbito profesional.	Proporcionar experiencias y valores.

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

2.02.01. Análisis de la Matriz de Análisis de Involucrados

En la presente matriz de involucrados se ha determinado que dentro del problema central se encuentra involucrado el Ministerio de Trabajo que tiene un interés hacer talleres de concienciación sobre el tema de la motivación laboral en las organizaciones teniendo en cuenta como problemas percibidos la falta de coordinación por parte de los empleadores, tiene como respaldo el Código del Trabajo. Parágrafo 6° de la dirección y subdirecciones de mediación laboral pag.284, Art.555, De sus funciones: Literal c, e, f, como consiguiente es evitar que existan diferencias en los colaboradores, sin ignorar los conflictos potenciales como es la falta de presupuesto por parte del estado para poder realizar el taller.

Otro involucrado en el proyecto es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el cual su interés es capacitaciones psicosociales para mantener colaboradores estables, en esta entidad ha detectado un problema como es poco compromiso al cambio por parte de la entidad reguladora, no se lo cumple según lo dispuesto basándose en las Constitución de la República del Ecuador, sección octava: Trabajo y seguridad social Art. 33, acaparando una tendencia sobre el proyecto como minimizar riesgos de accidentes laborales, percibiendo una dificultad en la desvinculación de los entes reguladores .

Así mismo el Departamento de Recursos Humanos es un involucrado más, que persigue un interés en generar una buena interacción entre los colaboradores, haciendo un seguimiento consecuente para rebasar en el desinterés de las necesidades de los colaboradores, acogiendo Código del Trabajo. Parágrafo 7° De la dirección de empleo y Recursos Humanos., pag.285, Art.556, De sus funciones: Literal 2, las cuales dispone la institución del estado para su normal cumplimiento enfocados en un interés para prevenir colaboradores se queden sin puestos de trabajo, sin olvidar que se puede dar conflictos potenciales como la poca colaboración por parte de los superiores.

Los colaboradores tienen un papel importante en los actores involucrados ya que tiene un apego en común hacia el problema central que es promover un clima laboral agradable para el desenvolvimiento en sus actividades, percatándose de un problema como es la insuficiencia de apoyo y confianza, por medio del Código del Trabajo. Capítulo IV Art.45. Obligaciones del trabajador. Literal d,i, el interés del proyecto es gozar de colaboradores satisfechos, teniendo como impedimento poco conocimiento acerca del tema en los colaboradores.

Finalmente el último involucrado es el Instituto Tecnológico Superior "Cordillera", el cual tiene un interés sobre el problema central que es formar a menudo equipos de trabajo para conocer la importancia de la comunicación, observando como un obstáculo el desgano en el aprendizaje por parte de los estudiantes, lo lograran por medio Ley Orgánica de Educación Superior Art 182, originando un interés en el proyecto, el aumentar profesionales con buenas actitudes para el buen desarrollo en el ámbito profesional, observando que tiene que pasar un escollo en proporcionar experiencias y valores.

CAPÍTULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01 Árbol de problemas

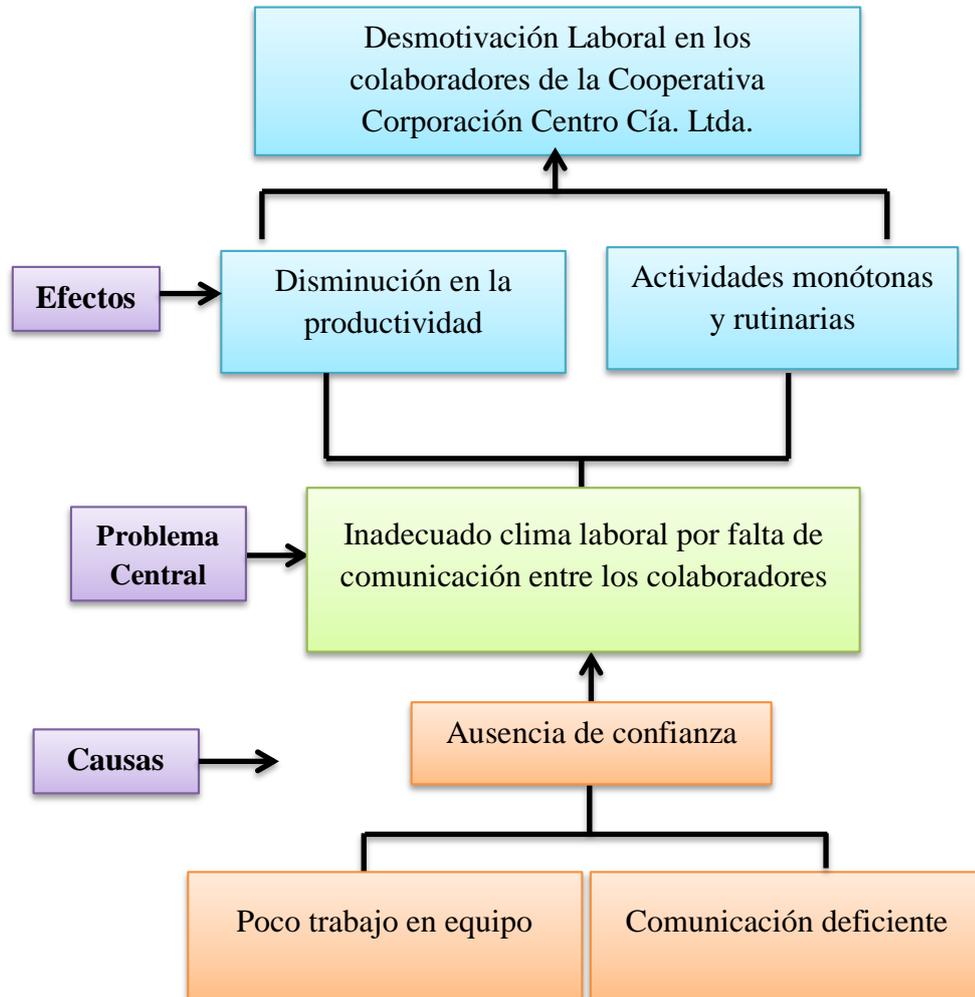


Figura N° 2 *Árbol de problemas*
Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Paola Mañay

3.01.01 Análisis de Problemas

En base al problema central que es el inadecuado clima laboral por falta de comunicación entre los colaboradores, provocando diferentes causas graves que trasciende graves efectos, es importante realizar un análisis exhaustivo.

Una de la causas principales es el poco trabajo en equipo puesto que lleva a una total desintegración, es por ello que trae consigo una situación de conflictos en la organización, esto conlleva a ciertos efectos, uno de ellos es la disminución en la productividad detectado conforme el análisis preestablecido, como principal efecto se obtiene la desmotivación laboral en los colaboradores de la Cooperativa Corporación Centro lo que genera consigo el incumplimiento de objetivos corporativos, por tal motivo esto a futuro nos provoca una mala imagen para la Institución.

Es de utilidad recalcar de cuán importante es ver por el bienestar del recurso humano ya que de esto depende la productividad y funcionamiento de toda la organización, es importante diseñar puestos de trabajo con labores diferentes o enfrentar a los colaboradores algunas actividades que les saque de la rutina, tener siempre motivado al personal para evitar que haya desinterés en sus actividades, y sobre todo colaboradores con una agradable comunicación entre ellos.

3.02 Árbol de objetivos

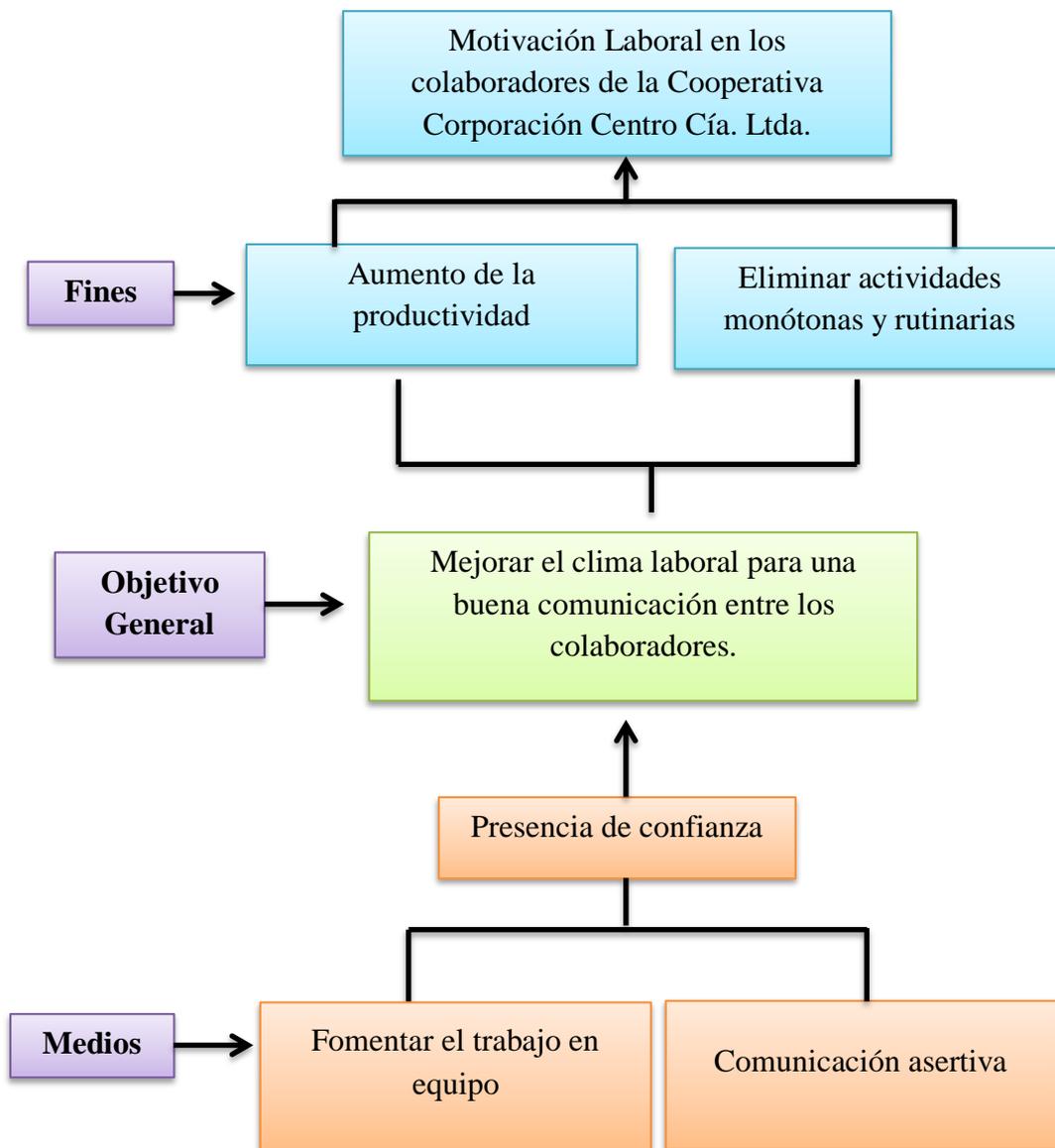


Figura N° 3 *Árbol de objetivos*
Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Paola Mañay

3.02.01 Análisis de Objetivos

Tomando como referencia el árbol de problemas se genera el árbol de objetivos, lo cual se pretende que para alcanzar el objetivo principal se utiliza medios que permitan obtener resultados favorables en consideración al problema central, se comenzará con mejorar el clima laboral para una buena comunicación entre colaboradores, que permitirá establecer un compromiso con los mismos que ayudará a promover un personal motivado, para que permita tener un en trabajo equipo con la finalidad de tener un aumento en la productividad y con el complemento de minimizar la desmotivación laboral.

Es muy importante abrir nuevas ideologías y conocer más de cerca el perfil de los colaboradores, pues es ahí donde radica la necesidad de ver sus debilidades y fortalezas, prestar la atención necesaria y más que todo la suficiente confianza para su desempeño laboral.

CAPÍTULO IV

MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.01 Definición

“La matriz de análisis de alternativas permite establecer el objetivo principal del proyecto, así como identificar los medios posibles para alcanzarlo y seleccionar aquellos que resulten más adecuados, desde los puntos de vista técnico y económico”. (Maúrtua, s.f.)

Para poder delinear el proyecto de una manera concreta, se empieza por trabajar en el análisis de alternativas, las alternativas son el conjunto de medios que puede trabajarse, ya sea uno sólo o varios medios agrupados que permita visualizar diferentes puntos de vista.

4.01.01 Matriz de Alternativas

Tabla N° 3 Matriz de Alternativas

OBJETIVOS	IMPACTO SOBRE EL PROPÓSITO	FACTIBILIDAD TÉCNICA	FACTIBILIDAD FINANCIERA	FACTIBILIDAD SOCIAL	FACTIBILIDAD POLÍTICA	TOTAL	CATEGORÍA
Fomentar el trabajo en equipo.	4	5	4	5	5	23	Alto
Comunicación asertiva.	4	5	5	5	5	24	Alto
Presencia de confianza	5	4	5	5	4	23	Alto
Mejorar el clima laboral para la buena comunicación entre los colaboradores.	4	4	4	4	3	19	Medio alto

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

4.01.02. Análisis de la Matriz de Alternativas

En esta matriz de alternativas se puede observar que hay tres objetivos principales en los cuales se guiará para hacer un análisis a cerca de la influencia en el proyecto.

Como primer propósito es fomentar el trabajo en equipo con un impacto sobre el propósito de 4 puntos, una factibilidad técnica de 5 puntos, su factibilidad financiera es de 4, puntos asimismo la factibilidad social es de 4 puntos y política de 5 puntos, llegando a un total de 23 puntos que se lo categoriza como una alternativa alto.

El segundo objetivo trata sobre la comunicación asertiva donde su impacto sobre el propósito es de 4 puntos, este puntaje se ajusta con los demás ítems que son la factibilidad técnica, social, financiera y política que también se la califica con 5 puntos, arribando a un total de 24 puntos donde nos da una categoría alto.

En tercer lugar, la presencia de confianza siendo un impacto sobre el propósito de 5 puntos con una factibilidad técnica de 4 puntos, su factibilidad financiera de 5 puntos similar a la factibilidad social, la factibilidad política de 4 puntos, llegando a un total de 23 puntos que se lo categoriza con una alternativa alto.

Por último, el mejorar el clima laboral para una buena comunicación entre los colaboradores el cual se da como impacto sobre el propósito la calificación de 4 puntos similar a las siguientes factibilidades técnica, financiera, social de 4 puntos, y política con 3 puntos obteniendo como resultado 19 puntos generando una alternativa medio alto.

4.02 Matriz de análisis de impacto de los objetivos

Tabla N° 4 *Matriz de análisis de impacto de los objetivos*

OBJETIVOS	FACTIBILIDAD DE LOGRARSE	IMPACTO GÉNERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIA	SOSTENIBILIDAD	TOTAL	CATEGORÍAS
Fomentar el trabajo en equipo.	Los principales beneficiarios son los colaboradores de la organización.(4)	Respeto y valoración del sacrificio del talento humano. (5)	Mejoramiento del entorno físico, integral y laboral en la organización.(5)	Generar estabilidad de los colaboradores para un mejor desempeño de sus actividades. (5)	Generar cambio de actividades diarias para proporcionar una favorable comunicación.(5)	24	Alto
Comunicación asertiva.	Comunicación eficiente entre los colaboradores y los superiores.(4)	Fortalecimiento del trabajo en equipo para el buen desenvolvimiento entre departamentos. (5)	Generar un entorno duradero para el crecimiento personal.(4)	Información necesaria impartida para el buen desarrollo de sus actividades. (5)	Colaboradores que mantengan su entusiasmo y compromiso para cumplir los objetivos de la institución. (4)	22	Alto
Presencia de confianza.	Reducción de conflictos laborales para transmitir seguridad.(4)	Mejoramiento del trabajo en equipo para evitar la desintegración entre compañeros de trabajo. (4)	Estabilidad psicosocial laboral. (5)	Interés en sus actividades dispuestas a respetar las políticas de la organización. (4)	Colaboradores satisfechos por el mejoramiento de la calidad en las relaciones interpersonales, y trabajo en equipo. (4)	21	Medio alto
Mejorar el clima laboral para la buena comunicación entre los colaboradores	Plan de motivación al personal de la Institución. (4)	Respeto por los derechos de los colaboradores al igual que la equidad de género. (5)	Colaboradores predispuestos en la ejecución de los procesos operativos integrales. (5)	Fortalecer la imagen institucional de la Cooperativa. (5)	Promover los talleres de manera periódica para mantener al personal motivado. (4)	23	Alto
TOTAL						90	Alto

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

4.02.01. Análisis de la Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

La Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos a considerado tres objetivos y el propósito, principales para observar su aplicación en el proyecto.

Primero está el fomentar el trabajo en equipo, con factibilidad de lograrse los principales beneficiarios son los colaboradores de la organización siendo un puntaje de 4 continuando con el impacto de género que es el respeto y valoración del sacrificio del talento humano con un puntaje de 5, seguido del impacto ambiental el mejoramiento del entorno físico, integral y laboral en la organización con un puntaje de 5, con una relevancia que es generar estabilidad de los colaboradores para un mejor desempeño de sus actividades con un puntaje de 5, también la sostenibilidad es generar cambio de actividades diarias para proporcionar una favorable comunicación con un puntaje de 5, obteniendo como resultado 24 puntos, y su categoría alto.

Como segundo está la comunicación asertiva visualizando una comunicación eficiente entre los colaboradores y los superiores con un puntaje de 4 puntos, continuando con el impacto de género es el fortalecimiento del trabajo en equipo para el buen desenvolvimiento entre departamentos con puntaje de 5 puntos , seguido del impacto ambiental lo cual es generar un entorno duradero para el crecimiento personal con un puntaje de 4, con una relevancia a la información necesaria impartida para el buen desarrollo de sus actividades con un puntaje de 5, también con una sostenibilidad que es los colaboradores que mantengan su entusiasmo y compromiso para cumplir los objetivos de la institución con un puntaje de 4, obteniendo como resultado 22 puntos, y su categoría alto.

Tercero la presencia de confianza, la factibilidad a lograrse es la reducción de conflictos laborales para transmitir seguridad con un puntaje de 4, continuando con el impacto de género siendo el mejoramiento del trabajo en equipo para evitar la desintegración entre compañeros de trabajo con un puntaje de 4, seguido del impacto

ambiental la estabilidad psicosocial laboral su puntaje es de 5, con una relevancia sobre el interés en sus actividades dispuestas a respetar las políticas de la organización el puntaje de 4, también su sostenibilidad colaboradores satisfechos por el mejoramiento de la calidad en las relaciones interpersonales, y trabajo en equipo su puntaje de 4 obteniendo como resultado 21 puntos, y su categoría es medio alto.

Finalmente el mejorar el clima laboral para una buena comunicación entre los colaboradores su factibilidad a lograrse es el plan de motivación al personal de la institución su puntaje siendo de 4 continuando con el impacto de género lo cual es el respeto por los derechos de los colaboradores al igual que la equidad de género con un puntaje de 5, seguido del impacto ambiental colaboradores predispuestos en la ejecución de los procesos operativos integrales con un puntaje de 5, su relevancia en fortalecer la imagen institucional de la Cooperativa con un puntaje de 5, también una sostenibilidad de promover los talleres de manera periódica para mantener al personal motivado como puntaje de ,4 obteniendo como resultado 23 puntos, y su categoría alto.

4.03 Diagrama de Estrategias

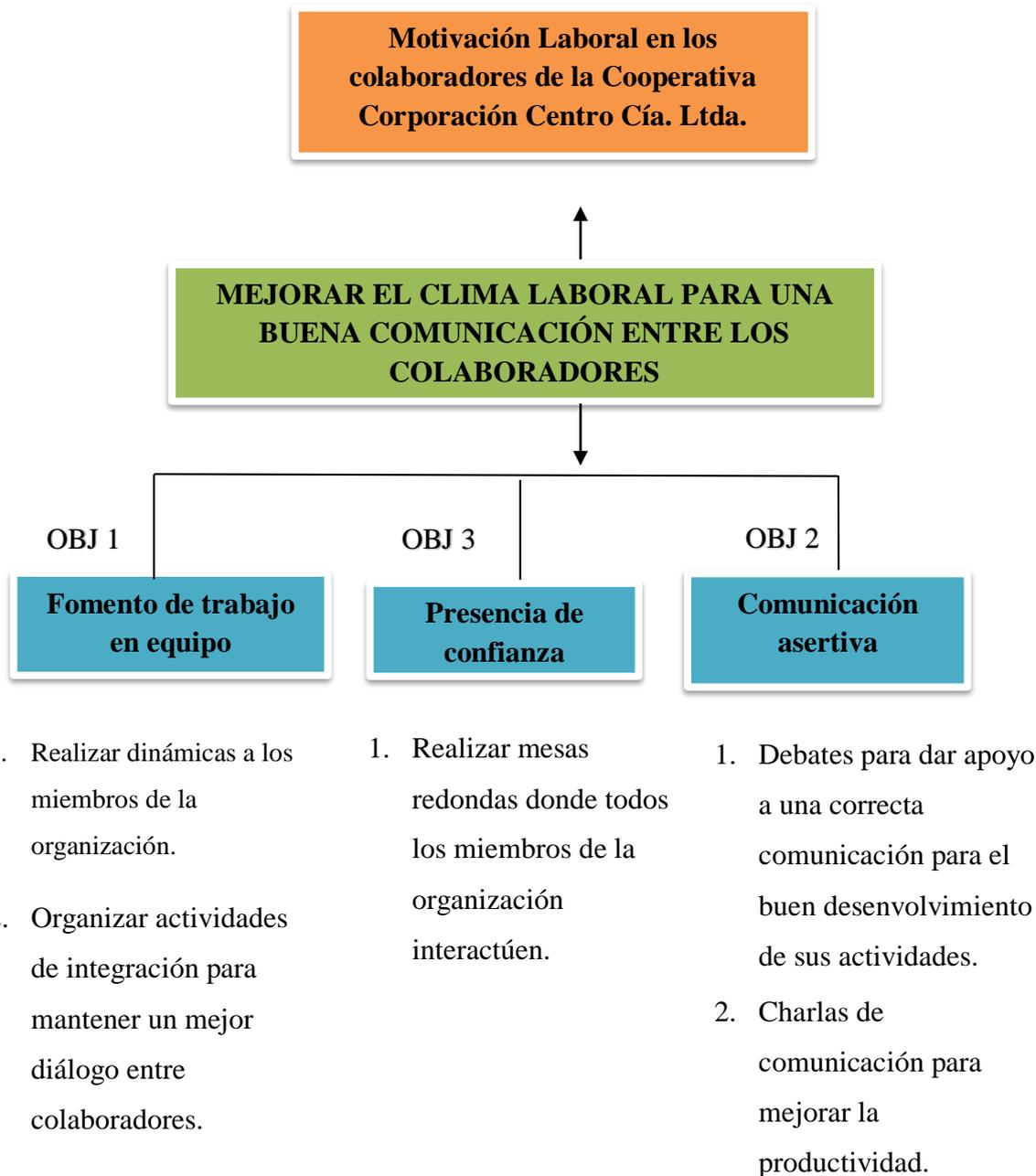


Figura N° 4 Diagrama de Estrategias

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

4.03.01. Análisis del Diagrama de Estrategias

En el presente diagrama de estrategias se observa diferentes elementos como la finalidad, objetivo general y los medios para conseguirlos.

En la primera parte son las diferentes actividades básicas que se van a desempeñar como objetivo 1, realizar dinámicas a los miembros de la organización., que ayude a llegar al objetivo principal, aumento de trabajo en equipo.

También las actividades como apoyo a una correcta comunicación para el buen desenvolvimiento de sus actividades, dará como resultado una comunicación asertiva que será primordial para cumplir con el objetivo 2.

Por último, las siguientes actividades: realizar mesas redondas donde todos los miembros de la organización interactúen. que permitirán cumplir el objetivo 3 que es la presencia de confianza.

Con todo lo mencionado, formará el objetivo general que es mejorar el clima laboral para una buena comunicación entre colaboradores, con los medios ya citados se llegará a una finalidad en común, la motivación laboral a los colaboradores de la Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.

4.04 Matriz de Marco Lógico

Tabla N° 5 Matriz de Marco Lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Motivación laboral en los colaboradores de la Cooperativa Corporación Centro	Los colaboradores mencionaron que se observa una motivación laboral y la integración de todos los miembros de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Encuestas realizadas al personal. ✓ Evaluaciones semestrales para ver el desempeño de los colaboradores. 	Fomentar la productividad de los colaboradores de manera que las actividades no sean monótonas para obtener resultados.
PROPÓSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Mejorar el clima laboral para una buena comunicación entre los colaboradores.	Los colaboradores están de acuerdo sobre el comportamiento y la interacción tiene mucho que ver con la productividad y eficacia de la organización.	Informes bimestrales para dar seguimiento a la satisfacción del personal.	Colaboradores satisfechos al ver el cumplimiento de manera eficaz de sus actividades.
COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Aumento de trabajo en equipo.	Los colaboradores menciona que la integración con los compañeros de trabajo depende del desempeño en las actividades de la organización, la confianza y seguridad que este adoptado por los jefes de áreas.	Realización de evaluaciones de desempeño y comportamiento a los colaboradores.	Buen desenvolvimiento en sus actividades para evitar generar poco interés en las actividades de la organización.
Comunicación asertiva	Los colaboradores están de acuerdo en que se ponga en práctica una comunicación apropiada dentro de la empresa para el incremento de la productividad.	Encuestas realizadas al personal interno como externo.	Permanencia de los colaboradores en el puesto de trabajo por generar una productividad adecuada.
Presencia de confianza	Los colaboradores están satisfechos sobre el comportamiento organizacional que se percibe en la empresa ya que está alineado con los resultados esperados por cada uno de los colaboradores en la empresa.	Entrevistas para dar seguimiento constante al bienestar y satisfacción de los colaboradores.	Mejoramiento del ambiente laboral y buena interacción entre departamentos.
ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS

1.1 Realizar dinámicas a los miembros de la organización.	Papel boom \$ 1.25 Computadora \$ 8.00 Juegos didácticos \$ 2.00	Facturas Informes de desembolso financiero Recibos Notas de ventas	✓ Desinterés por parte de los colaboradores de los diferentes departamentos para asistir al taller.
1.2 Organizar actividades de integración para mantener un mejor diálogo entre colaboradores.	Impresiones \$ 9.75 Memory flash \$ 4.00 TOTAL \$25.00	Informes por parte de la gerencia y empleados.	✓ Los colaboradores se sienten estables en sus lugares de trabajo y dispuestos a desarrollar sus distintas actividades.
2.1 Realizar mesas redondas donde todos los miembros de la organización interactúen.	Computadora \$ 8.00 Papel boom \$ 1.25 TOTAL \$ 9.25	Facturas Recibos Notas de ventas Informes por parte de la gerencia y empleados.	✓ Dificultad para desarrollar los talleres debido a que los colaboradores no poseen actitud y aptitud por la desmotivación.
2.2 Programas que promuevan la importancia del talento humano.			
3.1 Apoyo a una correcta comunicación para el buen desenvolvimiento de sus actividades.	Computadora \$ 8.00 TOTAL \$ 8.00	Facturas Recibos Informes por parte de la gerencia y empleados.	✓ Deficiente rendimiento en sus actividades por parte del personal.
3.2 Charlas de comunicación para mejorar la productividad.	SUMAN \$42.25	Videos	✓ Escasez de presupuesto para poder realizar las siguientes actividades.

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

4.04.01. Análisis de la Matriz de Marco Lógico

La Matriz de Análisis de Marco Lógico contiene finalidad, el propósito, sus componentes y sus actividades principales para observar su aplicación en el proyecto.

Primero está su finalidad la Motivación Laboral en los colaboradores de la Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda. antes de llevar a cabo el plan de motivación los colaboradores mencionaron que se observa una motivación laboral y la integración de todos los miembros de la organización y las cuales son las causas mediante encuestas realizadas al personal, evaluaciones semestrales para ver el desempeño de los colaboradores y su supuesto es fomentar la productividad de los colaboradores de manera que las actividades no sean monótonas para obtener resultados.

Como un segundo propósito es mejorar el clima laboral para una buena comunicación entre los colaboradores. Previamente los colaboradores están de acuerdo en el comportamiento y la interacción tiene mucho que ver con la productividad y eficacia de la organización., mediante informes bimestrales para dar seguimiento a la satisfacción del personal con la suposición de colaboradores satisfechos al ver el cumplimiento de manera eficaz de sus actividades.

Tercero sus componentes son: 1. Aumento de trabajo en equipo de los colaboradores menciona que la integración con los compañeros de trabajo depende del desempeño en las actividades de la organización, la confianza y seguridad que este adoptado por los jefes de áreas, realización de evaluaciones de desempeño y comportamiento a los colaboradores. Buen desenvolvimiento en sus actividades para evitar generar poco interés en las actividades de la organización. 2. Comunicación asertiva de los colaboradores está de acuerdo en que se ponga en práctica una comunicación apropiada dentro de la empresa para el incremento de la productividad,

encuestas realizadas al personal interno como externo. Permanencia de los colaboradores en el puesto de trabajo por generar una productividad adecuada. 3. Presencia de confianza en los colaboradores están satisfechos sobre el comportamiento organizacional que se percibe en la empresa ya que está alineado con los resultados esperados por cada uno de los colaboradores en la empresa, entrevistas para dar seguimiento constante al bienestar y satisfacción de los colaboradores, mejoramiento del ambiente laboral y buena interacción entre departamentos.

Finalmente están las siguientes actividades: 1.1 Realizar dinámicas a los miembros de la organización., 1.2 Organizar actividades de integración para mantener un mejor diálogo ente los colaboradores, 2.1 Realizar mesas redondas donde todos los miembros interactúen, 2.2 Mapas mentales que promuevan la importancia del talento humano, 3.1 Debates para dar apoyo a una correcta comunicación para el buen desenvolvimiento de sus actividades, 3.2 Charlas de comunicación para mejorar la productividad.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.01 Antecedentes

Misión de la Cooperativa Corporación Centro

“Como institución del sector de la Economía Popular y Solidaria COOP CENTRO COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO satisface las necesidades de financiamiento y rendimiento financiero de sus socios y clientes, con productos y servicios de ahorro y crédito para apoyar el emprendimiento y fomentar el desarrollo nacional, buscando rentabilidad para la empresa y la creación de valor para sus socios”.

Visión de la Cooperativa Corporación Centro

“Constituirse en el referente del cooperativismo ecuatoriano, como una empresa sólida de la Economía Popular y Solidaria, canalizando productos y servicios financieros oportunos y eficientes, orientados principalmente a la generación de productos, bienes y servicios y el mejoramiento de la calidad de vida de todos y cada uno de nuestros socios y colaboradores.”

Luego de haber realizado un estudio de campo se ha dado a conocer que debido a al servicio que presta la empresa, los colaboradores no se relacionan correctamente puesto que se produce una desmotivación laboral en los colaboradores de la Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda. Por factores como poco trabajo en equipo,

comunicación deficiente, ausencia de confianza lo que conlleva a un ineficiente clima laboral.

Lo que se pretende desarrollar es un plan de motivación donde incluya talleres de socialización acerca del tema de las relaciones interpersonales, organizar actividades de integración para mantener un mejor dialogo entre colaboradores, con la finalidad de mejorar su rendimiento laboral donde se genere un clima laboral favorable.

5.02 Justificación

Con este tema de proyecto se pretende dar a conocer por medio de un Plan de Motivación que contribuya a mejorar el clima laboral para una buena comunicación entre los colaboradores de la Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.

Busca ser una herramienta fundamental para la organización y que al mismo tiempo que sea de manera útil y beneficiosa para los colaboradores, los logros obtenidos pueden dar un cambio total a la imagen de la Cooperativa.

Con la implementación del Plan Motivacional concierne lograr un clima laboral favorable, obtener un personal altamente motivado y productivo generando que el recurso humano en la organización es de gran importancia para que cumplan con responsabilidad y entusiasmo sus tareas lo que permitirá tener colaboradores comprometidos para la excelencia de la empresa.

5.03 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta

5.03.01 Objetivo General

Mejorar el clima laboral para una buena comunicación entre los colaboradores.

5.03.02 Objetivos Específicos

- ✓ Fomentar el trabajo en equipo
- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Presencia de confianza

5.04 Orientación para el estudio (Marco Teórico)

5.04.01 Plan

“Un plan es una intención o un proyecto. Se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla. En este sentido, un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra”. (Merino, 2009)

Un plan nos permite ayudar a reconducir algún aspecto comercial, productivo, organizativo o financiero, es una herramienta fundamental para poner en marcha un proyecto empresarial.

5.04.02 Motivación Laboral

“La motivación es uno de los sentimientos más vitales que existen porque nos aportan una gran energía. Este sentimiento surge como consecuencia de un alto grado de implicación en la consecución de una meta que nos estimula de verdad.” (Bembibre, 2009)

La motivación es un conjunto de sentimientos que cada persona posee internamente se lo refleja con la ejecución de acciones y conductas hacia el logro de propósito, metas, objetivos que lo considera necesario al momento de obtenerlo.

5.04.03 Importancia de la motivación laboral

“La empresa es un ente que por sí solo nunca puede alcanzar sus objetivos ya que siempre necesita personas que la ayuden a lograr sus metas. La empresa necesita personas para que funcione de forma normal, pero si lo que desea es que funcione de forma excelente esas personas necesitan estar motivadas. Por ello, es en la motivación del empleado donde la empresa obtiene la clave del éxito y los máximos beneficios económicos”. (Mordan, 2013)

Mantener al colaborador motivado es de gran importancia debido a que cuando comienzan a sentir desmotivación laboral, pierden el entusiasmo por sus actividades, la calidad de su trabajo se lo refleja con ineficiencias y eso hace que la empresa no cumpla con los objetivos planteados.

5.04.04 Estrategias para motivar al personal

“* Crea un ambiente libre, donde la comunicación fluya.

Para esto debes establecer un cronograma de reuniones periódicas en las que todos los trabajadores compartan sus problemas, experiencias y conocimientos.

*** Incentiva la participación en la toma de decisiones.**

Esto tiene que ver con aspectos relacionados con su trabajo y temas para los cuales están capacitados.

*** Evalúa el desempeño.**

Intenta felicitar al trabajador cuando realice una buena gestión o explica qué medidas correctivas debe asumir cuando no se alcanzan los objetivos.

*** Fomenta que los trabajadores participen.**

Desarrolla actividades que complementen el desarrollo profesional y personal en cursos y talleres.

*** Intenta que los horarios no duren ocho horas.**

Si es necesario entrega un día libre y paga horas extras". (Soy entrepreneur, 2011)

Luego de haber mencionado las estrategias que motivan a los colaboradores, la cual ayudará a fomentar en la Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda., dentro ella se usará como guía todas, lo que es importante reconocer que no todas las empresas se enfocan en la estabilidad de las personas, es decir buscan otro tipo de satisfactores económicos para asegurar la eficiencia y eficacia de los empleados.

5.04.05 Técnicas de motivación

**** Brindarles oportunidades de desarrollo y autorrealización:** Delegar u otorgar mayor autoridad, mayor poder de decisión, mayor autonomía, mayores responsabilidades, mayores facultades, nuevas funciones, nuevas tareas, nuevos retos, nuevas metas, nuevas oportunidades para que expresen su creatividad.

* **Darles reconocimiento por sus logros:** Otra técnica de motivación consiste en reconocer sus buenos desempeños, objetivos, resultados o logros obtenidos.

***Mostrar interés por ellos:** Consiste en mostrar interés por sus acciones, logros o problemas; no sólo por lo que suceda dentro del ámbito de la empresa, sino también, por lo que pueda suceder en su vida personal. Para ello, preguntar y aconsejar sobre sus problemas personales, apoyarlos en sus metas personales o de desarrollo, por ejemplo, dando tiempo y permiso para que cursen estudios, o incluso financiar parte de éstos.

***Hacer que se sientan comprometidos con la empresa:** Otra forma de motivar a un trabajador es hacer que éste se sienta comprometido e identificado con la empresa”. (Acosta, 2013)

La técnica de motivación en una organización es de vital importancia debido a que los colaboradores deben sentir el empoderamiento y compromiso con la empresa para conseguir mejores beneficios a su favor al corto y largo tiempo con la finalidad de fortalecer el clima laboral, incrementar el compromiso y lealtad de sus colaboradores.

5.04.06 Factores negativos que afectan al colaborador

“***Excesiva rigidez en los horarios.** Si no se facilita la conciliación entre la vida familiar y la laboral de los trabajadores muy difícilmente se logrará la satisfacción y máxima implicación con la empresa, lo que influyen negativamente en la motivación y la productividad. Tampoco son productivas las jornadas excesivamente largas o convocar reuniones a última hora, cuando el cansancio ya ha hecho mella en sus integrantes.

***La sobre exigencia.** Si se pone a los trabajadores al límite de su esfuerzo o capacidad, es muy probable que su productividad disminuya e, incluso, que acaben cayendo en una baja laboral por motivos físicos o psicológicos.

***Equipamiento obsoleto.** Muchas veces la pérdida de productividad de una empresa se produce por no disponer del equipamiento adecuado para trabajar. Es necesario adaptarse e implementar las tecnologías de la información (TIC) en aquellas tareas diarias monótonas y de escasa calidad”.(Agua y Café, 2015)

Debido a los factores negativos antes detallados, lo factible sería eliminarlo por completo ya que eso hace que perjudique la eficiencia de los colaboradores, lo mejor sería prestar la atención necesaria y velar por el cumplimiento de los objetivos tanto de la organización con los logros de los empleados, lo que puede considerarse a un futuro una pérdida de tiempo y poca competitividad de la organización.

5.04.07 Factores positivos que afectan al colaborador

“* **Innovación:** La productividad es un factor íntimamente ligado al rendimiento, la calidad del producto y la reducción del número de averías o errores. En este aspecto, la innovación juega un papel fundamental, pues es la única forma de conseguir una mejora y desarrollo de aspectos tecnológicos, de producción o de calidad de los materiales, entre otras cuestiones, que permitan producir más y con mayor calidad y eficacia.

* **Organización y procesos:** Existen muchas formas de organizar una empresa y sus diversos circuitos o flujos de producción, logística y de administración. Elegir el tipo de proceso que mejor se adapta al producto o servicio y su mercado, realizando los cambios pertinentes para entrar en una rueda de mejora continua es, hoy en día, fundamental para alcanzar los niveles de productividad que requiere un entorno cada vez más globalizado y competitivo.

* **Motivación:** Los empleados son el principal valor de una empresa y la productividad es sobre todo una cuestión de actitud. Estos dos conceptos son fundamentales y deben guiar la política de recursos humanos de cualquier compañía. Factores como el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, así como el cuidado de su salud laboral y bienestar juegan un papel totalmente relevante y protagonista en la productividad de todas las organizaciones.

* **Cuestiones externas:** Temas como la normativa o legislación, la demanda, el nivel de la competencia o la disponibilidad de las materias primas son factores que escapan al control directo de una empresa pero que, sin embargo, tienen también un alto nivel de influencia en la productividad".(Agua y Cafe , 2015)

Los factores positivos que se da a conocer anteriormente son aquellos que se necesitan sentir en la Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda. que sean apreciados y valorados sus esfuerzos, es importante que los lugares de trabajo se perciban un ambiente seguro y de confianza, que les sirvan no sólo como medio de vida, sino también como una forma de realizar sus oportunidades de desarrollo.

5.04.08 Las claves de una buena estrategia de motivación

“***Cuidar las condiciones de trabajo.** En teoría es más que evidente que unas buenas condiciones de trabajo, que promuevan la salud y el bienestar, son indispensables para que el trabajador esté satisfecho y motivado. Sin embargo, en la práctica es muy frecuente que el empleado no disponga de las herramientas necesarias para poder realizar correctamente sus funciones o que el lugar de trabajo no cumpla la normativa establecida en temas de protección y seguridad laboral.

***Cuidar el clima laboral.** El ambiente laboral es más importante de lo que parece. Es fundamental potenciar las buenas relaciones entre los empleados y las de éstos con la dirección y la propia empresa. Hay muchas formas de lograrlo, como impulsar las

comunicaciones o el marketing interno, así como organizar salidas, viajes de incentivos y otras actividades lúdicas para mejorar el compañerismo.

***Definir objetivos y funciones.** Otra cuestión básica es que cada empleado sepa en todo momento qué tiene que hacer, de cuánto tiempo dispone y cuáles son sus objetivos personales, del equipo o departamento al que pertenece y también las metas generales de la empresa. De esta forma, se facilita el afán de superación y el espíritu de colaboración.

***Política de incentivos.** Los logros se deben reconocer y premiar, tanto a nivel económico con una parte del salario ligado a objetivos, como en forma de felicitaciones personales, premios e incentivos (por ejemplo, un viaje o una vacación pagada para el trabajador y su familia).

***Promoción laboral.** Hay que facilitar la promoción laboral del trabajador a través de la formación adecuada y la posibilidad de ir ascendiendo en la empresa a nivel de jerarquía y sueldo”. (Agua y Café, 2014)

En una organización las claves de estrategias para motivar al personal es el éxito para generar un recurso humano responsable, comprometido e identificado con la organización que se sienta en confianza y con alta productividad, así como una calidad de trabajo bien realizado.

5.04.09 Relaciones Interpersonales

“Las relaciones interpersonales son consideradas completamente naturales para el ser humano ya que el mismo es un ser gregario, lo cual quiere decir que vive en sociedades. Este tipo de relaciones son siempre necesarias para el desarrollo pleno de la persona y es por esto que aquellas personas que tienen problemas o dificultades

sociales para relacionarse con otros suelen sufrir o terminar aislándose del mundo que los rodea”. (Bembibre, 2013)

5.04.10 Importancia de las Relaciones Interpersonales

“Las relaciones humanas son todos aquellos nexos que se van estableciendo a partir del proceso de comunicación, y es a partir de estos que todas las personas van estableciendo procesos sobre los cuales se desarrolla su vida. Como se sabe, la esencia misma de las personas aparece en el marco de una comunidad, relacionándose unas con otras”. (Enciclopedias de Clasificaciones, 2016)

Las relaciones interpersonales juegan un papel importante en el mundo de las personas porque se necesita de unos a otros para poder relacionarse el entorno, y más aún si provoca una adaptación al mismo.

5.04.11 Clima Laboral

“El clima laboral no es otra cosa el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad empresarial. Si eres capaz de conseguir una mayor productividad con un buen clima laboral, tienes todo lo necesario para conseguir grandes éxitos en tu empresa”. (Emprende pyme. net, 2016)

Generar un clima laboral en la empresa es responsabilidad de cada uno quien conforma la empresa, todos están para cumplir un objetivo o metas planteadas, un clima desfavorable puede generar conflictos, minimizar la productividad.

5.04.12 Objetivos del estudio del clima laboral

“Entre los objetivos para el estudio del clima laboral, podemos citar los siguientes:

- * Determinar y analizar el estado de la satisfacción laboral de los trabajados para encontrar aspectos que puedan entorpecer la obtención de los resultados programados.
- * Identificar fuentes de conflicto que puedan traer resultados inadecuados.
- * Evaluar el comportamiento de la toma de decisiones y las acciones que se ponen en práctica.
- * Poder tomar las medidas correctivas relacionadas con los planes puestos en práctica, determinando nuevas acciones o consolidando las existentes.
- * Corregir comportamientos de los jefes y personal dirigente en general”. (Emprende Pyme.net, 2016)

Debido al tema de estudio planteado se menciona los siguientes objetivos, aquellos que permitirá enriquecer el plan de motivación, es el pilar fundamental de las empresas no desmotivar a sus empleados y generar todos los recursos posibles para el mejoramiento del clima laboral.

5.05 Metodología

5.05.01 Modelo utilizado en el proyecto

La investigación se encuentra orientada al Diseño y Socialización de un Plan de Motivación como herramienta fundamental para mejorar el Clima Laboral en los Colaboradores de la “Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.” tomando como guía

la modalidad de investigación I+D+I, el método que se tomara en cuenta es el método inductivo y deductivo.

5.05.02 Técnica utilizada

La técnica utilizada fue la recolección de datos mediante la realización de encuestas, para determinar la situación actual y poder establecer procedimientos que ayuden a mejorar el clima laboral para una buena comunicación entre los colaboradores.

5.05.03 Estructura de la encuesta

La encuesta es una técnica que recoge datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos.

La encuesta realizada consta de 10 preguntas cerradas con las opciones de SI y NO.

5.05.04 Población y muestra

- **Población:** Es un conjunto de individuos que poseen diferentes características y habitan en un lugar determinado.

La población está constituida por 40 miembros de la Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.

- **Muestra:** Es una pequeña porción de toda una representación.

No es necesario aplicar el uso de la fórmula que determina la muestra, lo que se procederá a realizar es al siguiente personal:

Tabla N° 6 *Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.*

Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.		Hombres	Mujeres
Personal administrativo	32 colaboradores	20	12
Personal operativo	8 colaboradores	6	2
TOTAL	40 colaboradores		

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

5.05.05 Recolección de la información

La recopilación de la información es realizada a los colaboradores de la Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda. para determinar la situación actual en la que están pasando.

ENCUESTA

El objetivo de la presente encuesta es conocer los factores de desmotivación de los colaboradores a quienes está siendo dirigida la encuesta, y qué aspectos se los tomaría importante para gestionar dicho problema.

“No dejes que el ruido de las opiniones de otros, apague tu propia voz interior.”

Steve Jobs

Instrucciones:

- ✓ Lea detenidamente cada ítem.
- ✓ Utilice esferográfico de color azul.
- ✓ Escoja una sola opción.
- ✓ Marque con una X donde se lo amerite.
- ✓ No se permite borrones ni tachones.

Genero:

Masculino ____

Femenino ____

INFORMACIÓN ESPECÍFICA

1. ¿Conoce usted acerca de un plan de motivación?

SI _

NO _

2. ¿Estaría dispuesto a recibir un plan de motivación?

SI _

NO _

3. ¿Conoce usted el significado de las palabras **“relaciones interpersonales”**?

SI _

NO _

4. ¿Usted considera importante las relaciones interpersonales en el ámbito laboral?

SI _

NO _

5. ¿Existe un espacio donde se fomente actividades de integración en su empresa?

SI _

NO _

6. ¿Conoce usted el significado de clima laboral?

SI _

NO _

7. ¿Considera usted que un plan de motivación ayudaría a mejorar el clima laboral?

SI _

NO _

8. ¿Considera usted primordial que se dé como mínimo 2 veces por año un plan de motivación?

SI _

NO _

9. ¿Cree usted que las relaciones interpersonales van de la mano con el plan de motivación?

SI _

NO _

10. ¿Cuándo usted se dirige a su lugar de trabajo se siente motivado?

SI _

NO _

Fin de la encuesta

Gracias por su colaboración

5.06 Tabulación de las preguntas antes de socializar el proyecto

1. ¿Conoce usted acerca de un plan de motivación?

Tabla N° 7 ¿Conoce usted acerca de un plan de motivación?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	9	22,50%
NO	31	77,50%
TOTAL	40	100,00%

Elaborado por: Paola Mañay



Figura N° 5 ¿Conoce usted acerca de un plan de motivación?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: De los resultados obtenidos mediante las encuestas proporcionadas a los colaboradores de la Cooperativa Corporación Centro se da a conocer que en un 22% manifiestan que, si conocen sobre un plan de motivación, mientras un 78% desconocen sobre el tema debido a que no han recibido ningún taller.

2. ¿Estaría dispuesto a recibir un plan de motivación?

Tabla N° 8 ¿Estaría dispuesto a recibir un plan de motivación?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	38	95,00%
NO	2	5,00%
TOTAL	40	100,00%

Elaborado por: Paola Mañay



Figura N° 6 ¿Estaría dispuesto a recibir un plan de motivación?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: Según los datos reflejados los colaboradores demuestran en un 95% que estarían dispuestos en recibir un plan de motivación y asimismo un 5% manifestaron que no tienen la necesidad de recibirlo.

3. ¿Conoce usted el significado de las palabras “relaciones interpersonales”?

Tabla N° 9 ¿Conoce usted el significado de las palabras “relaciones interpersonales”?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	20	50,00%
NO	20	50,00%
TOTAL	40	100,00%

Elaborado por: Paola Mañay

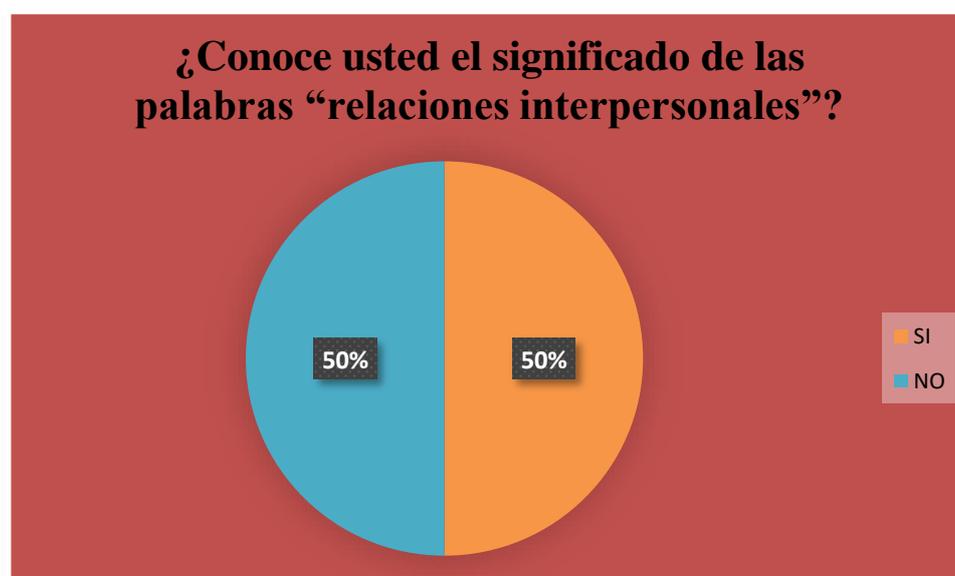


Figura N° 7 ¿Conoce usted el significado de las palabras “relaciones interpersonales”?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: Según la opinión de los colaboradores se considera en un 50% que, si conocen el significado de las palabras “relaciones interpersonales”, con un 50% es decir la otra mitad, desconocen sobre el tema porque nadie les ha proporcionado conocimiento.

4. ¿Usted considera importante las relaciones interpersonales en el ámbito laboral?

Tabla N° 10 ¿Usted considera importante las relaciones interpersonales en el ámbito laboral?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	4	10,00%
NO	36	90,00%
TOTAL	40	100,00%

Elaborado por: Paola Mañay

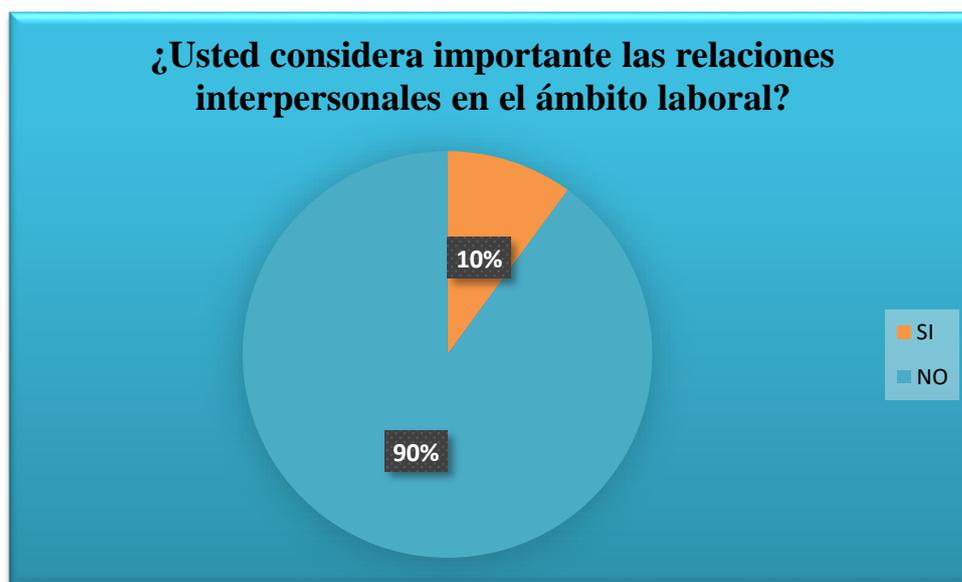


Figura N° 8 ¿Usted considera importante las relaciones interpersonales en el ámbito laboral?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: De los datos obtenidos se da a conocer que los colaboradores consideran en un 10% sobre la importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral y un 90% desconocen la importancia que se percibe en la empresa.

5. ¿Existe un espacio donde se fomente actividades de integración en su empresa?

Tabla N° 11 ¿Existe un espacio donde se fomente actividades de integración en su empresa?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	10	25,00%
NO	30	75,00%
TOTAL	40	100,00%

Elaborado por: Paola Mañay

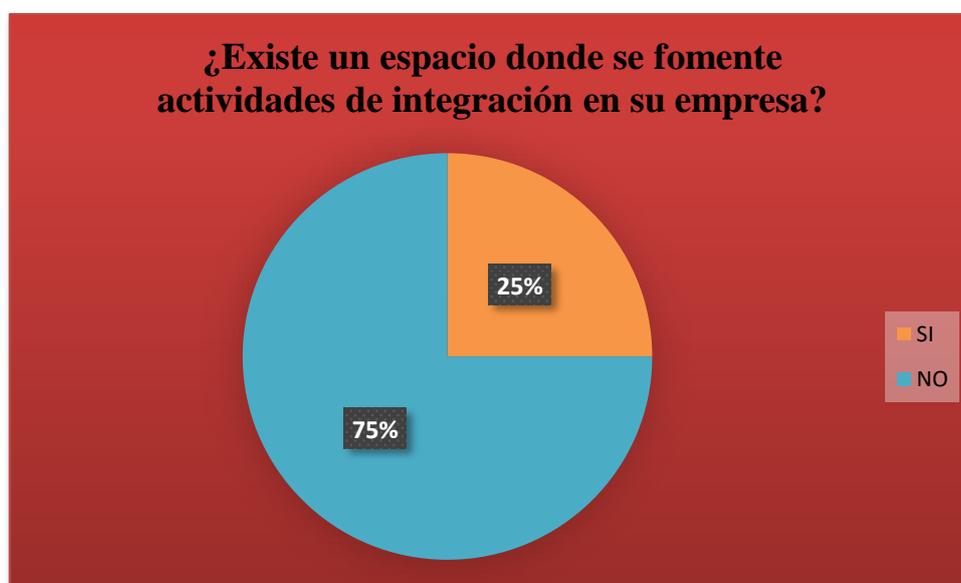


Figura N° 9 ¿Existe un espacio donde se fomente actividades de integración en su empresa?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: Según los datos arrojados un 25% mencionaron que, si existe un espacio de actividades integración, mientras un 75% expresa que se fomente actividades de integración para interrelacionarse entre compañeros.

6. ¿Conoce usted el significado de clima laboral?

Tabla N° 12 ¿Conoce usted el significado de clima laboral?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	15	38,00%
NO	25	62,00%
TOTAL	40	100,00%

Elaborado por: Paola Mañay

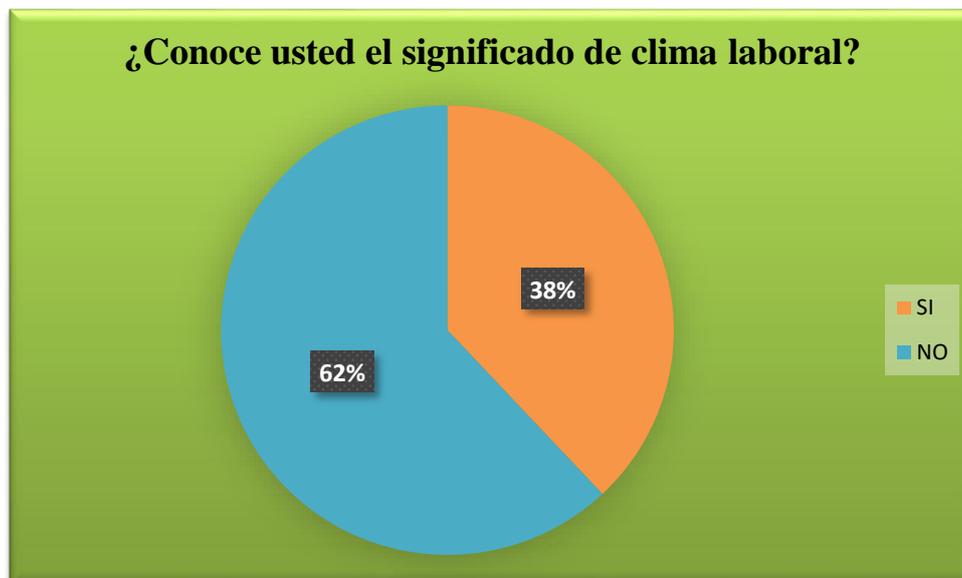


Figura N° 10 ¿Conoce usted el significado de clima laboral?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: De los resultados obtenidos un 62% de los colaboradores expresan que si conocen el significado de clima laboral y asimismo un 38% desconocen el significado de clima laboral.

7. ¿Considera usted que un plan de motivación ayudaría a mejorar el clima laboral?

Tabla N° 13 ¿Considera usted que un plan de motivación ayudaría a mejorar el clima laboral?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	28	70,00%
NO	12	30,00%
TOTAL	40	100,00%

Elaborado por: Paola Mañay



Figura N° 11 ¿Considera usted que un plan de motivación ayudaría a mejorar el clima laboral?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: Según los datos obtenidos de los 40 colaboradores consideran en un 70% fundamental un plan de motivación para mejorar el clima laboral y en un 30% no lo consideran debido a que no tienen conocimiento acerca del clima laboral.

8. ¿Considera usted primordial que se dé como mínimo 2 veces por año un plan de motivación?

Tabla N° 14 ¿Considera usted primordial que se dé como mínimo 2 veces por año un plan de motivación?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	27	67,00%
NO	13	33,00%
TOTAL	40	100,00%

Elaborado por: Paola Mañay

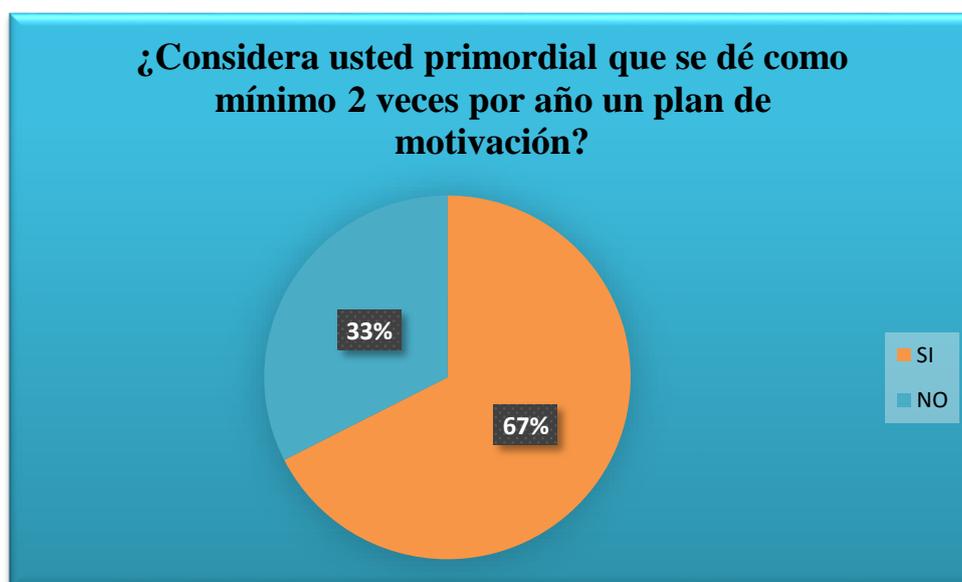


Figura N° 12 ¿Considera usted primordial que se dé como mínimo 2 veces por año un plan de motivación?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: Según los datos arrojados se da a conocer que los colaboradores consideran en un 67% primordial que se de 2 veces por año un plan de motivación y un 33% no lo consideran primordial porque nunca asistieron a conocer un plan de motivación.

9. ¿Cree usted que las relaciones interpersonales van de la mano con el plan de motivación?

Tabla N° 15 ¿Cree usted que las relaciones interpersonales van de la mano con el plan de motivación?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	14	35,00%
NO	26	65,00%
TOTAL	40	100,00%

Elaborado por: Paola Mañay



Figura N° 13 ¿Cree usted que las relaciones interpersonales van de la mano con el plan de motivación?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: De los resultados obtenidos de los 40 colaboradores encuestados expresan en un 65% que las relaciones interpersonales van de la mano con el plan de motivación, mientras un 35% no creen que vayan de la mano.

10. ¿Cuándo usted se dirige a su lugar de trabajo se siente motivado?

Tabla N° 1 ¿Cuándo usted se dirige a su lugar de trabajo se siente motivado?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	12	30%
NO	28	70%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Paola Mañay



Figura N° 14 ¿Cuándo usted se dirige a su lugar de trabajo se siente motivado?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: Según los datos arrojados se menciona en 30% que los colaboradores si se sienten motivados al dirigirse a su lugar de trabajo, mientras un 70% expresan que no se sienten motivados debido a que el clima laboral les afecta.

5.07 Plan de Motivación

PLAN DE MOTIVACIÓN



AUTORA: PAOLA MAÑAY

Bienvenidos



“La motivación nos impulsa a comenzar y el hábito nos permite continuar”

Jim Ryun

Introducción

El plan de motivación laboral es una herramienta fundamental que ayuda a buscar un futuro que brinde satisfacción y bienestar al personal de la Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda. donde se considere un espacio de crecimiento personal como profesional para apreciar un trabajo de alto rendimiento laboral.

En la “Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.” se necesita de un Plan de Motivación donde se visualice el mejoramiento de las relaciones interpersonales entre colaboradores, para obtener resultados favorables acerca de la autoestima y el autoconocimiento del personal de la organización.

Se pretende dar a conocer y desarrollar varias actividades que ayuden a motivar al grupo de colaboradores que pertenecen a la organización entre ellas son: talleres de capacitación, actividades de integración, programas de comunicación, entre otros.

Justificación

La elaboración del presente plan de motivación tiene como finalidad proporcionar a los colaboradores de la Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda., una herramienta que les permita anticiparse a los problemas o conflictos de las relaciones interpersonales para evitar el bajo rendimiento laboral en la organización.

La investigación es relevante debido a la situación actual que está pasando la Cooperativa, esto permitirá manejarlo y guiarlo para el buen desempeño de sus colaboradores.

Desarrollo del Plan de Motivación

I. Misión del Plan de Motivación

Mejorar por medio del Plan de Motivación el clima laboral impartiendo los conocimientos necesarios, con la finalidad de buscar soluciones a los conflictos.

II. Visión del Plan de Motivación

Que el Plan de Motivación sea una herramienta fundamental para el mejoramiento continuo y desenvolvimiento de sus actividades de los colaboradores.

III. Objetivo General del Plan de Motivación

Diseñar un Plan de Motivación para fomentar en los trabajadores, la motivación laboral es una herramienta fundamental para fortalecer un clima agradable a través de las relaciones interpersonales y así maximizar su rendimiento laboral en sus actividades.

IV. Objetivos Específicos del Plan de Motivación

- ✓ Implementar un plan de motivación para velar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo en los colaboradores.
- ✓ Lograr que los colaboradores cuenten siempre con una autoestima alta para el desenvolvimiento de sus actividades.
- ✓ Elaborar el plan de motivación según las necesidades identificadas en la Cooperativa.

- ✓ Conocer las diferentes técnicas de motivación que se puede aplicar en el entorno laboral.

V. Fines del Plan de motivación

Fines del plan de motivación para la Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.

- ✓ Establecer una buena imagen Institucional.
- ✓ Mejorar las relaciones interpersonales y establecer un excelente clima laboral.
- ✓ Generar una autoestima altamente para la fuerza de trabajo.
- ✓ Incrementar la productividad de la empresa.

Fines del plan de motivación para los colaboradores

- ✓ Eliminar actividades monótonas y rutinarias.
- ✓ Proporcionar el nivel de satisfacción con sus puestos de trabajo.
- ✓ Desarrollar un sentido de progreso en beneficio del colaborador y de la Cooperativa.

VI. Valores del Plan de Motivación

- ✓ Respeto
- ✓ Tolerancia
- ✓ Humildad
- ✓ Sencillez
- ✓ Solidaridad

VII. Propuesta

Diseño y socialización de un plan de motivación de relaciones interpersonales como herramienta fundamental para mejorar el clima laboral en los colaboradores de la “Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.”, ubicada en el Sector Norte Del Distrito Metropolitano de Quito

VIII. Programa

El presente plan está formado por todas las actividades que motiven al desarrollo de los colaboradores, están actividades son dinámicas recreativas que ayuden al mejoramiento continuo de sus funciones, está dirigido a todo el personal de la organización.

IX. Datos Informativos de la Empresa

Empresa: Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.

Provincia: Pichincha

Cantón: Quito

Dirección: Toribio Montes N29-107 E/andagoya Y Cristóbal De Acuña,

Teléfonos: 2520644

X. Historia Institucional

Misión

Como institución del sector de la Economía Popular y Solidaria COOP CENTRO COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO satisface las necesidades de financiamiento y rendimiento financiero de sus socios y clientes, con productos y

servicios de ahorro y crédito para apoyar el emprendimiento y fomentar el desarrollo nacional, buscando rentabilidad para la empresa y la creación de valor para sus socios.

Visión

COOP CENTRO COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO se constituirá en el referente del Sistema Financiero Popular y Solidario dentro de las cooperativas de ahorro y crédito, en base a una estructura organizacional con talento humano comprometido, tecnología apropiada, productos y servicios financieros innovadores.

XI. Organigrama

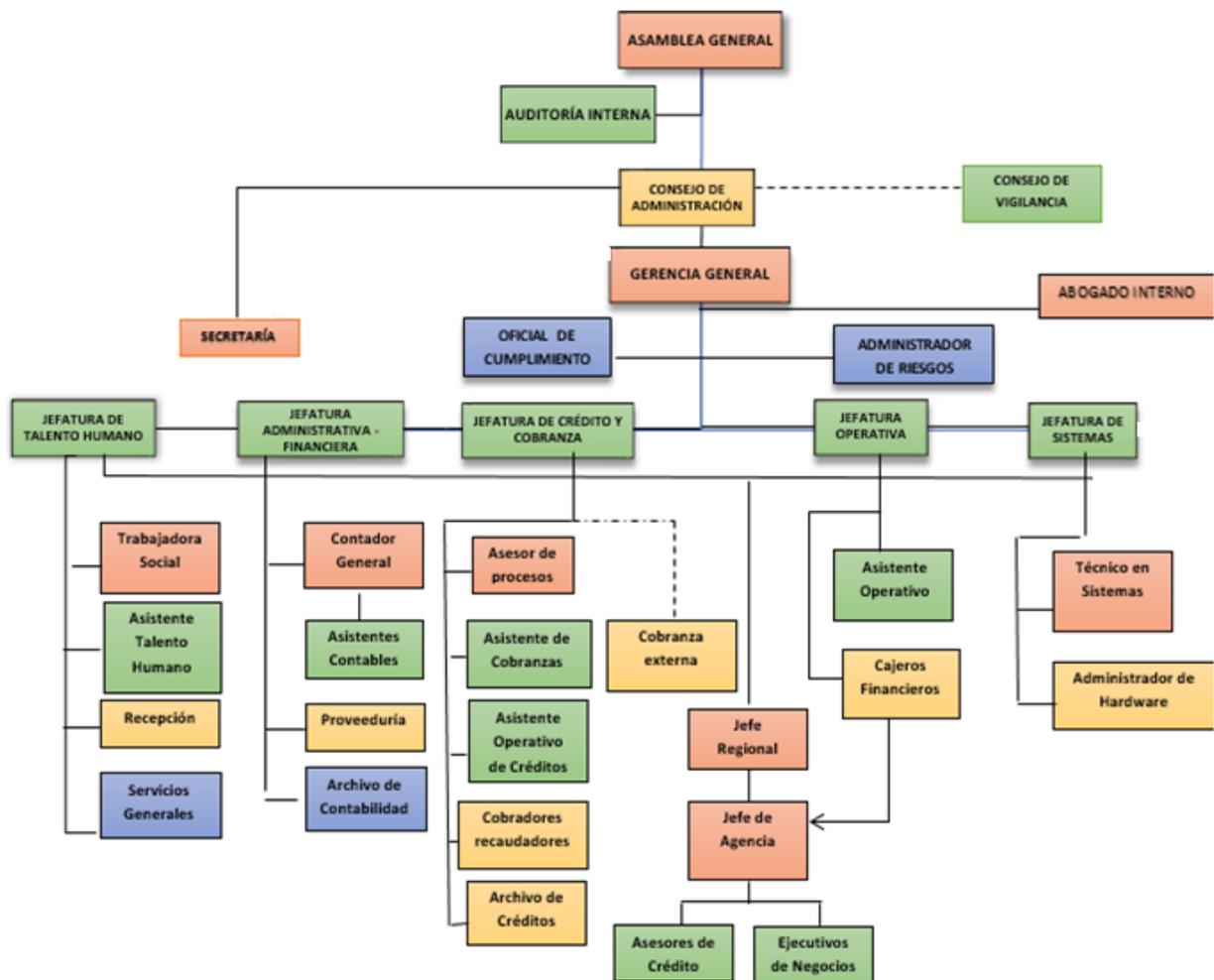


Figura N° 15 Organigrama

Elaborado por: Paola Mañay

Fuente: Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.

XII. Actividades

Tabla N° 16 Motivación Laboral

<p>Tema de Capacitación: Motivación Laboral</p>	<p>Período: Octubre 2017</p>	<p>Tiempo de duración: 2 horas</p>
<p>Objetivo: Incentivar a los colaboradores a fin de desarrollar habilidades intelectuales que permitan el enriquecimiento de sus actividades en la organización.</p>		
<p>Responsable: Dra. Patricia Arellano Jefa del departamento de Recursos Humanos</p>		
<p>Contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Concepto ✓ Importancia ✓ Características ✓ Ventajas y Desventajas ✓ Mensaje 		
<p>Instrumento de evaluación: Se utilizará técnicas de comunicación como debates o diálogos para realizar una breve evaluación acerca del tema realizado, lo cual será entregado por el responsable de la actividad.</p>		
<p>Observaciones: Este taller será impartido por profesional de tercer nivel.</p>		
		

Elaborado por: Paola Mañay

Fuente: Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.

Dinámica de fortalecimiento de la motivación laboral

Tabla N° 17 *Dinámica Motivación Laboral*

Tema:	La espada del tiempo
Duración:	5 minutos
Participantes:	Todos los miembros de la organización
Materiales:	Rompecabezas
Pasos a seguir:	<p>Se divide al grupo en dos equipos que deben competir para completar en un tiempo limitado un desafío similar de cierta complejidad, como el armado de un rompecabezas, una construcción con útiles de oficina.</p> <p>La presión del tiempo suele acentuar las dificultades de los grupos para auto organizarse, ya que surgen diversas estrategias, conflictos por el liderazgo y procesos de negociación.</p>

Elaborado por: Paola Mañay

Fuente: Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.

Tabla N° 18 Relaciones Interpersonales

Tema de Capacitación: Relaciones interpersonales	Período: Octubre 2017	Tiempo de duración: 2 horas
Objetivo: Desarrollar habilidades de comunicación, para la mejora continua de las actitudes de confianza.		
Responsable: Dra. Patricia Arellano Jefa del departamento de Recursos Humanos		
Contenido: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Concepto ✓ Importancia ✓ Características ✓ Tipos ✓ Beneficios ✓ Mensaje 		
Instrumento de evaluación: Se utilizará técnicas de mapas mentales para agudizar una breve evaluación acerca del tema realizado, lo cual será entregado por el responsable de la actividad.		
Observaciones: Este taller será impartido por un especializaste coaching.		
		

Elaborado por: Paola Mañay

Fuente: Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.

Dinámica de fortalecimiento de las relaciones interpersonales

Tabla N° 19 *Dinámica de las relaciones interpersonales*

Tema:	Pío-pío
Duración:	5 minutos
Participantes:	Todos los miembros de la organización
Materiales:	Pañuelos
Pasos a seguir:	<p>El facilitador dirá al oído a dos alumnos/as que son la madre gallina o el padre gallo. Los integrantes se moverán por el lugar, pero no pueden decir nada.</p> <p>Todos los miembros de la organización, con los ojos vendados, empezarán a moverse por el lugar. Cuando se encuentren con otra persona, le darán la mano y preguntarán: ¿Pío-pío? Si la pregunta del otro es también “pío-pío”, le soltarán las manos y continuarán andando y haciendo preguntas.</p> <p>Cuando la madre o el padre gallinas son preguntados, puesto que no responderán, les cogerán de la mano para andar juntos, para ir formando un grupo cada vez mayor. Continuarán de esta forma hasta que todos/as los compañeros/as del aula estén juntos.</p>

Elaborado por: Paola Mañay

Fuente: Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.

Tabla N° 20 *Clima laboral*

Tema de Capacitación: Clima Laboral	Período: Octubre 2017	Tiempo de duración: 2 horas
Objetivo: Diagnosticar la situación actual de la empresa, para medir la satisfacción y bienestar del personal.		
Responsable: Dra. Patricia Arellano Jefa del departamento de Recursos Humanos		
Contenido: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Concepto ✓ Importancia ✓ ¿Cómo fomentar un favorable clima laboral? ✓ Características ✓ Mensaje 		
Instrumento de evaluación: Se utilizará técnicas de mesas redondas para realizar una breve evaluación acerca del tema, lo cual será entregado por el responsable de la actividad.		
Observaciones: Este taller será impartido por un profesional que posee título en Psicología Industrial.		
		

Elaborado por: Paola Mañay

Fuente: Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.

Dinámica de fortalecimiento del clima laboral

Tabla N° 21 *Dinámica del clima laboral*

Tema:	¿A dónde voy?
Duración:	15 minutos
Participantes:	Todos los miembros de la organización distribuidos en dos grupos de 2° personas.
Materiales:	Pañuelos
Pasos a seguir:	<p>Guiar a una persona por medio de sonidos de su gusto.</p> <p>Dos colaboradores se pondrán enfrente, a una distancia de 7-8 metros. Otro colaborador, con los ojos tapados, se situará entre los/as dos. El/la que no ve no podrá saber dónde están los otros/as dos y estos/as, por medio de sonidos o de ruidos, le tendrán que atraer.</p> <p>Cuando oiga un sonido de su gusto, dará un paso hacia dónde viene el ruido. Si el sonido no le provoca ninguna reacción, se quedará quieto/a. La finalidad del juego es atraer lo más rápidamente posible al ciego/a. Posteriormente, cambiarán los roles en el trío.</p>

Elaborado por: Paola Mañay

Fuente: Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.

Tabla N° 22 Factores negativos que afectan al colaborador

Tema de Capacitación: Factores negativos que afectan al colaborador	Período: Octubre 2017	Tiempo de duración: 2 horas
Objetivo: Modificar los factores negativos que desmotivan a los colaboradores, lo que afecta a la productividad de la empresa.		
Responsable: Dra. Patricia Arellano Jefa del departamento de Recursos Humanos		
Contenido: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Concepto ✓ Desventajas ✓ Características ✓ Técnicas para mejorar ✓ Mensaje 		
Instrumento de evaluación: Se utilizará técnicas como debates hacer una breve evaluación acerca del tema realizado, lo cual será entregado por el responsable de la actividad.		
Observaciones: Este taller será impartido por un Coaching.		
		

Elaborado por: Paola Mañay

Fuente: Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.

Dinámica de fortalecimiento de los Factores negativos que afectan al colaborador

Tabla N° 23 *Dinámica de los Factores negativos que afectan al colaborador*

Tema:	El zoo
Duración:	10 minutos
Participantes:	Todos los miembros de la organización distribuidos en parejas.
Materiales:	Carteles con dibujos de animales
Pasos a seguir:	A cada colaborador se le entregará un cartel. Cada uno/a tiene que encontrar a su compañero/a, a la persona que tiene el mismo cartel. Para ello, tendrán que imitar el sonido del animal.

Elaborado por: Paola Mañay

Fuente: Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.

Tabla N° 24 Factores positivos que afectan al colaborador

Tema de Capacitación: Factores positivos que afectan al colaborador	Período: Octubre 2017	Tiempo de duración: 2 horas
Objetivo: Revisar el progreso y dar retroalimentación a los factores positivos que ayudan al comportamiento del personal.		
Responsable: Dra. Patricia Arellano Jefa del departamento de Recursos Humanos		
Contenido: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ventajas ✓ Características ✓ Beneficios ✓ Mensaje 		
Instrumento de evaluación: Se utilizará técnicas como mesas redondas para hacer una breve evaluación acerca del tema realizado, lo cual será entregado por el responsable de la actividad.		
Observaciones: Este taller será impartido por especialista de tercer nivel.		
		

Elaborado por: Paola Mañay

Fuente: Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.

Dinámica de fortalecimiento de los Factores positivos que afectan al colaborador

Tabla N° 25 *Dinámica de los Factores positivos que afectan al colaborador*

Tema:	Corona la cima
Duración:	5 minutos
Participantes:	Todos los miembros de la organización distribuidos cuatro grupos.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> • Pizarra • Marcadores • Borrador
Pasos a seguir:	<p>El facilitador del grupo divide al grupo grande en 4 subgrupos. Lo ideal es que se repartan de manera aleatoria los integrantes. Se les explica que se va a hacer una dinámica (o concurso) en el que se reforzarán los contenidos teóricos de algo que hayan estudiado. Cada subgrupo elige un color (rojo, azul, verde y amarillo). Se dibuja en la pizarra unas escaleras (tantas como se quieran, si queremos el juego dure más, más y si no, se reduce) y al final de éstas, una cima que coronará el subgrupo que gane.</p> <p>Se hacen preguntas que los grupos deberán contestar, respetando el turno de palabra de los compañeros. Cada vez que un grupo acierte una respuesta, va subiendo un escalón. Gana la partida el grupo que llegue antes a la cima.</p>

5.08 Presupuesto del Plan

Tabla N° 26 *Presupuesto del Plan*

Actividades	Cantidades	Recursos	V. Unitario	V. Total
MAQUINARIAS Y EQUIPOS				
	1	Laptop	500,00	500,00
	1	Cámara digital	50,00	50,00
	1	Memory Flash	8,00	8,00
	1	Proyector	12,00	12,00
SUMINISTROS Y MATERIALES				
	2	Rompecabezas	3,00	6,00
Actividad 1	4	Lápices	0,50	2,00
	4	Borradores	0,30	1,20
Actividad 2	4	Pañuelos	0,30	1,20
Actividad 3	4	Pañuelos	0,30	1,20
	4	Cartulinas	0,05	0,20
Actividad 4	1	Caja de pinturas	0,95	0,95
	1	Pizarra	5,00	5,00
Actividad 5	2	Marcadores de pizarra	1,00	2,00
	1	Borrador de pizarra	0,60	0,60
Total del presupuesto				589,75

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

5.09 Taller de Socialización del Plan de Motivación

El presente Taller de Socialización del Plan de Motivación define los siguientes lineamientos:

5.09.01 Objetivo del Plan de Motivación

Diseñar un Taller de Motivación para fomentar en los trabajadores, la motivación laboral es una herramienta fundamental para fortalecer un clima agradable a través de las relaciones interpersonales y así maximizar su rendimiento laboral en sus actividades.

5.09.02 Responsable:

- ✓ Jefa de Recursos Humanos

5.09.03 Materiales:

- ✓ Proyector
- ✓ Cámara Fotográfica
- ✓ Computadora
- ✓ Sillas
- ✓ Lana
- ✓ Cartulinas
- ✓ Esferográficos
- ✓ Pinturas

5.09.04 Plan de Socialización

El taller de socialización se realizará el día viernes 4 de agosto del presente año.

5.09.05 Lugar dónde se realizará el taller de socialización

El taller se socializará en la matriz de la empresa “Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.” ubicada en la Av. Toribio Montes N29-107 y Cristóbal de Acuña, por la parada de la Cuero y Caicedo del Trole.

5.09.06 Duración del taller de socialización

La duración de la socialización es de 30 minutos.

5.09.07 Participantes

Las personas que asistirán en el taller son de 40 colaboradores que conforman la “Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda.”

5.09.08 Facilitador

La persona que va a socializar el taller es Paola Mañay.

5.10 Taller

5.10.01 Estructura del taller

En este taller se tratará del tema como **“MEJORAR EL CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA “COOPERATIVA CORPORACIÓN CENTRO CIA.LTDA”.**

5.10.02 Reglas de Oro

- ✓ Celulares apagados.
- ✓ Predisposición para aprender.
- ✓ Levantar la mano cuando tenga alguna duda.
- ✓ Respetar las diferentes opiniones.
- ✓ Mantener el silencio.

5.10.03 Video de Bienvenida

1. Presentación
2. Video Motivacional

Nunca Digas "No Puedo" (<https://www.youtube.com/watch?v=aAx-BYuwF3w>)

Duración: 3:01 minutos



Figura N° 16 Video de Bienvenida

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

✓ **Objetivo:**

Aprender a luchar por lo que uno se quiere, hasta llegar siempre al éxito.

✓ **Mensaje:**

“La confianza en sí mismo es el primer secreto del éxito”

Ralph Waldo Emerson

✓ **Importancia:**

Es importante dar a conocer este video a todo el personal de la Cooperativa para concientizar sobre los deseos de superación a pesar de las adversidades que se pueda presentar en la vida.

5.10.04 Temas a tratar

Tema #1: Motivación Laboral

✓ **Objetivo del tema**

Incentivar a los colaboradores a fin de desarrollar habilidades intelectuales que permitan el enriquecimiento de sus actividades en la organización.

✓ **Mensaje del tema**

“Pensando en nuestra familia y en nuestros amigos, encontraremos la motivación necesaria para empezar un nuevo día de trabajo”

Anónimo

✓ **Importancia del tema**

La motivación laboral en una organización es importante porque ayuda a satisfacer las necesidades y a canalizar con esfuerzo los objetivos y metas planteadas, por ende, los colaboradores deben estar altamente motivados para que puedan desarrollar sus actividades con éxito.

✓ **Actividad a desarrollar del tema**

Dinámica: Los aspectos destacados de la vida

Tiempo aproximado: 20 minutos



Figura N° 17 *Los Aspectos de la vida*

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

La tarea del facilitador en esta dinámica es alentar a las personas a que luchen por sus sueños y que piensen si están actuando de la manera correcta en función a lo que realmente desean en su vida.



Figura N° 18 *Motivación Laboral*

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

Tema # 2: Relaciones interpersonales

✓ Objetivo del tema

Desarrollar habilidades de comunicación, para la mejora continua de las actitudes de confianza.

✓ Mensaje del tema

“El mejor uso de la vida es dedicarla a algo que la sobreviva”.

William James

✓ Importancia del tema

Al potenciar las relaciones interpersonales en la organización sirve para mejorar el clima laboral, la comunicación asertiva, fomentar equipos de trabajo lo que proporciona tranquilidad, y mayor productividad debido a los diferentes puntos de vista de los integrantes.

✓ Actividad a desarrollar

Dinámica: Manejo de conflictos

Tiempo aproximado: 5 minutos



Figura N° 19 Manejo de conflictos

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

El facilitador procederá a explicar cuál es la dinámica que se va a realizar, pedirá unir en un círculo a todos los miembros de la organización, lo cual escogerá tres parejas cada uno de ellos tendrá en sus muñecas una lana amarrada como esposas, entrelazaran sus manos con cada uno sus parejas a fin de buscar la solución de soltarse sus manos.

Con esta actividad se impulsará a los colaboradores pensar estrategias y en qué momentos se pueden utilizar herramientas necesarias para resolver los conflictos de la mejor manera, a través de una comunicación asertiva.



Figura N° 20 Relaciones interpersonales

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

Tema # 3: Clima Laboral

✓ Objetivo del tema

Diagnosticar la situación actual de la empresa, para medir la satisfacción y bienestar del personal.

✓ **Mensaje del tema**

“Los ganadores nunca abandonan y los que abandonan nunca ganan”

Vince Lombardi

✓ **Importancia del tema**

El clima laboral es fundamental para el buen manejo y desarrollo de sus actividades lo cual permitan obtener mejores resultados.

✓ **Actividad a desarrollar del tema**

Transmitir videos a cerca de: ¿Cómo mejorar el clima laboral de su empresa?

Tiempo aproximado: 5 minutos



Figura N° 21 Video de *¿cómo mejorar el clima laboral de su empresa?*

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

Con la transmisión de este video va a resultar muy útil dar a conocer cuál es la finalidad e importancia de mantener un clima laboral adecuado lo que genera un ambiente relajado y distendido entre los integrantes de una organización.

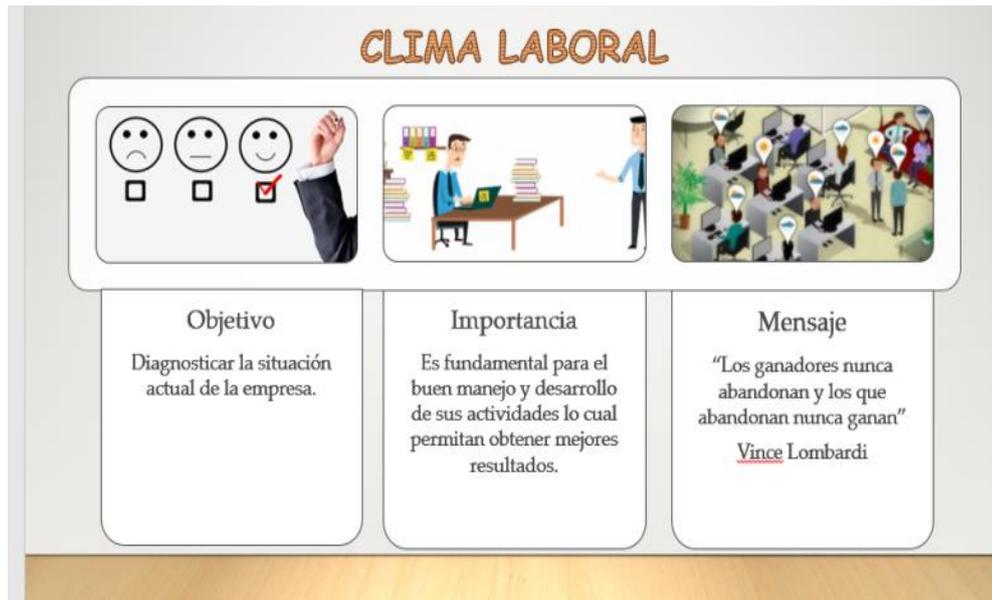


Figura N° 22 Clima laboral

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

Tema # 4: Factores negativos que afectan al colaborador

✓ Objetivo del tema

Modificar los factores negativos que desmotivan a los colaboradores, lo que afecta a la productividad de la empresa.

✓ Mensaje del tema

"No hay nada de malo en quedarse pequeño. Puedes hacer grandes cosas con un equipo pequeño"

Jason Fried

✓ Importancia del tema

Es importante ir innovando los factores que afectan al colaborador, lo que causa daño al bienestar de la empresa, para en un futuro ver frutos. Velar por la mejora y el bienestar del recurso humano lo que representa a la empresa valioso para los resultados de la compañía.

✓ **Actividades a desarrollar del tema**

Debate

Tiempo aproximado: 45 minutos



Figura N° 23 Debate

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

Esta actividad permitirá el dialogo entre sus compañeros para dar a conocer cuáles son los factores que afectan al colaborador, para esta actividad se puede añadir algún objeto, con el fin de que se respete el turno de palabra de cada compañero, es decir, la única persona que puede hablar es la que tiene en su mano tal objeto.

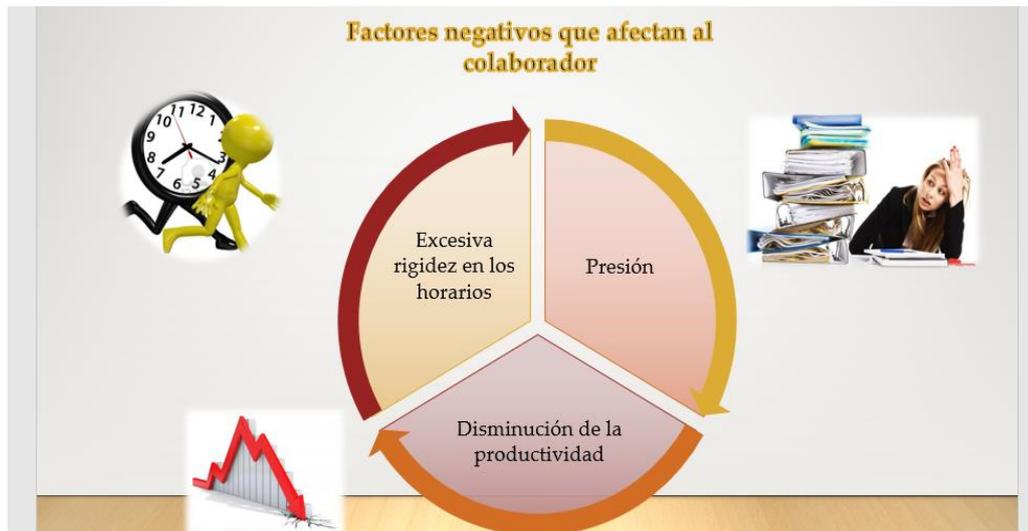


Figura N° 24 Factores negativos que afectan al colaborador

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

Tema # 5: Factores positivos que afectan al colaborador

✓ Objetivo del tema

Revisar el progreso y dar retroalimentación a los factores positivos que ayudan al comportamiento del personal.

✓ Mensaje del tema

“En la vida aprendes que a la única persona que puedes realmente corregir y cambiar es a ti mismo”

Katharine Hepburn

✓ Importancia del tema

Proporcionar motivación a los miembros de la organización lo que genera estabilidad laboral y a la vez satisfacción al personal. Cuidar y ampliar la autoestima del personal lo que significa brindar la atención necesaria a los colaboradores.

✓ Actividades a desarrollar del tema

Mesa redonda

Tiempo aproximado: 15 minutos



Figura N° 25 Mesa redonda

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

A continuación, se procederá a desarrollar una mesa redonda para promover, motivar y concienciar sobre las actitudes clave para un colaborador exitoso. A su vez podrán aclarar sus dudas acerca del tema y se estará dispuesto a aceptar sugerencias.



Figura N° 26 Factores positivos que afectan al colaborador

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

5.10.05 Técnicas. – Audiovisuales

Retroalimentación. - Se procederá a realizar una encuesta donde incluya todas sus dudas y sugerencias a cerca del taller realizado lo cual ayude a mejorar el clima laboral en la Cooperativa Corporación Centro Cía. Ltda

5.11 Cronograma del taller

Tabla N° 27 Cronograma

Mes	Julio				Agosto
Semana	1	2	3	4	1
Actividades					
Elaboración de los temas a socializar					
Recopilación de información					
Registro de las actividades a desarrollar					
Tema 1: Motivación Laboral					
Tema 2: Relaciones Interpersonales					
Tema 3: Clima Laboral					
Tema 4: Factores negativos que afectan al colaborador					
Tema 5: Factores positivos que afectan al colaborador					
Verificar lugar y fecha para socializar					
Aprobación del taller					
Socialización del taller					

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

5.12 Presupuesto del taller

Tabla N° 28 Presupuesto

MAQUINARIAS Y EQUIPO			
Recursos	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Laptop	1	\$15.00	\$15.00
Cámara fotográfica	1	\$10.00	\$10.00
Memory Flash	1	\$8.00	\$8.00
Proyector	1	\$10.00	\$10.00
Internet		\$5.00	\$5.00
SUMINISTROS Y MATERIALES			
Hojas de papel bond	1	\$1.25	\$1.25
Esferos	6	\$0.40	\$2.40
Cartulinas	1	\$2.00	\$2.00
Caja de pinturas	1	\$0.95	\$0.95
ALIMENTACIÓN Y MOVILIDAD			
Refrigerio		\$20.00	\$20.00
Transporte		\$5.00	\$5.00
RECURSOS			
Mano de obra directa			\$200.00
Total del Presupuesto			\$279.60

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paola Mañay

ENCUESTA DESPUÉS DE LA SOCIALIZACIÓN

La presente encuesta se realizó con el fin de adquirir información relevante a cerca del taller realizado, a quiénes ha sido dirigida a los colaboradores de la Cooperativa Corporación Centro Cía.Ltda.

Las oportunidades no son producto de la casualidad, más bien son resultado del trabajo. (Tonatihu)

Instrucciones:

- ✓ Lea detenidamente cada ítem.
- ✓ Utilice esferográfico de color azul.
- ✓ Escoja una sola opción.
- ✓ Marque con una X donde se lo amerite.
- ✓ No se permite borrones ni tachones.

Genero:

Masculino ____

Femenino ____

INFORMACIÓN ESPECÍFICA

1. ¿La socialización del taller de motivación laboral cumplió con sus expectativas?

SI _

NO _

2. ¿Considera importante la motivación laboral?

SI _

NO _

3. ¿Considera usted que la motivación es importante para el talento humano?

SI _

NO _

4. ¿Conoce usted las ventajas y desventajas de las relaciones interpersonales?

SI _

NO _

5. ¿Usted considera que es de gran beneficio las relaciones interpersonales en el ámbito laboral?

SI _

NO _

6. ¿Tiene usted conocimiento acerca de las características de las relaciones interpersonales?

SI _

NO _

7. ¿Luego de haber recibido el taller existe actividades de integración en su empresa?

SI _

NO _

8. ¿Conoce usted el concepto de clima laboral?

SI _

NO _

9. ¿Considera usted que un plan de motivación ayudaría a mejorar el clima laboral?

SI _

NO _

10. ¿Conoce usted cuales son los factores positivos que afectan al colaborador?

SI _

NO _

Fin de la encuesta

Gracias por su colaboración

5.13 Tabulación de las preguntas después de socializar el proyecto

1. ¿La socialización del taller de motivación laboral cumplió con sus expectativas?

Tabla N° 29 ¿La socialización del taller de motivación laboral cumplió con sus expectativas?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	40	100,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	40	100,00%

Elaborado por: Paola Mañay



Figura N° 27 ¿La socialización del taller de motivación laboral cumplió con sus expectativas?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: De los datos arrojados se puede presenciar que de los 40 colaboradores presentes en el taller todos cumplieron con sus expectativas, es decir nadie ha presentado ninguna novedad.

2. ¿Considera importante la motivación laboral?

Tabla N° 30 ¿Considera importante la motivación laboral?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	38	95%
NO	2	5%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Paola Mañay



Figura N° 28 ¿Considera importante la motivación laboral?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: Según los datos obtenidos el 95% de los colaboradores tiene claro cuál es la importancia de la motivación laboral y un 5% expresan que no lo consideran importante.

3. ¿Considera usted que la motivación es importante para el talento humano?

Tabla N° 31 ¿Considera usted que la motivación es importante para el talento humano?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	38	95%
NO	2	5%
TOTAL	40	100%

Elaborado por: Paola Mañay



Figura N° 29 ¿Considera usted que la motivación es importante para el talento humano?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: De los 40 colaboradores encuestados el 95% si lo considera importante a la motivación dentro del talento humano, lo que el 5% expresa que no es importante.

4. ¿Conoce usted las ventajas y desventajas de las relaciones interpersonales?

Tabla N° 32 ¿Conoce usted las ventajas y desventajas de las relaciones interpersonales?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	39	97,00%
NO	1	3,00%
TOTAL	40	100,00%

Elaborado por: Paola Mañay



Figura N° 30 ¿Conoce usted las ventajas y desventajas de las relaciones interpersonales?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: Según los datos arrojados los colaboradores expresan en un 97% que ya conocen cuales son las ventajas y desventajas de las relaciones interpersonales, y 3% no lo descifran correctamente.

5. ¿Usted considera que es de gran beneficio las relaciones interpersonales en el ámbito laboral?

Tabla N° 33 ¿Usted considera que es de gran beneficio las relaciones interpersonales en el ámbito laboral?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	40	100,00%
NO	0	0,00%
TOTAL	40	100,00%

Elaborado por: Paola Mañay



Figura N° 31 ¿Usted considera que es de gran beneficio las relaciones interpersonales en el ámbito laboral?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: Según los datos obtenidos se da a conocer que el 100% ya lo considera de gran beneficio las relaciones interpersonales puesto a que trabajar en equipo trae mejores resultados.

6. ¿Tiene usted conocimiento acerca de las características de las relaciones interpersonales?

Tabla N° 34 ¿Tiene usted conocimiento acerca de las características de las relaciones interpersonales?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	37	93,00%
NO	3	7,00%
TOTAL	40	100,00%

Elaborado por: Paola Mañay



Figura N° 32 ¿Tiene usted conocimiento acerca de las características de las relaciones interpersonales?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: De los 40 colaboradores encuestados el 93% ya lo tiene bien definido cuales son las características de las relaciones interpersonales, mientras que un 7% todavía no lo conocen a profundo.

7. ¿Luego de haber recibido el taller existe actividades de integración en su empresa?

Tabla N° 35 ¿Luego de haber recibido el taller existe actividades de integración en su empresa?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	35	95,00%
NO	5	5,00%
TOTAL	40	100,00%

Elaborado por: Paola Mañay



Figura N° 33 ¿Luego de haber recibido el taller existe actividades de integración en su empresa?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: Según los datos arrojados mencionan en un 95% que ya hay actividades de integración, mientras en un 5% expresan que todavía falta que la Cooperativa lo considere fundamental.

8. ¿Conoce usted el concepto de clima laboral?

Tabla N° 36 ¿Conoce usted el concepto de clima laboral?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	40	100,00%
NO	0	0%
TOTAL	40	100,00%

Elaborado por: Paola Mañay

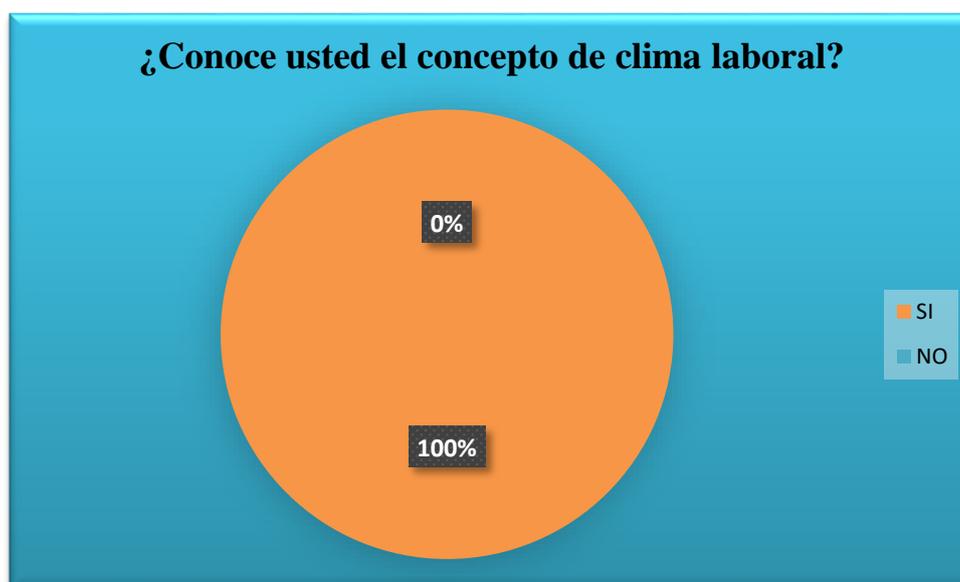


Figura N° 34 ¿Conoce usted el concepto de clima laboral?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: De los 40 colaboradores encuestados todos ya conocen al 100% el concepto de clima laboral.

9. ¿Considera usted que un plan de motivación ayudaría a mejorar el clima laboral?

Tabla N° 37 ¿Considera usted que un plan de motivación ayudaría a mejorar el clima laboral?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	40	100,00%
NO	0	0%
TOTAL	40	100,00%

Elaborado por: Paola Mañay



Figura N° 35 ¿Considera usted que un plan de motivación ayudaría a mejorar el clima laboral?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: Según los datos obtenidos el 100% considera que un plan de motivación si ayuda al clima laboral, puesto a que existe las pautas necesarias para evitar que se produzca.

10. ¿Conoce usted cuales son los factores positivos que afectan al colaborador?

Tabla N° 38 ¿Conoce usted cuales son los factores positivos que afectan al colaborador?

INDICADOR	COLABORADORES	PORCENTAJE (%)
SI	40	100,00%
NO	0	0%
TOTAL	40	100,00%

Elaborado por: Paola Mañay

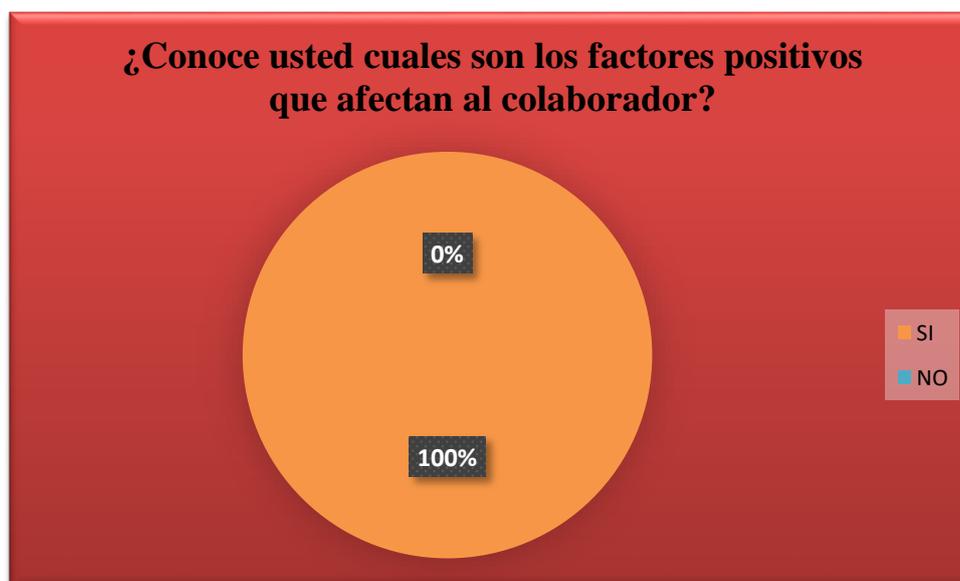


Figura N° 36 ¿Conoce usted cuales son los factores positivos que afectan al colaborador?

Fuente: Cooperativa Corporación Centro

Elaborado por: Paola Mañay

Análisis: El 100% de todos los miembros de la organización ya conoce cuales son los factores positivos que ayuda al colaborador a mantener siempre activo.

CAPÍTULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Recursos Humanos:

- **Población:** 40 personas
- **Tutor:** 1 persona
- **Investigador:** 1 persona
- **Asesores:** 1 persona (Gerente)

Recursos Audiovisuales:

- Laptop (1)
- Megas de internet (1000)
- Proyector (1)
- Memory flash (1)
- Cámara digital (1)
- Gigantografías
- Papelógrafo

Infraestructura

- Sala de sesiones de la Cooperativa: capacidad para 50 personas
- Sillas (40)

- Mesas (8)
- Cafetera (1)
- Vasos (40)
- Servilletas
- Coffee Break (40)

Material de apoyo

- Cuaderno (1 por asistente)
- Impresiones (120)
- Copias (240)
- Resmas de papel bond (1)
- Anillado (1)
- Empastado (1)

Alimentación y Movilidad

- Refrigerio
- Transporte: bus

6.02 Presupuesto

Tabla N° 39 Presupuesto

MAQUINARIAS Y EQUIPO			
Recurso	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Laptop	1	\$500.00	\$500.00
Impresora	1	\$300.00	\$300.00
Cámara digital	1	\$150.00	\$150.00
Memory Flash	1	\$ 8.00	\$ 8.00
Proyector	1	\$ 12.00	\$ 12.00
SUMINISTROS Y MATERIALES			
Remas de papel	1	\$ 2.00	\$ 2.00
Esferos	6	\$ 0.40	\$ 2.40
Lápiz	2	\$ 0.30	\$ 0.60
Borradores	2	\$ 0.25	\$ 0.50
Cuaderno	1	\$ 1.30	\$ 1.30
Anillado	1	\$ 2.00	\$ 2.00
Copias	120	\$ 0.05	\$ 6.00
Impresiones	240	\$ 0.10	\$ 2.40
Internet		\$ 30.00	\$ 30.00
RECURSOS HUMANOS			
Facilitador/expositora	1	\$ 200.00	\$ 200.00
Total Parcial:\$ 1437.51			
+10% de Imprevistos: \$ 143.75			
Total del Presupuesto: \$ 1581.26			

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Paola Mañay

6.03 Cronograma

Tabla N° 40 Cronograma

MES	Mayo				Junio				Julio				Agosto	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
SEMANA														
ACTIVIDADES														
CAPITULO I														
Selección de tema														
Antecedentes														
Contexto														
Macro														
Meso														
Micro														
Justificación														
Definición del problema central (Matriz T)														
CAPITULO II														
Involucrados														
Mapeo de involucrados														
Análisis del mapeo de involucrados														
Matriz de análisis de involucrados														
Análisis de la matriz de involucrados														
CAPITULO III														
Problemas y objetivos														
Árbol de problemas														
Análisis del árbol de problemas														
Árbol de objetivos														
Análisis árbol de objetivos														
CAPITULO IV														
Análisis de alternativas														
Matriz de alternativas														

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

- El diseño de un plan de motivación para mejorar el clima laboral se enfocó en brindar un conocimiento apropiado y las herramientas necesarias para aumentar su rendimiento laboral.
- Los colaboradores necesitan estar seguros, que su sacrificio y esfuerzo son valoradas, que gracias a ellos obtendrán resultados excelentes, sus puestos de trabajo son lugares seguros y confiables, para alcanzar un desarrollo personal como profesional.
- El 68% de los colaboradores de la empresa considera que es muy importante que se dé a conocer como mínimo 2 veces por año un plan de motivación.
- La productividad de una organización siempre depende en gran medida del talento humano debido a que es un recurso muy valioso.
- Finalmente, a través de los resultados obtenidos se concluye que el clima laboral en la Cooperativa Corporación Centro muestra un alto porcentaje debido a que no existe cambio de rutina en sus actividades, poco trabajo en

equipo, comunicación deficiente el mismo que está afectando directamente al bienestar de la empresa.

7.02 Recomendaciones

- Socializar la propuesta a los colaboradores de la empresa, de manera que todo el personal participe en los lineamientos para fomentar buena comunicación asertiva con excelentes actitudes tales como empatía, entusiasmo, aceptación entre los diferentes departamentos.
- Brindar capacitaciones de manera contante a los colaboradores para generar el trabajo en equipo de tal manera que fortalezca las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo para así reducir la posibilidad que exista un entorno desfavorable.
- Generar actividades que fomenten integración en las relaciones humanas y a la vez ayuden a resolver las diferencias laborables del personal, puesto que estas impidan el alcance y eviten perjudicar el cumplimiento de los objetivos.
- Reconocer el trabajo que realizan los colaboradores para su aporte hacia el mejoramiento continuo de sus actividades.
- Utilizar la interacción a diario con todos los colaboradores de la organización donde permita mejorar las relaciones interpersonales.

BIBLIOGRAFÍA

- (s.f.). Obtenido de <http://www.aguaeden.es/acerca-de-nosotros/blog-agua-eden/conoce-los-factores-que-mas-influyen-en-la-productividad-de-las-empresas/>
- Acosta, M. d. (21 de Mayo de 2013). *Bienvenido al Blog del Programa Executive Master en Administracion y Dirección de Empresas (On Line)*. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/la-motivacion-en-los-empleados/>
- Agua y Cafe* . (20 de Febrero de 2015). Obtenido de <http://www.aguaeden.es/acerca-de-nosotros/blog-agua-eden/conoce-los-factores-que-mas-influyen-en-la-productividad-de-las-empresas/>
- Agua y Café*. (10 de Diciembre de 2014). Obtenido de Motivación en la oficina: <http://www.aguaeden.es/acerca-de-nosotros/blog-agua-eden/motivacion-laboral-la-forma-mas-eficaz-de-aumentar-la-productividad/>
- Agua y Café*. (20 de Febrero de 2015). Obtenido de <http://www.aguaeden.es/acerca-de-nosotros/blog-agua-eden/conoce-los-factores-que-mas-influyen-en-la-productividad-de-las-empresas/>
- Bembibre, C. (15 de 04 de 2009). *Definición ABC*. Obtenido de Tu diccionario hecho fácil: <https://www.definicionabc.com/social/motivacion.php>
- Bembibre, C. (04 de 03 de 2013). Obtenido de <http://www.definicionabc.com/social/relaciones-interpersonales.php>
- Emprende pyme. net*. (2016). Obtenido de <http://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>
- Emprende Pyme.net*. (2016). Obtenido de <http://www.emprendepyme.net/objetivos-del-estudio-del-clima-laboral.html>

Enciclopedia de Clasificaciones. (2016). Obtenido de Tipos de Relaciones Interpersonales: <http://www.tiposde.org/ser-humano/842-tipos-de-relaciones-interpersonales/>

Enciclopedias de Clasificaciones. (2016). Obtenido de Tipos de Relaciones Interpersonales: <http://www.tiposde.org/sociedad/867-importancia-de-las-relaciones-humanas/>

Gabriela, T. M. (Junio de 2014). *UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA SEDE QUITO.* Obtenido de ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y OPERATIVO DEL SERVICIO NACIONAL DE ADUANA DEL ECUADOR DIDTRITO METROPOLITANO: <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6902/1/UPS-QT05402.pdf>

Galicia, J. A. (2010). *mailxmail.com.* Obtenido de <http://www.mailxmail.com/curso-comportamiento-organizacional-2/primeras-teorias-motivacion>

Germania, C. S. (2013). *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.* Obtenido de “LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INCIDENCIA EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL GRUPO CORPORATIVO MARY CARMEN EN LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA EN LA CIUDAD DE AMBATO”:
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7269/1/FCHE-PSI-56.pdf>

Gonzalez. (2008). *Univesidad Rafael Beloso Chasin.* Obtenido de Tesis de Grado: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0095395/cap02.pdf>

Lucía, P. B. (2004). *Universidad Icesi.* Obtenido de LA SATISFACCION LABORAL EN LOS COLABORADORES: https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta_creacion_instrumento.pdf TodosMapsVideosNoticiasIm% C3% A1 genesM% C3% A1sPreferenciasHerramientas

- Marianela, P. O. (2014). *UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR*. Obtenido de “El Clima Organizacional y la Satisfacción como factores influyentes en el Desempeño Laboral.”: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3986/1/T-UCE-0007-132.pdf>
- Merino, J. P. (2009). *Definición de plan*. Obtenido de Diccionario: <http://definicion.de/plan/>
- Mordan, D. M. (11 de Marzo de 2013). *Bienvenido al Blog del Programa Executive Master en Administración y Dirección de Empresas (On Line)*. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/importancia-de-la-motivacion-laboral/>
- Significados* . (2013). Obtenido de <https://www.significados.com/empoderamiento/>
- Soy entrepreneur*. (30 de Junio de 2011). Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/264327>
- Uribe, E. (2013). *Entrepreneur*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/262244>

ANEXOS



Anexo N° 1: *Taller de motivación*
Fuente: Cooperativa Corporación Centro
Elaborado por: Paola Mañay



Anexo N° 2 *Taller de motivación*
Fuente: Cooperativa Corporación Centro
Elaborado por: Paola Mañay



Anexo N° 3 Taller de motivación
Fuente: Cooperativa Corporación Centro
Elaborado por: Paola Mañay



Anexo N° 4 Taller de motivación
Fuente: Cooperativa Corporación Centro
Elaborado por: Paola Mañay



CORPORACIÓN CENTRO
Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda.

Emprendiendo contigo desde 1993

Acuerdo Ministerial N° 6057 · 19 de Noviembre de 1993

Quito, 22 de septiembre de 2017

Señores
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
Presente.

De mi consideración

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega e implementación del **PLAN DE MOTIVACION DE RELACIONES INTERPERSONALES** desarrollado en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra Institución.

EL PLAN DE MOTIVACION DE RELACIONES INTERPERSONALES, para la COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO CORPORACIONCENTRO LTDA. Se encuentra terminado e implementado satisfactoriamente en la Institución.

Es todo lo que se puede decir en honor a la verdad.

Atentamente,

Dra. Mgs. Patricia Arellano R.
JEFA DE TALENTO HUMANO.
COOP. CENTRO LTDA.



Urkund Analysis Result

Analysed Document: PAOLA MAÑAY.pdf (D30299119)
Submitted: 8/30/2017 10:34:00 PM
Submitted By: erika_tuerk_123@hotmail.es
Significance: 5 %

Sources included in the report:

tesis-6to.docx (D26586851)
consolidado para urku.doc (D23347741)
<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/la-motivacion-en-los->
<http://www.aguaeden.es/acerca-de-nosotros/blog-agua-eden/motivacion->
<http://www.definicionabc.com/social/relaciones-interpersonales.php>
<http://www.tiposde.org/ser-humano/842-tipos-de-relaciones->
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7269/1/FCHE-PSI-56.pdf>
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3986/1/T-UCE-0007-132.pdf>
<https://www.entrepreneur.com/article/264327>

Instances where selected sources appear:

26