



**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS -  
PERSONAL**

**TALLER MOTIVACIONAL EN LA EMPRESA ARONEM AIR CARGO  
S.A. ENFOCADO AL PERSONAL QUE TRABAJA EN FECHAS  
FESTIVAS CON LA FINALIDAD DE PREVENIR LA DEPRESIÓN  
LABORAL. DMQ 2017-2018**

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

**AUTOR: HERMOZA HARO MAYRA ALEXANDRA**

**DIRECTOR: María José Naranjo Mina**

**Quito, 2018**



### ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 14 de Mayo de 2018

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) HERMOZA HARO MAYRA ALEXANDRA de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: TALLER MOTIVACIONAL EN LA EMPRESA ARONEM AIR CARGO S.A. ENFOCADO AL PERSONAL QUE TRABAJA EN FECHAS FESTIVAS CON LA FINALIDAD DE PREVENIR LA DEPRESIÓN LABORAL. DMQ 2017-2018 una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.



ING. NARANJO MARIA JOSE  
Tutor del Proyecto



ING. VALVERDE MAYRA  
Lector del Proyecto



ING. FRANKLIN CEVALLOS  
Director de Escuela



ING. GIOVANNI URBINA  
Coordinador de la Unidad de Titulación

CAMPUS 1 - MATRIZ	CAMPUS 2 - LOGROÑO	CAMPUS 3 - BRACAMOROS	CAMPUS 4 - BRASIL	CAMPUS 5 - YACUAMBI
Av. de la Prensa N45-268 y Logroño Teléfono: 2235460 / 2269900 E-mail: institucion@cordillera.edu.ec Pág. Web: www.cordillera.edu.ec Quito - Ecuador	Calle Logroño De 2-84 y Av. de la Prensa (esq.) Edif. Cordillera Teléfono: 2430443 / Fax: 2433649	Bracamoros N15 - 163 y Yacuambi (esq.) Tel: 2262041	Av. Brasil N46-45 y Zamora Tel: 2246036	Yacuambi Qe2-36 y Bracamoros. Tel: 2249994

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Mayra Alexandra Hermoza Haro**, declaro bajo juramento que la investigación es absolutamente original, autentica, es de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



---

Mayra Alexandra Hermoza Haro

C.C: 1004176762

## LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, **Mayra Alexandra Hermoza Haro** portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. **1004176762** 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 **Taller motivacional para el personal de la empresa Aronem Air Cargo S.A. que labora en fechas festivas con la finalidad de prevenir la depresión laboral** con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



---

Mayra Alexandra Hermoza Haro

C.C: 1004176762

Quito, 26/03/2018

## **DEDICATORIA**

A mi familia por inculcar en mí la perseverancia para no desistir.

A mi novio por sus consejos y compañía en todo momento.

A Dios por permitir lograr subir un escalón más en mi  
Vida estudiantil por ser mi camino y dirección.

## **AGRADECIMIENTO**

Este trabajo va dirigido con una gran expresión de gratitud a los ingenieros, maestros y amigos que con sus conocimientos han sido fundamentales en este camino, por compartir sus experiencias, vivencias y por su ánimo día tras día en esta etapa de mi vida. A la Ing. María José Naranjo Mina por su paciencia, dedicación y por guiarme durante la preparación del proyecto.

De igual manera agradezco de manera muy afectiva a la empresa Aronem Air Cargo por su apertura ya que gracias a ello he podido realizar este gran proyecto, en especial a la Ing. Lily Buitron Jefe de talento Humano por brindarme su amistad y confianza.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS .....	viii
LISTA DE TABLAS .....	ix
LISTA DE ANEXOS .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT .....	xii
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>ANTECEDENTES .....</b>	<b>1</b>
1.01 Contexto .....	1
1.01.01 Macro.....	1
1.01.02 Meso.....	2
1.01.03 Micro.....	3
1.02 Justificación.....	3
1.03 Análisis Matriz T .....	6
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>7</b>
<b>INVOLUCRADOS.....</b>	<b>7</b>
2.01 Mapeo de Involucrados .....	7
2.02 Análisis de la Matriz de Involucrados .....	10
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>13</b>
<b>PROBLEMAS Y OBJETIVOS.....</b>	<b>13</b>
3.01 Análisis de Árbol de Problemas .....	15
3.02 Análisis de Árbol de Objetivos.....	17
<b>CAPITULO IV .....</b>	<b>18</b>
<b>ALTERNATIVAS.....</b>	<b>18</b>
4.01 Análisis de Matriz de Alternativas .....	20
4.02 Análisis de Matriz de Impacto de Objetivos .....	22
4.03 Análisis del Diagrama de Estrategias .....	25
4.04 Análisis de la Matriz de Marco lógico .....	28
<b>CAPTULO V .....</b>	<b>29</b>
<b>PROPUESTA.....</b>	<b>29</b>
5.01 Antecedentes.....	29
5.02 Justificación de la propuesta.....	30

---

5.03 Objetivo General .....	31
5.04 Objetivos Específicos .....	31
5.05 Filosofía Empresarial.....	32
5.06 Orientación Para el Estudio .....	34
5.07 Metodología.....	42
5.07.01 Método Inductivo.....	42
5.07.02 Método Deductivo. ....	43
5.08 Tipos de investigación.....	43
5.08.01 Investigación Cualitativa. ....	43
5.08.02 Investigación Cuantitativa. ....	44
5.09 Técnicas de investigación.....	44
5.09.01 Observación Directa. ....	44
5.09.02 Encuesta.....	45
5.09.03 Entrevista.....	45
5.10 Población y muestra .....	45
5.11. Formato de la encuesta .....	46
5.12 Formato la entrevista .....	48
5.13 Análisis y Procesamiento de la entrevista .....	50
5.14 Análisis y procesamiento de la encuesta .....	53
<b>FORMULACIÓN DEL TALLER MOTIVACIONAL .....</b>	<b>67</b>
<b>CAPITULO VI .....</b>	<b>96</b>
<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....</b>	<b>96</b>
6.01 Recursos .....	96
6.02 Cronograma .....	97
6.03 Presupuesto.....	98
<b>CAPITULO VII.....</b>	<b>99</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>99</b>
7.01 Conclusiones.....	99
7.02 Recomendaciones .....	101
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>102</b>
Anexos.....	106

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura N° 1</b>	Mapeo de involucrados.....	8
<b>Figura N° 2</b>	Árbol de problemas .....	14
<b>Figura N° 3</b>	Árbol de objetivos .....	16
<b>Figura N° 4</b>	Diagrama de estrategias.....	24
<b>Figura N° 5</b>	Organigrama Estructural .....	33
<b>Figura N° 6</b>	Depresión.....	35
<b>Figura N° 7</b>	Pirámide de Maslow .....	39
<b>Figura N° 8</b>	Pregunta 1.....	53
<b>Figura N° 9</b>	Pregunta 2.....	54
<b>Figura N° 10</b>	Pregunta 3.....	55
<b>Figura N° 11</b>	Pregunta 4.....	56
<b>Figura N° 12</b>	Pregunta 5.....	57
<b>Figura N° 13</b>	Pregunta 6.....	58
<b>Figura N° 14</b>	Pregunta 7.....	59
<b>Figura N° 15</b>	Pregunta 8.....	60
<b>Figura N° 16</b>	Pregunta 9.....	61
<b>Figura N° 17</b>	Pregunta 10.....	62

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla N° 1</b> <i>Matriz T</i> .....	5
<b>Tabla N° 2</b> <i>Matriz de involucrados</i> .....	9
<b>Tabla N° 3</b> <i>Matriz de análisis de alternativas</i> .....	19
<b>Tabla N° 4</b> <i>Matriz análisis del impacto de los objetivos</i> .....	21
<b>Tabla N° 5</b> <i>Matriz de Marco Lógico</i> .....	26
<b>Tabla N° 6</b> <i>Feriados Nacionales Ecuador</i> .....	34
<b>Tabla N° 7</b> <i>Pregunta 1</i> .....	53
<b>Tabla N° 8</b> <i>Pregunta 2</i> .....	54
<b>Tabla N° 9</b> <i>Pregunta 3</i> .....	55
<b>Tabla N° 10</b> <i>Pregunta 4</i> .....	56
<b>Tabla N° 11</b> <i>Pregunta 5</i> .....	57
<b>Tabla N° 12</b> <i>Pregunta 6</i> .....	58
<b>Tabla N° 13</b> <i>Pregunta 7</i> .....	59
<b>Tabla N° 14</b> <i>Pregunta 8</i> .....	60
<b>Tabla N° 15</b> <i>Pregunta 9</i> .....	61
<b>Tabla N° 16</b> <i>Pregunta 10</i> .....	62
<b>Tabla N° 17</b> <i>Cronograma</i> .....	97
<b>Tabla N° 18</b> <i>Presupuesto</i> .....	98

## LISTA DE ANEXOS

<b>Anexo N° 1</b> Entrevista .....	107
<b>Anexo N° 2</b> Entrevista .....	107
<b>Anexo N° 3</b> Socialización .....	108
<b>Anexo N° 4</b> Socialización .....	108
<b>Anexo N° 5</b> Encuesta realizada.....	109
<b>Anexo N° 6</b> Encuesta realizada.....	110
<b>Anexo N° 7</b> Taller Motivacional.....	111
<b>Anexo N° 8</b> Taller Motivacional.....	111
<b>Anexo N° 9</b> Taller Motivacional.....	112
<b>Anexo N° 10</b> Taller Motivacional.....	112
<b>Anexo N° 11</b> Registro de Asistencia .....	113

## RESUMEN

La empresa Aronem Air Cargo S.A. es una empresa cuyo objetivo es brindar servicios aeroportuarios sobre la de carga de importación y exportación en Ecuador para algunas aerolíneas como Copa, KLM, UPS, entre otras. Su principal función se centra en receptor y paletizar la carga para el envío hacia otros países, el giro del negocio se relaciona con el aeropuerto, el personal labora en horarios rotativos, largas jornadas, y sobre todo no existe descanso en las fechas festivas nacionales para el personal de turno, lo que puede generar cansancio, estrés, con alta tendencia a adquirir síndrome de Burnout y depresión laboral al no compartir con sus familias en esas fechas. A través de la encuesta realizada se observa el interés por parte de los colaboradores y de la empresa en la aceptabilidad del taller. El mismo que abarca temas de gran importancia sobre motivación al personal por ende generando grandes beneficios a la organización.

Largas jornadas, fechas festivas, motivación, interés, empresa.

## **ABSTRACT**

The main goal of ARONEM AIR CARGO SA company is give import and export handling cargo services in Ecuador for some Airlines as COPA, KLM UPS and more. Its main objective is focused in export cargo reception and build up of pallets in order to send them to others countries, its bussiness core is developed at the airport, staff work in rotative shifts , long working days and the most there is no rest at weekends and holidays for those who are on these shifts, which become in fatigue, stress, and even worse they can adquire BURNOUT syndrome and work depression due to no family sharing on these dates. Thanks to survey done, we can conclude the interest of everybody and also from the company in order to do the workshop, which is about motivation topics, very important for staff and obviously profitable for the organization.

# **CAPÍTULO I**

## **ANTECEDENTES**

El factor motivacional para las personas que laboran en fechas festivas es una herramienta utilizada por el departamento de Talento Humano, fomentando de esta manera la unión entre los colaboradores y sus familiares, porque un colaborador que se sienta feliz desempeñará con calidad las funciones asignadas.

### **1.01 Contexto**

#### **1.01.01 Macro.**

Según (Revista Líderes, 2015) en una encuesta realizada a los trabajadores del sector privado en donde la investigación afirma que si un trabajador desempeña de una manera alegre su trabajo esto genera mejores resultados, por ende relaciones entre compañeros afectivas; favoreciendo el clima laboral, por otro lado baja remuneración, poco reconocimiento y tensión puede generar un trabajo deprimido, a veces los colaboradores huyen de sus jefes mas no de sus labores, anteriormente el área de recursos humanos se enfocaban simplemente en cumplir con las necesidades de la empresa, por ejemplo: realizar

---

TALLER MOTIVACIONAL EN LA EMPRESA ARONEM AIR CARGO S.A. ENFOCADO AL PERSONAL QUE TRABAJA EN FECHAS FESTIVAS CON LA FINALIDAD DE PREVENIR LA DEPRESIÓN LABORAL. DMQ 2017-2018

roles de pago, revisar biométricos y entrevistas actualmente se reconoce al talento humano, ya que es importante ver a la persona en un ámbito integral con sus actitudes y conocimientos generando motivación potenciando el desarrollo y crecimiento de la persona. Adicionalmente es importante conocer cómo se siente el trabajador dentro de la organización. En una empresa donde los procesos de operación no se pueden detener debido al giro del negocio, es preciso tomar en cuenta factores que tienden a la depresión como horarios rotativos y extendidos, laborar en fechas festivas, entre otros, para contrarrestar dichas condiciones se debe desarrollar planes de motivación con la finalidad de mantener o aumentar la productividad y el empoderamiento.

De acuerdo a (PAHO, 2014) en una publicación se determina que la depresión es considerada una de las enfermedades más comunes dentro de los jóvenes, pues en años anteriores únicamente afectaba a adultos, este estudio es de gran importancia para el proyecto porque los jóvenes próximamente son los que ocuparán los vacantes en las empresas.

### **1.01.02 Meso.**

En uno de los proyectos realizados sobre motivación según (Ramos Ramos, 2013) refleja la importancia sobre depresión laboral, en una entidad pública del Ecuador, en donde los resultados no se comprobaron en la hipótesis acerca de las condiciones laborales, insatisfacción laboral mediante la utilización de las herramientas necesarias como entrevistas y encuestas. Con referencia a al proyecto se desea investigar cómo se encuentra la situación actual del ambiente laboral en la empresa Aronem Air Cargo, si bien en años anteriores la motivación era un tema de poco interés para los empresarios actualmente contribuye al desarrollo de la organización y en sí de cada colaborador, el objetivo se centra en comprobar cómo influye en

las personas la depresión dentro del campo laboral, para definir una solución o acciones de mejora.

### **1.01.03 Micro.**

Dentro del micro se ha tomado en cuenta que en la organización no se ha desarrollado una investigación acerca de la depresión personal de los colaboradores a causa de las labores que realizan en fechas festivas y horarios rotativos, el beneficio es promover la comunicación efectiva entre el colaborador y su familia con el fin de tener un ambiente laboral favorable, la empresa tiene dentro del mercado 20 años, por lo que el estudio a realizar será beneficioso tanto para la organización como para los trabajadores.

### **1.02 Justificación**

El proyecto vincula a los nueve objetivos del Plan Nacional del Desarrollo y específicamente al “Eje 1 Derechos para todos Durante toda la Vida, Objetivo 1: Garantizar una vida Digna con iguales oportunidades para todas las personas Política 1.7 Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas” (Ecuador, Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades 2017, 2017, pág. 58). A través del proyecto se pretende desarrollar un ambiente adecuado para el cumplimiento de metas personales de los colaboradores, debido a que la principal fuente de motivación son sus familias. Actualmente se ha observado la tendencia a la depresión laboral en los trabajadores de la empresa Aronem Air Cargo S.A, a causa del trabajo que desempeñan en fechas festivas, con un ambiente laboral inadecuado, el desinterés por parte de la organización para fomentar la satisfacción personal es otra de las causas, por lo tanto es evidente el escaso desempeño por parte de los colaboradores lo que

---

conlleva al incumplimiento de los objetivos empresariales. Es importante recalcar que generalmente las personas que realizan su trabajo en estos días logran recibir un mayor ingreso sin embargo la parte emocional es un tema relevante. En la organización existen personas que vienen contribuyendo al desarrollo de la misma desde hace algunos años, debido a la estabilidad laboral que ofrece la compañía, sin embargo el área de talento humano no se ha preocupado por generar en los mismos el empoderamiento y el amor por el trabajo, haciendo que la permanencia del trabajador se vea reflejada como conformismo, por tanto un taller motivacional en el que se tome en consideración el factor familiar contribuirá a una productividad laboral eficaz, dando como resultado una imagen corporativa atractiva y metas alcanzadas.

**Tabla N° 1 Matriz T**

Situación Empeorada		Situación Actual		Situación Mejorada	
Enfermedades profesionales como el síndrome de Burnout, incumplimiento de Objetivos empresariales, escaso desempeño.		Alta tendencia a la depresión laboral en los colaboradores de la empresa Aronem Air Cargo S.A.		Colaboradores desarrollando su parte emocional mejorando la productividad, empoderados de sus actividades.	
Fuerzas Impulsadoras	Real I	Ideal PC	I	PC	Fuerzas Bloqueadoras
Planteamiento de estrategias.	1	5	5	1	Inexistencia de presupuesto
Promover la comunicación afectiva.	1	5	4	1	Desinterés por parte de la empresa
Fomentar la participación de los colaboradores.	1	5	4	1	Resistencia al cambio por parte de los colaboradores
Realizar un Taller de motivación para los colaboradores	1	5	4	1	Desinterés por parte de los trabajadores en asistir al taller.

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza

### 1.03 Análisis Matriz T

Se observa que la situación actual en la empresa es alta tendencia a la depresión si no se realiza acción, podría causar en los colaboradores el riesgo elevado de obtener enfermedades profesionales como el síndrome de Burnout, incumplimiento de objetivos empresariales y escaso desempeño, por otro lado si se toma acción, se podrá lograr que el personal este motivado y comprometido con la organización, desarrollando su parte personal y mejorando la productividad. La fuerza impulsadora para este primer caso es el planteamiento de estrategias, por lo que se le da una calificación de 1 y a donde se desea llegar es 5 como excelente, la fuerza bloqueadora que existe es la inexistencia de presupuesto.

La segunda fuerza impulsadora es promover la comunicación afectiva, se lograría al integrar al empleado con su familia, con una calificación de 1 porque no existe actualmente en la organización, se quiere lograr la satisfacción con una puntuación de 5, notando que puede existir una fuerza bloqueadora que es el desinterés por parte de la empresa en mejorar esta situación. La participación de los colaboradores es muy importante se califica con 1 actualmente en la empresa no son tomados en cuenta para realizar horarios a esto existe una fuerza bloqueadora ya que algunos de los colaboradores por llevar algún tiempo en la empresa se oponen, generando resistencia al cambio.

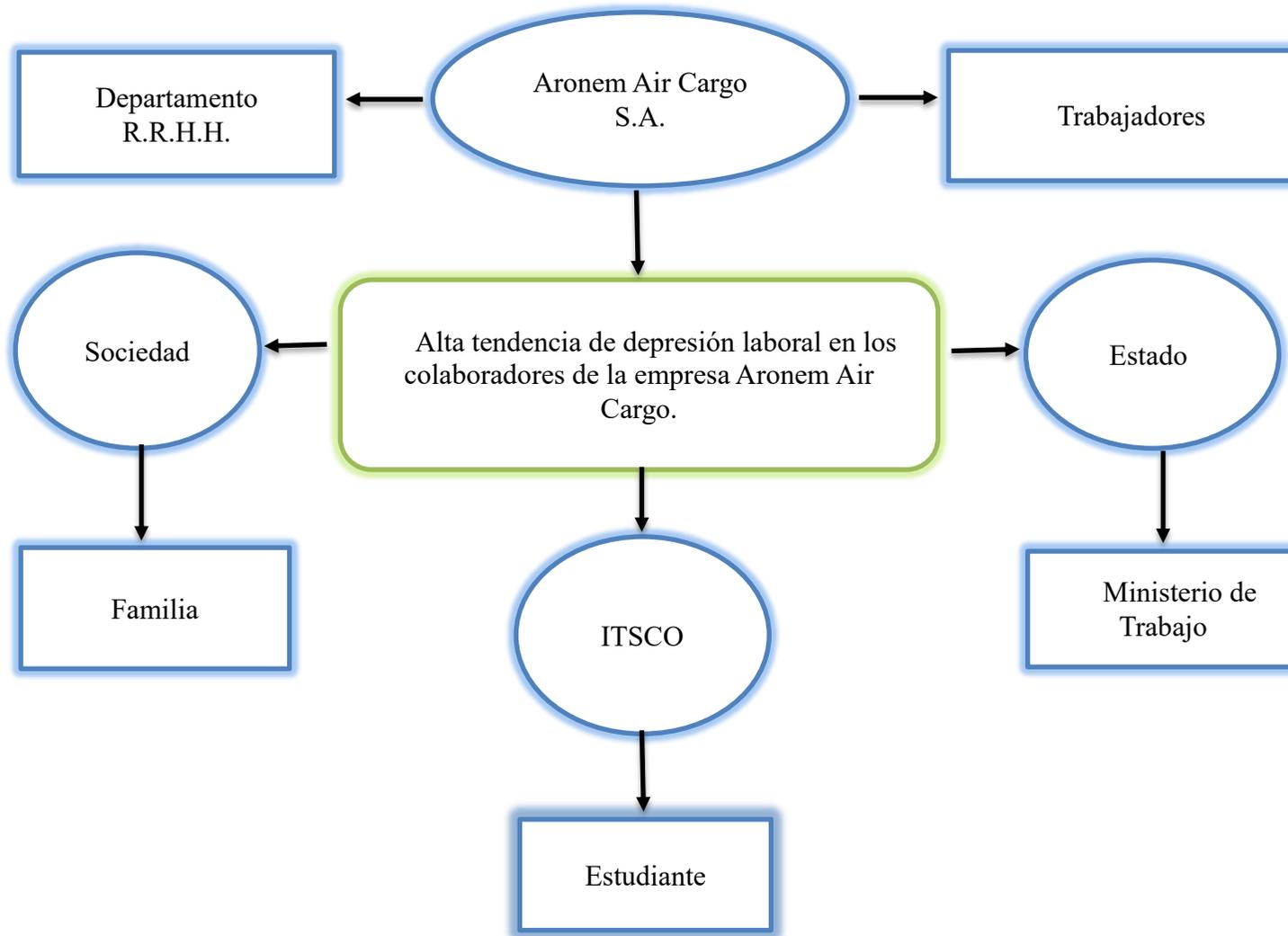
Para lograr el taller de motivación y mejorar el clima laboral se necesita integrar a la organización, proponiendo implementar reuniones mensuales, se califica con 5, por otro lado, la fuerza bloqueadora que se observa es el desinterés por parte de los colaboradores y escases de tiempo para realizar las reuniones por lo que la calificación es de 4 cada una.

## **CAPITULO II**

### **INVOLUCRADOS**

#### **2.01 Mapeo de Involucrados**

En el mapeo de involucrados se observa los actores que intervienen en el proyecto, tomando en cuenta el ámbito donde se desarrolla la investigación partiendo por la empresa, los entes reguladores, la familia y el lugar de estudio, estos actores son fundamentales para el desarrollo del proyecto se detallan a continuación en la siguiente figura



**Figura N° 1** Mapeo de involucrados  
**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado:** Mayra Hermoza

Tabla N° 2 Matriz de involucrados

Autores Involucrados	Interés sobre el problema Central	Problemas Percibidos	Recursos Mandatos Capacidades	Interés sobre el proyecto	Conflictos Potenciados
<b>Estado</b>	Capacitar a los colaboradores de la empresa.	Desinterés por parte de los trabajadores para asistir a las charlas.	Infraestructura adecuada, recurso financiero. “Eje 1, Objetivo 1 del plan nacional de desarrollo:	Mejorar la calidad de vida de la población.	Desvinculación de los involucrados en el proyecto.
<b>Ministerio de trabajo</b>	Generar correcto esquema de capacitación	Inadecuado seguimiento de los evaluados.	Recursos Tecnológicos, Código de trabajo, Art. 326 Numeral 5 de la Constitución.	Cumplimiento de las leyes en la empresa.	Apatía por parte de la Institución.
<b>Empresa Aronem Air Cargo S.A.</b>	Potenciar a los colaboradores para mejorar su productividad	Inconformidad en los colaboradores de la empresa	Recursos Económicos, Espacios adecuados, Reglamento de seguridad y Salud 2017 y 2018. Miembros de la empresa.	Realizar carteleras y reuniones para mejorar el ambiente laboral.	Desinterés por parte de las empresas involucradas.
<b>Familia</b>	Garantice la seguridad de los colaboradores en la organización.	Proveer de las herramientas necesarias	Familia, trabajadores. “Eje 1, Objetivo 1: del plan nacional de desarrollo”	Prevenir enfermedades laborales.	Relaciones intrafamiliares inadecuadas.
<b>ITSCO</b>	Involucrar a los estudiantes para crear aportes hacia las organizaciones.	Desarrollar prácticas pre-profesionales en otras áreas.	Art. 87 de la Ley Orgánica de Educación superior.	Desarrollar una propuesta efectiva.	Inexistencia de recursos económicos.

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Mayra Hermoza

## 2.02 Análisis de la Matriz de Involucrados

Se detallan a continuación: El estado ecuatoriano en donde el principal interés en el problema es capacitar a los trabajadores de las diferentes empresas públicas y privadas, el problema que puede ocurrir es la falta de interés por parte de los empleados para asistir al taller, para el desarrollo del taller es necesario infraestructura adecuada, recurso financiero, una mejor calidad de vida como indica al “Eje 1 Derechos para todos Durante toda la Vida, Objetivo 1: Garantizar una vida Digna con iguales oportunidades para todas las personas Política 1.7 Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas” (Ecuador, Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades 2017, 2017). El estado vela por la seguridad y bienestar de los y las ecuatorianas y el cumplimiento de este objetivo, que garantiza un mejoramiento en la calidad de vida de la población, el principal conflicto potencial que puede ocurrir es la desvinculación de los involucrados en el proyecto.

El Ministerio de Trabajo al ser un organismo de control tiene el interés sobre el problema central el implementar un formato correcto para la aceptación del proyecto, el problema identificado es el inadecuado seguimiento de los evaluados, para realizar este proceso se debe contar con recursos tecnológicos de esta manera se realiza una evaluación utilizando esta herramienta, según él “Art. 326 Numeral 5 de la Constitución consagra que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, 2008). adicional el Ministerio de Trabajo tiene interés sobre el proyecto porque es importante el cumplimiento de las leyes, el conflicto potencial podría generarse por la apatía por parte de la institución.

El interés sobre el problema central acerca de la empresa Aronem Air Cargo S.A es el incremento de la productividad, adicional la empresa para realizar este taller motivacional se necesita recursos económicos, un lugar adecuado en donde impartir el taller según el reglamento de Seguridad y Salud 2017 y 2018. Que fomenta el desarrollo y la planificación organizacional. Par lograrlo es necesario de todos los miembros de la empresa, el interés sobre el proyecto se destaca el socializar, realizar carteleras y dar seguimiento para llevar un control adecuado, el conflicto potencial se refleja en el desinterés por parte de las empresas involucradas.

Según la familia el interés sobre el problema central es que se garantice la seguridad de todos los colaboradores dentro del lugar de trabajo, como lo indica el objetivo del plan nacional del buen vivir. Mejorar la calidad de vida de la población (Ecuador, Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades 2017, 2017), se necesita adicional recursos financieros, y un lugar adecuado para el desarrollo del taller, el interés sobre el proyecto que tiene la familia es importante porque si no existe salud en el colaborador no obtendrá ingresos y se promueve en la prevención de las enfermedades laborales, el problema potencial es que existente situaciones intrafamiliares que se pueden generar dentro de los hogares provocando malestar en los colaboradores y que no exista productividad.

El Instituto Tecnológico Superior Cordillera tiene interés sobre el proyecto porque de esta manera genera involucrar a los futuros tecnólogos en el desarrollo de proyectos en entidades públicas y privadas; el problema que generalmente se observa es que los estudiantes realicen prácticas pre profesionales en otras áreas, esto implica que no logren realizar una visión de acuerdo a sus estudios, según el Art 87 de la Ley Orgánica de Educación Superior (Instituto

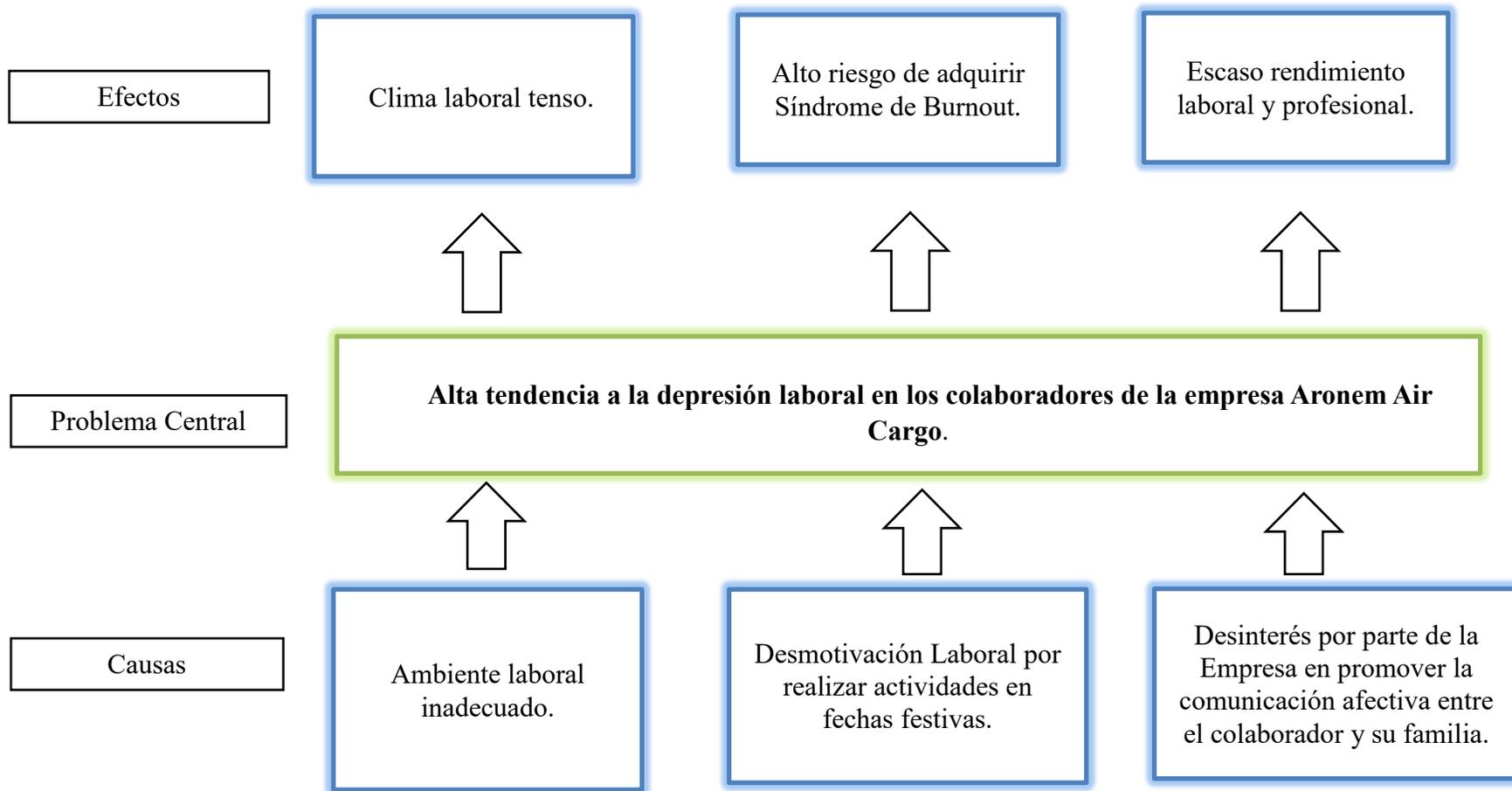
---

Superio Tecnológico Cordillera, s.f.). Deberán realizar dichas prácticas, para el cumplimiento de esta ley y sobre todo para poner en práctica el conocimiento, el interés sobre el proyecto se debe a que el tema sea relacionado con la carrera y adicional sea aprobado para la ejecución del mismo, el problema potencial existente es la inexistencia de recursos económicos.

## **CAPITULO III**

### **PROBLEMAS Y OBJETIVOS**

Dentro de este capítulo se observa el árbol de problemas y objetivos que son herramientas de gran utilidad para definir las causas y los efectos del problema central detallados en el árbol de problemas mientras que en el árbol de objetivos se definen los medios y los fines para el desarrollo de la propuesta.



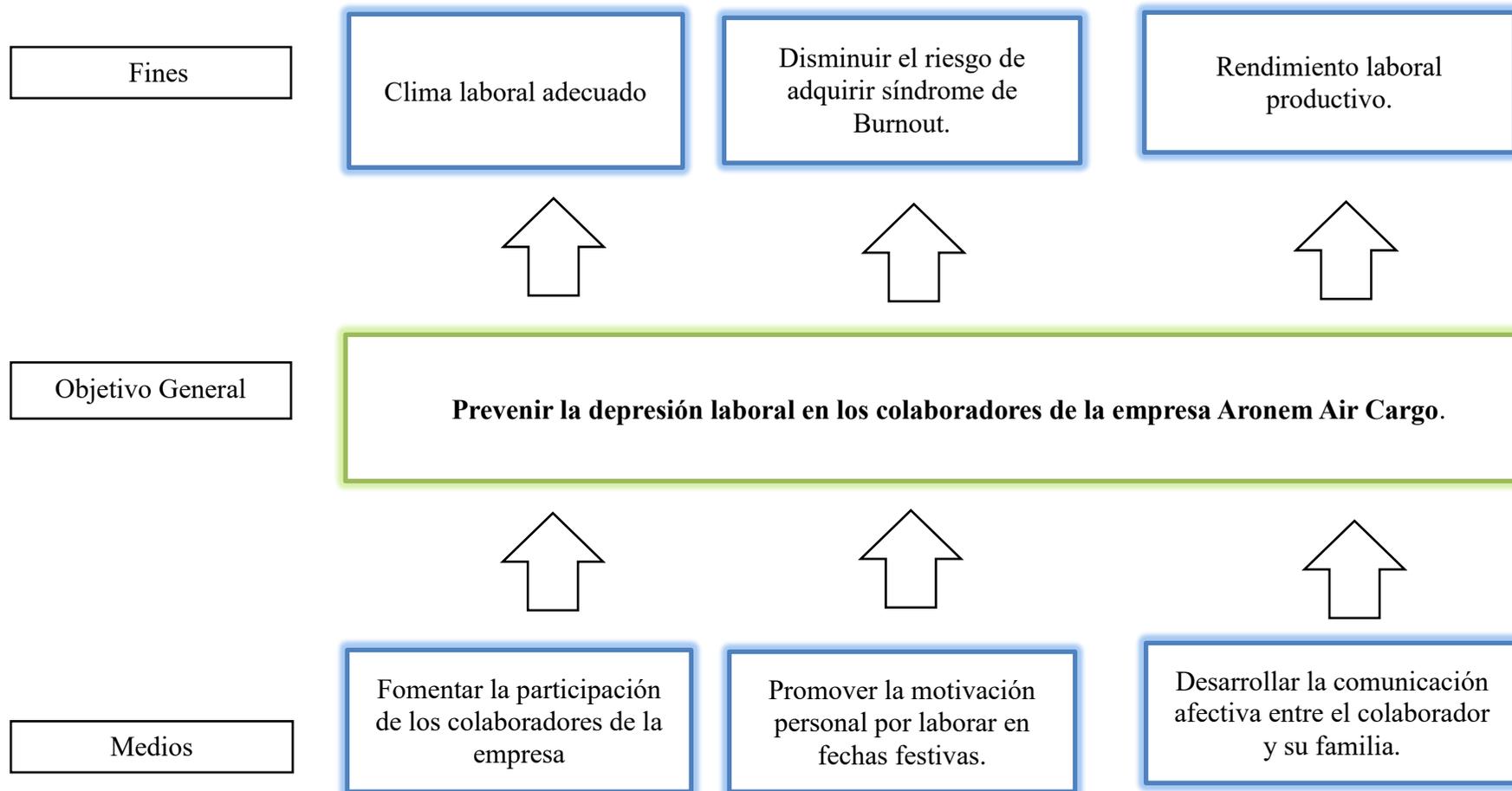
**Figura N° 2** Árbol de problemas

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza

### **3.01 Análisis de Árbol de Problemas**

El problema central encontrado es la Alta tendencia a la depresión laboral en los trabajadores de la empresa Aronem Air Cargo S.A, con un ambiente inadecuado y la desmotivación personal por realizar actividades en fechas festivas, eso incluye el desinterés por parte de la empresa en promover la comunicación afectiva entre el colaborador y su familia, como efectos se observa el clima laboral tenso para desempeñar sus funciones , un escaso rendimiento laboral y como la consecuencia más grave alto riesgo de adquirir enfermedades profesionales como el síndrome de Burnout.



**Figura N° 3** Árbol de objetivos

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza

### 3.02 Análisis de Árbol de Objetivos

El objetivo general es prevenir la depresión laboral en los trabajadores de la empresa Aronem Air Cargo S.A, a causa de las labores que realizan en fechas festivas y horarios rotativos, para lo que se identifica los siguientes medios: Fomentar la participación de los colaboradores de la empresa para realizar las actividades con eficacia. Generar motivación laboral y sentido de pertenencia en los colaboradores de la organización y desarrollar la comunicación afectiva entre los colaboradores y sus familias, a través del interés y la aceptación para aplicar el proyecto, con los siguientes fines: eficiente desempeño por parte de los trabajadores, cumplimiento de objetivos empresariales y bajo riesgo de adquirir enfermedades laborales.

## **CAPITULO IV**

### **ALTERNATIVAS**

Dentro de este capítulo se observa la matriz de análisis de alternativas, su objetivo se centra en observar la factibilidad de realizar el proyecto tomando en cuenta el propósito que es el objetivo general y los medios que se convierten en objetivos específicos; de igual manera se observa la matriz de impacto de los objetivos, diagrama de estrategias y la matriz de Marcológico con su respectivo análisis.

**Tabla N° 3** *Matriz de análisis de alternativas*

<b>Objetivos</b>	<b>Impacto sobre el propósito</b>	<b>Factibilidad Técnica</b>	<b>Factibilidad Financiera</b>	<b>Factibilidad Social</b>	<b>Factibilidad Política</b>	<b>Total</b>	<b>Categoría</b>
<b>Fomentar la participación de los colaboradores de la empresa</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>Alta</b>
<b>Promover la motivación personal por laborar en fechas festivas</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>Alta</b>
<b>Desarrollar la comunicación afectiva entre el colaborador y su familia.</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>Alta</b>
<b>Prevenir la depresión laboral en los colaboradores de la empresa Aronem Air Cargo.</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>Alta</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza

#### 4.01 Análisis de Matriz de Alternativas

El primer objetivo es fomentar la participación de los colaboradores de la empresa el impacto sobre el propósito, la factibilidad técnica, financiera y social posee una ponderación de 5 cada una, en la factibilidad política se establece 4; este componente está dentro de la categoría alta, porque con esto se mejora el ambiente laboral, promover la motivación personal por laborar en fechas festivas es el segundo componente posee los mismos aspectos que el primer componente se pondera con categoría alta, en la factibilidad política al no tener conocimiento de los cambio que se produzcan en el país se le califica con 4. Desarrollar la comunicación afectiva entre el colaborador y su familia, estos medios son importantes ya que gracias a ellos se puede identificar la viabilidad del proyecto, el impacto sobre el propósito, factibilidad técnica, financiera y social con un resultado de 24 generando categoría alta, lo cual se refleja la viabilidad positiva para realizar la investigación, sobre el objetivo general que es prevenir la depresión laboral en los colaboradores de la empresa Aronem Air Cargo, siendo esta una respuesta favorable para realizar investigación .

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

<b>Objetivos</b>	<b>Factibilidad de lograrse</b>	<b>Impacto de Género</b>	<b>Impacto Ambiental</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Sostenibilidad</b>	<b>Total</b>	<b>Categoría</b>
<b>Fomentar la participación de los colaboradores de la empresa</b>	Se cuenta con apoyo Institucional. (5)	Fortalecimiento sobre la inclusión del personal en la toma de decisiones (5)	Mejora del clima laboral. (5)	Socializar nuevas políticas. (5)	Desarrollo organizacional. (5)	25	Alta
<b>Promover la motivación personal por laborar en fechas festivas</b>	Colaboradores realizando un trabajo eficiente. (5)	Disminuir la discriminación dentro de la organización. (5)	Relaciones interpersonales mejoradas (5)	Calidad de vida mejorada (5)	Desempeño eficiente de las actividades y mejora de la productividad. (5)	25	Alta
<b>Desarrollar la comunicación afectiva entre el colaborador y su familia.</b>	Interés por parte de los colaboradores en desarrollar su parte personal (5)	Respeto mutuo y trato justo (5)	Integración familiar y social. (5)	Se fortalece la comunicación de los colaboradores. (5)	Trabajo feliz (5)	25	Alta
<b>Prevenir la depresión laboral en los colaboradores de la empresa Aronem Air Cargo.</b>	Se cuenta con el apoyo de la Empresa (5)	Fomentar el manejo de emociones, trato justo y equitativo (5)	Integración familiar y laboral. (5)	Mejor ambiente laboral de los colaboradores. (5)	Capacitación para desarrollar la parte personal de cada colaborador. (5)	25	Alta
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>Alta</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza

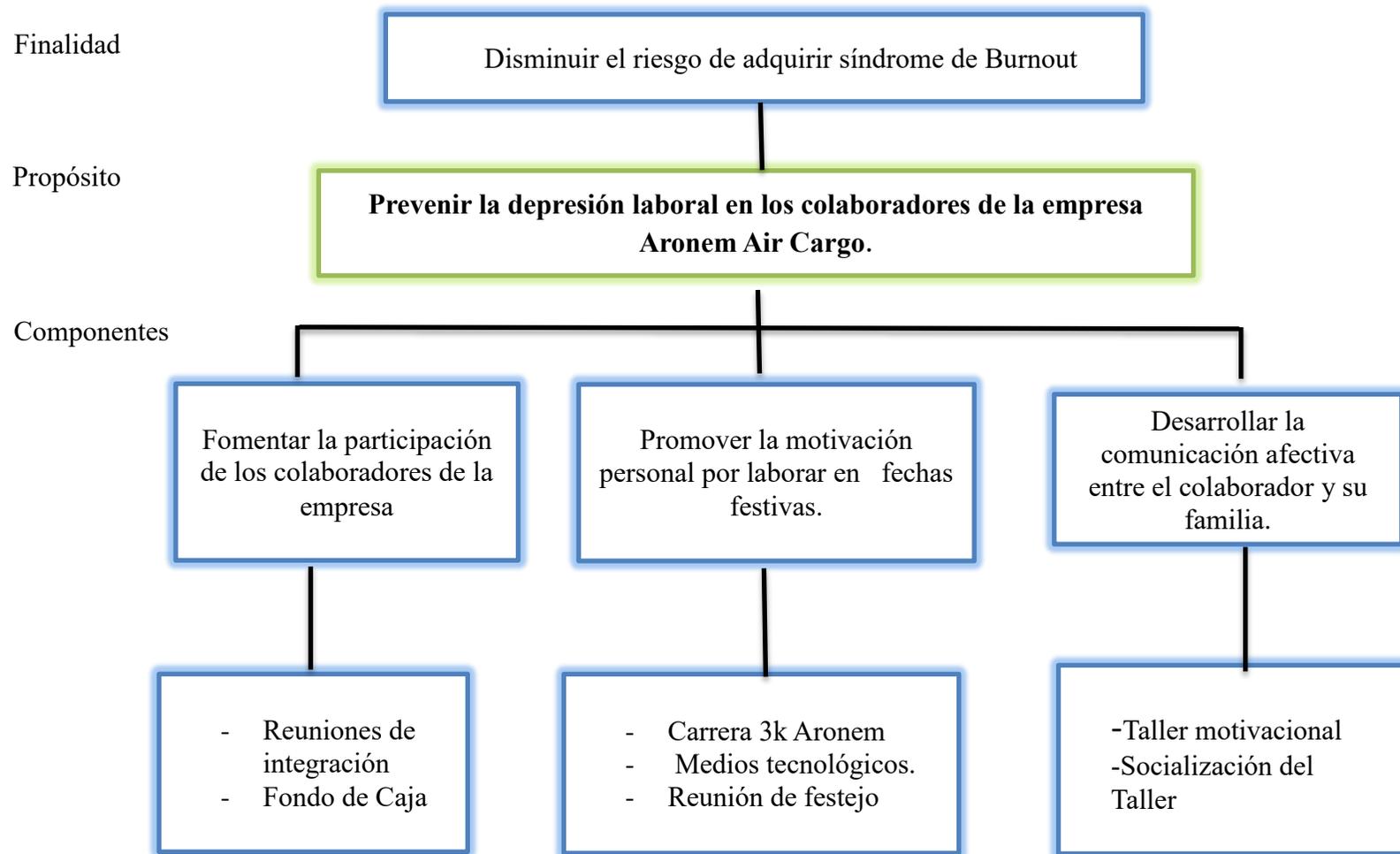
#### 4.02 Análisis de Matriz de Impacto de Objetivos

El primero objetivo específico es fomentar la participación de los colaboradores de la organización, la factibilidad de lograrse es que se cuenta con apoyo institucional, el siguiente impacto de género es el fortalecimiento sobre la inclusión del personal en la toma de decisiones, en referencia el impacto ambiental mejor clima laboral, la relevancia socializar nuevas políticas y por último la sostenibilidad es el desarrollo organizacional beneficiando así a la empresa y a los colaboradores con categoría alta.

El segundo objetivo específico promover la motivación personal por laborar en fechas festivas, la factibilidad de lograrse es que los trabajadores realicen un trabajo eficiente el siguiente impacto de género es acerca de disminuir la discriminación dentro de la organización en referencia el impacto ambiental se busca que las relaciones interpersonales se mejoren, la relevancia es incrementar la calidad de vida de los colaboradores y por finalmente la sostenibilidad es mejorar el desempeño eficiente de las actividades y mejora de la productividad con categoría alta.

El tercer objetivo específico es desarrollar la comunicación afectiva entre el colaborador y su familia, la factibilidad de lograrse es el interés por parte de los colaboradores en desarrollar su parte personal, el siguiente impacto de género es acerca del respeto mutuo y trato justo, en referencia el impacto ambiental se observa de la integración familiar y social, la relevancia trata sobre el fortalecimiento de la comunicación de los colaboradores tanto dentro de la empresa como en sus hogares y por último la sostenibilidad es fomentar un trabajo feliz, es decir que el colaborador realice alegremente sus actividades.

El objetivo general es prevenir la depresión laboral en los trabajadores de la empresa Aronem Air Cargo S.A, la factibilidad de lograrse esta e que se cuenta con el apoyo de la empresa, el siguiente impacto de género es acerca del fomentar el manejo de emociones, trato justo y equitativo. En referencia al impacto ambiental se trata de la integración familiar y laboral es importante trabajar con el colaborador y su familia ya que es su mayor motivación, la relevancia trata sobre la mejora del ambiente de los trabajadores. Y por último la sostenibilidad es realizar capacitación para desarrollar la parte personal del individuo como se puede observar toda la investigación es para beneficio de la empresa y los colaboradores directamente con categoría alta.



**Figura N° 4** Diagrama de estrategias  
**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado:** Mayra Hermoza

#### **4.03 Análisis del Diagrama de Estrategias**

El propósito que se refleja es prevenir la depresión laboral en los colaboradores de la empresa Aronem Air Cargo con la finalidad de disminuir el riesgo de adquirir el síndrome de Burnout; se cuenta con los siguientes componentes: fomentar la participación de los colaboradores de la empresa, aquí se aplicaran las siguientes actividades: reunión de integración, dinámicas, implementar un fondo de caja. El segundo componente es promover la motivación personal por laborar en fechas festivas, para lo que se va a realizar las actividades: una carrera 3k Aronem, se propondrá estrategias para el mejoramiento de la comunicación y actividades de integración. El tercer componente es desarrollar la comunicación afectiva entre el colaborador y su familia para ello las actividades a realiza es un taller motivacional y la sociabilización del mismo.

**Tabla N° 5** *Matriz de Marco Lógico*

<b>Finalidad</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Disminuir el riesgo de adquirir síndrome de Burnout.	Brindar conocimientos a los colaboradores en un 60% sobre el síndrome.	Datos estadísticos de las encuestas aplicadas, resultado de un test sobre el estrés laboral	Trabajadores saludables con conciencia sobre el Síndrome de Burnout.
<b>Propósito</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Prevenir la depresión laboral en los colaboradores de la empresa Aronem Air Cargo.	Reducir un 57% riesgo de adquirir depresión laboral	Datos estadísticos del número de encuestas realizadas, Evaluación de desempeño.	Colaboradores felices y generando desarrollo organizacional
<b>Componentes</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Supuestos</b>
Fomentar la participación de los colaboradores de la empresa	Aumentar la participación de los colaboradores en un 88%	Datos estadísticos del número de encuestas realizadas, actas de las reuniones realizadas.	Conciencia de pertenencia.
Promover la motivación personal por laborar en fechas festivas.	Reducir en un 93% las causas que afecta a la motivación	Datos estadísticos del número de encuestas realizadas,	Cumplimiento de objetivos organizacionales.
Desarrollar la comunicación afectiva entre el colaborador y su familia.	Impulsar la comunicación en un 92%	Datos estadísticos del número de encuestas realizadas, informe de las visitas a domicilio	El trabajo sea eficiente al generar motivación.

Actividades	Presupuesto	Medios de Verificación	Supuestos	
Reuniones de integración	Cartulinas	3.00	Listas de asistencia y actas	Desinterés en asistir a las reuniones
	Material Didáctico	5.00		
Implementar fondo de Caja	Marcadoras 3	3.00	Documento escrito para descuento	Inexistencia de fondos para realizarlo
	Coffe break	40.00		
Realizar Carrera 3k Aronem	Proyector	5.00	Informes de observación y desarrollo	Mejorar la salud de los colaboradores
	Agua	20.00		
Implementar Medios tecnológicos.	Sillas	5.00	Cotización de los equipos	Inexistencia de presupuesto
	Mesas	5.00		
Reunión de festejo	Laptop - Impresora	5.00	Fotos, material didáctico	Resistencia al cambio
	Cable HDMI	2.00		
Taller motivacional	Premio Carrera	30.00	Videos del desarrollo del Taller	Desconocimiento de los beneficios
	1 Resma Papel	5.00		
Socialización del Taller	Gastos varios	21.00	Actas de asistencia, facturas	Dar seguimiento a la información obtenida
	TOTAL	150.00		

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza

#### 4.04 Análisis de la Matriz de Marco lógico

En la matriz de Marco lógico se observa la finalidad que es disminuir el riesgo de adquirir síndrome de Burnout, el indicador que se detalle a través de la realización de la encuesta es primeramente informar a los colaboradores acerca de este síndrome en un 60%, los medios de verificación a utilizar son los datos estadísticos de las respuestas de los colaboradores al llenar la encuesta, el supuesto es trabajadores saludables con conciencia sobre el síndrome de Burnout, el propósito es prevenir la depresión laboral en los colaboradores de la empresa Aronem Air Cargo en un 57%, el supuesto se observa colaboradores felices y generando desarrollo organizacional, dentro de los componentes están los siguientes: fomentar la participación de los colaboradores de la empresa, con un incremento del 88% y el supuesto es generar empoderamiento en los colaboradores, el segundo componente es promover la motivación personal por laborar en fechas festivas en un 93% y a través de ello el cumplimiento de los objetivos organizacionales, desarrollar la comunicación afectiva entre el colaborador y su familia es el tercer componente con un porcentaje de 92% y con esto se logra que el trabajo sea eficiente y generar motivación en ellos, los medios de verificación del propósito y los componentes son los datos estadísticos del número de encuestas realizadas, dentro de las actividades a realizar se detallan las siguientes : realizar reuniones de integración, un fondo de caja, carrera 3k Aronem, gestionar medios tecnológicos, estas son consideradas estrategias para conseguir el propósito, y la socialización del mismo, se cuenta con un presupuesto de 150.00 dólares, los medios de verificación listas de asistencia y actas, cotización de equipos, fotos y videos entre los supuestos se observa el desinterés en asistir a las reuniones e inexistencia de fondos para realizarlo.

## CAPTULO V

### PROPUESTA

#### 5.01 Antecedentes

El taller motivacional es una herramienta utilizada en las empresas para mejorar el clima laboral y lograr incentivar a los colaboradores, actualmente las empresas buscan el desarrollo organizacional a través de potenciar a su equipo de trabajo, en estos talleres se implementan actividades a desarrollar e integrar a los trabajadores con dinámicas y juegos, actualmente el departamento de talento humano se involucra con sus trabajadores es decir busca la manera de satisfacer sus necesidades ya que al generar empoderamiento implica que la empresa crezca y el producto o servicio que realizan sea más eficiente, durante el estudio de la investigación se ha verificado que en empresas que por su giro de negocio laboran en fechas festivas es muy necesario aplica un taller motivacional.

Dentro del campo laborar existen distintos giros de negocio y es por lo que se identifica cada horario dentro de cada empresa, un claro ejemplo de esto es trabajar en el Aeropuerto o que la actividad económica se relacione a ello, es en donde la operación no debe parar por el horario de vuelos a todas horas, los horarios rotativos y laborar en fechas festivas son parte del

día a día en estas empresas. La empresa Aronem Air Cargo S.A. es una organización con 20 años de experiencia en el mercado, que posee una política de seguridad fuertemente posesionada en el manejo de carga aérea para exportación donde la gran mayoría de la empresa se constituye en un 60% del personal operativo que realiza paletizaje en cuartos fríos, la empresa está constituida por la parte operativa, seguridad, tráfico y el personal administrativo, el departamento de tráfico y despacho es una faceta nueva con 1 año de implementación que está en crecimiento, donde se realiza el manejo de carga de importación y exportación para las aerolíneas COPA Y KLM Cargo.

El giro de negocio es referente a los horarios del aeropuerto, por esta razón existe personal que labora en horario nocturno, además que influye en su calidad de vida la mayor parte del departamento operativo labora en cuartos fríos y realiza manipulación de carga en su gran mayoría es personal masculino, por el esfuerzo que existe en esta jornada de labores, la investigación se basa en el mejoramiento del ambiente laboral dentro de la empresa, actualmente la organización tiene una nómina de 100 colaboradores, adicional es importante mencionar que existen accionistas chilenos por lo que la seguridad demanda alta exigencia al igual que en algunas normativas la empresa debe cumplir con exigencias nacionales e internacionales.

## **5.02 Justificación de la propuesta**

La razón de la propuesta se enfoca en el mejoramiento del ambiente laboral dentro de la organización Aronem Air Cargo S.A., porque dentro de las empresas generalmente los colaboradores no tienden a ser felices realizando su trabajo más bien es una obligación para sostener a la familia o pagar deudas, el ambiente donde se desarrollan y pasan la mayoría del

tiempo si no es el adecuado puede incursionar en enfermedades profesionales como la depresión laboral. El trabajo en fechas festivas nacionales y en temporadas altas con extensas jornadas laborables es la principal actividad que realizan los colaboradores dentro de la organización. Un taller motivacional para el personal para el operativo de la empresa Aronem Air Cargo es importante ya que la principal inspiración del ser humano es su familia al compartir más tiempo con ellos el trabajador presenta auto crecimiento y recobra el amor por su trabajo, lo que genera empoderamiento, mediante esto se logra el desarrollo profesional y personal para los colaboradores y la empresa.

### **5.03 Objetivo General**

Prevenir la depresión laboral en los trabajadores de la empresa Aronem Air Cargo S.A. mediante el diseño y socialización de un taller motivacional para el personal que realiza actividades en fechas festivas con la finalidad de disminuir el riesgo de adquirir síndrome de Burnout.

### **5.04 Objetivos Específicos**

- Fomentar la participación de los colaboradores de la empresa
- Promover la motivación personal por laborar en fechas festivas.
- Desarrollar la comunicación afectiva entre el colaborador y su familia.

---

## **5.05 Filosofía Empresarial**

### **Misión**

“Proveer servicios profesionales de procesamiento de carga aérea de exportación. Somos un soporte estratégico para la industria aérea en el Ecuador y un apoyo constante para el desarrollo y el crecimiento sólido, confiable y seguro del comercio exterior ecuatoriano” (Aerosan, s.f.).

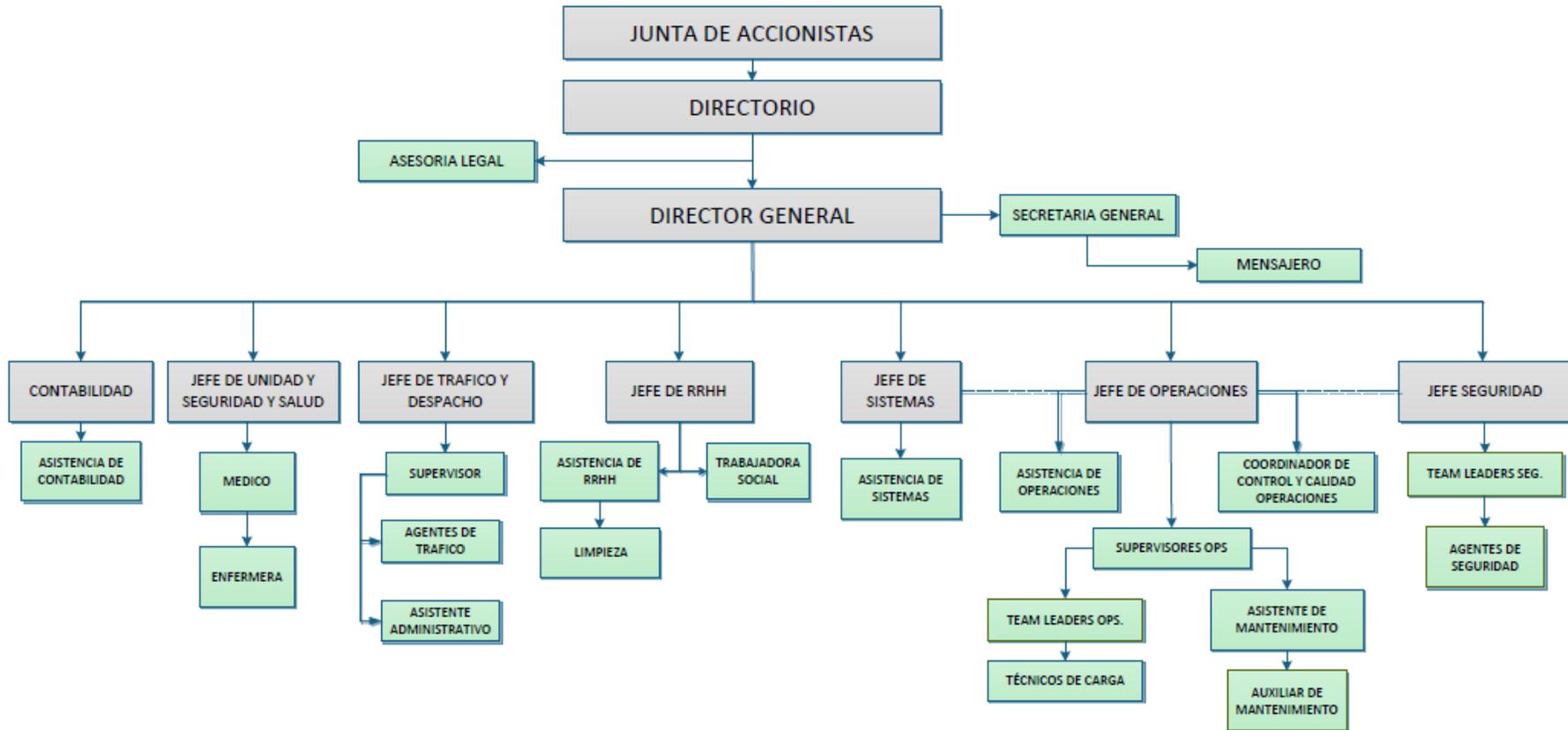
### **Visión**

“Seguir manteniéndonos como líderes en el sector del procesamiento de carga en el país, siendo el socio estratégico preferido de nuestros clientes, para seguir creciendo juntos en el nuevo Aeropuerto Internacional de Quito” (Aerosan, s.f.).

### **Valores Corporativos**

- Respeto
- Confiabilidad
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Profesionalismo
- Superación
- Mejora Continua
- Integridad

**AEROSAN** ARONEM ECUADOR **ORGANIGRAMA ARONEM AIR CARGO S.A**



**Figura N° 5 Organigrama Estructural**

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Mayra Hermoza

## 5.06 Orientación Para el Estudio

### Fechas festivas Ecuador 2018

Las fechas festivas dentro del año 2018 según (Feriados Ecuador, s.f.) Son:

**Tabla N° 6** *Feriados Nacionales Ecuador*

Fecha	Día	Celebración
01 de enero	Lunes	Año Nuevo 2018
10, 11, 12 y 13 de febrero	Sábado, domingo, lunes y martes	Feriado de carnaval
30, 31 de marzo y 01 de abril	Viernes, sábado y domingo	Viernes Santo
28, 29 y 30 de abril	sábado, domingo, y lunes	Feriado día del trabajador
25, 26 y 27 mayo	Viernes, sábado y domingo	Batalla de Pichincha
10, 11 y 13 de agosto	Viernes, sábado y domingo	Primer grito de la independencia
12, 13 y 14 de octubre	Viernes, sábado y domingo	Independencia de Guayaquil
02 de noviembre	Viernes	Día de los difuntos
03 y 04 de noviembre	Sábado y domingo	Independencia de Cuenca
25 de diciembre	Martes	Navidad
31 de diciembre	Lunes	Año viejo

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza

En Ecuador las fechas festivas son programadas anticipadamente, dentro del año son algunos días de descanso obligatorio, dentro de la empresa Aronem todas estas fechas son laboradas en horarios rotativos de acuerdo a los horarios establecidos.

## Depresión



**Fuente:** (Centre i.t.a.e, 2012)

**Figura N° 6** Depresión

“La depresión es un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración” (Organización Mundial de la Salud, s.f.).

“Produce culpa, pérdida de confianza en sí mismo, ideas negativas hacia el futuro y otras señales que regresan constantemente” (Noticias Caracol, s.f.).

La depresión en la actualidad es considerada un aspecto muy importante, porque influye en todos los aspectos de la vida de una persona, pues la actitud y los sentimientos generados si son de tristeza, resentimiento, ira y aspectos negativos no permiten avanzar más bien se estanca

### Grado de depresión

Según (Velez, 2013) los grados de depresión en los que una persona puede incurrir son los siguientes:

**Depresión Leve:** se determina por el estado de ánimo del individuo generalmente y

frecuentemente siente tristeza, desgano y sin ganas de realizar actividades sin embargo esta  
TALLER MOTIVACIONAL EN LA EMPRESA ARONEM AIR CARGO S.A. ENFOCADO AL PERSONAL  
QUE TRABAJA EN FECHAS FESTIVAS CON LA FINALIDAD DE PREVENIR LA DEPRESIÓN  
LABORAL. DMQ 2017-2018

depresión no influye en el resto de su vida y puede continuar en el trabajo, no se debe tomar a la ligera por lo que puede generar luego un grado de depresión mas crónica.

**Depresión Moderada:** se considera porque paraliza ya las actividades diarias del individuo, destruye anhelos y fuerzas, dolores musculares, inexistencia de productividad laboral, ya la persona se encuentra enferma tiende a tener baja autoestima.

**Depresión severa:** la cantidad de síntomas en esta depresión se aumenta, se caracteriza por perdida en las ganas de vivir, tiende al suicidio, esta no es considerada la más fuerte de todas sin embargo la acción de buscar un alivio es más urgente.

### Clases de depresión

En (Bonomèdico, s.f.) Indica que algunas de las clases de depresión útiles en la investigación son:

**Depresión Reactiva:** Se da por una situación externa como por ejemplo el fallecimiento de un familiar, en donde se prolongue el estrés.

**Depresión Bipolar:** se caracteriza por los cambios en la persona conocida también como bipolaridad. en donde los cambios son bruscos puede pasar de un estado de ánimo feliz a uno muy triste, para tratar esta depresión se necesita medicamentos.

**Depresión Neurótica:** se caracteriza por el conflicto interno que se genera uno mismo puede ser real o imaginario.

**Depresión Leve:** Se confunde con un bajo estado de ánimo, sin embargo es esencial tomarla en cuenta. Y es fácilmente provocada.

**Depresión Laboral:** es la causada por el trabajo, generalmente la sufren las personas que no saben separar lo laboral de lo personal.

### **Depresión Laboral**

“La depresión laboral es un sentimiento de tristeza profunda, desánimo continuado y falta generalizada de energía y motivación asociada al trabajo. Cuando el caso es grave, puede darse una baja laboral por depresión, y ser causada por factores personales” (Ibinarriaga, s.f.).

En la actualidad y con las actividades diarias, el trabajo, la familia, los estudios y las preocupaciones puede producir daños en la salud, es necesario conocer sobre el peligro que incurre la depresión personal y laboral ya que el círculo de la sociedad es la familia por ende depende de este factor el desempeño de las personas que laboran en la empresa. En la vida apresurada que generalmente se lleva a cabo es importante brindar un tiempo para cuidarse a uno mismo y evitar el decaimiento, la ansiedad, la tristeza que esto puede generar ya que cada persona es responsable de sí mismo.

### **Motivación**

“La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación” (Gestiopolis, s.f.).

“La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación” (Romeral, s.f.).

La motivación es lo que inspira a las personas a realizar mejor las actividades que realizan, ese motor de aliento en situaciones normales o difíciles, dentro de la motivación existen varios factores por ejemplo dentro del trabajo un aumento de sueldo es de gran motivación económica.

### **Tipos de motivación**

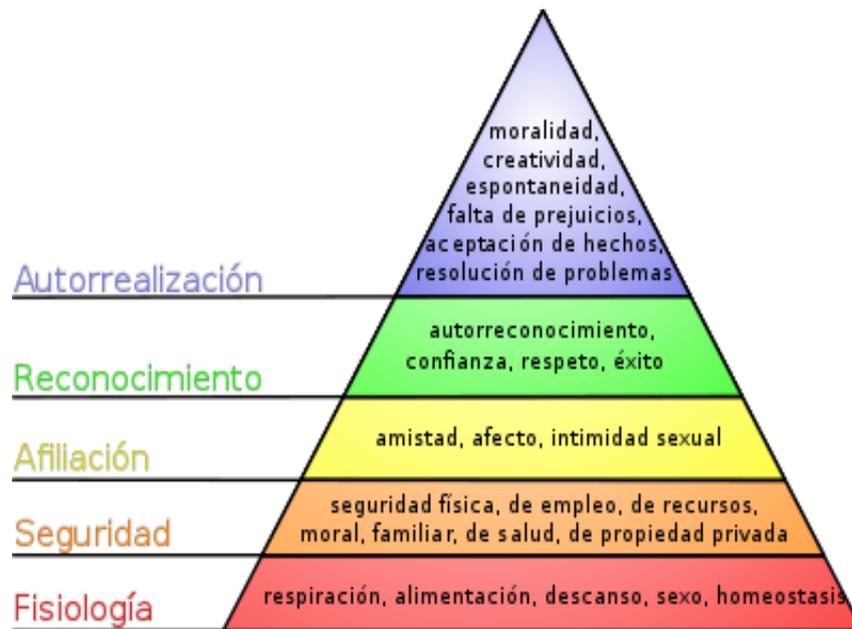
Según (Pastrana, 2013) en donde muestra que una de las teorías más significativas es la basada en la pirámide de Maslow en donde se reflejan las necesidades del hombre en 5 grupos.

**Motivación Extrínseca:** Esta motivación depende de factores externos, es decir que no son del individuo, en el trabajo por ejemplo las condiciones laborales son de motivación para los colaboradores.

**Motivación Intrínseca:** Se enfoca en el trabajo individual, se caracteriza por la satisfacción de las actividades desempeñadas, el sentirse realizado es una necesidad del ser humano esta motivación tiene relación con este aspecto.

**Motivación Trascendente:** Esta clase de motivación va de la mano de las anteriores sin embargo es caracterizada por el beneficio de terceras personas, es la ayuda a personas que lo necesita.

## Pirámide Maslow



**Fuente:** (Escuela de Organización Industrial, s.f.)

**Figura N° 7** Pirámide de Maslow

Según (Oviedo, 2012) en donde brinda la explicación acerca de la pirámide en la primera fase se observa las necesidades humanas esenciales para poder vivir sin esto el ser humano no podría cumplir sus funciones vitales, en la segunda fase se encuentra la necesidad de seguridad propia y de la familia, en la tercera fase están las relaciones interpersonales, en la cuarta fase las necesidades de auto crecimiento y realización estudios y crecimiento profesional, en la última fase están la autorrealización que se resumen en obtener lo soñado.

## Taller Motivacional

“Son talleres vivenciales de alto impacto, utilizando la técnica de las Dinámicas de Grupos, que cobran cada vez más fuerza en Latinoamérica y globalmente en el mundo por ser los entornos propicios para crear y construir espacios para el aprendizaje” (Yturralde, 2017).

La autoestima y la confianza en ti mismo son dos ingredientes fundamentales cuando piensas en una actitud positiva ante la vida. Ya sea en el trabajo o en tu actividad cotidiana la manera con la que enfrentas los problemas y dificultades serán la clave para lograr el éxito (Manejo del Duelo, s.f.).

Los talleres motivacionales son una herramienta de gran utilidad así el compartir entre grupos de personas ayuda a mejorar la situación de las personas de una manera de juego o con dinámicas se puede trabajar con las personas es importante que ellas den su punto a conocer sobre el tema que se está desarrollando, existen empresas que realizan estos talleres sin embargo en nuestro país pocas son las empresas que lo realizan.

### **Pasos para realizar el taller**

Según (Seta, 2008) los pasos para realizar el taller son los siguientes:

- Definición del taller: el taller se lo realizará en la empresa donde se lleva a cabo la investigación.
- Planificación del taller: Es decir en las condiciones que se va a desarrollar
- Definir los objetivos del taller: es importante responder a la pregunta para que se realiza el taller.
- Determinar las actividades a realizar: el modelo de enseñanza que se va aplicar, las dinámicas preparadas y el material a utilizar.
- Presentar a los participantes: Es importante que cada integrante se presente de esta manera la interacción será de la mejor manera.

- Ambiente relajado: Brindar las mejores condiciones para desarrollar buscar la mejor infraestructura y preparar todos los implementos para llevarlos a cabo.
- Fomentar la participación: esto se logra si el grupo realiza preguntas.
- Brindar la información apropiada: dar las respuestas correctas es un punto relevante de esta manera se logra satisfacer la inquietud de la audiencia.
- Realizar un feedback: es importante realizar una retroalimentación de lo aprendido solo así a través de ejercicios prácticos se medirá el cumplimiento del objetivo.

### **Síndrome de Burnout**

“El Síndrome Burnout es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas” (Jonathan, s.f.).

“El Síndrome de Burnout (del inglés "burn-out": consumirse o agotarse) se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental, una falta de motivación absoluta por las tareas realizadas, y en especial, por importantes cambios de comportamiento en quienes lo padecen” (Estrés Laboral, 2018).

El síndrome de Burnout es considerado una enfermedad nueva, sin embargo, no es conocida trata la depresión laboral y el estrés que puede ocasionar a las personas dentro su puesto de trabajo por diversos factores en el entorno que desempeña sus labores, y esto ya es al estremo el cansancio físico y mental son uno de los factores que producen esta enfermedad.

---

## Técnicas para prevenir

Establecer límites; el trabajo puede volverse una obsesión hay que saber darle la importancia sin exagerar según (Coto, s.f.) Las técnicas son las siguientes:

- Pedir ayuda, si un colaborador tiende a deprimirse y esto es seguido, antes que todo debe solicitar información necesaria o ir atención medica lo antes posible
- Desconectarse, el descansar y alejarse del trabajo es una buena opción refrescar la mente y el cuerpo es esencial dentro del cuidado a uno mismo.
- Cuidar la parte financiera con el objetivo de mejorar la situación económica es lo primordial para esto se debe elaborar un presupuesto al mes, siendo una opción adecuada, solo así la persona sabe cuánto dinero posee para gasto, para el pago de deudas, para el ahorro, etc. Esto genera tener un mejor control y alivio sobre el dinero.

### 5.07 Metodología

El tipo de proyecto que se está aplicando es la de Investigación + Desarrollo + Innovación, bajo la estructura de Marcológico. Con el objetivo de mejorar las condiciones de vida del colaborador de la empresa Aronem Air Cargo S.A.

#### 5.07.01 Método Inductivo.

“El método inductivo es un proceso mental que, al llegar al conocimiento o la demostración de la verdad de los hechos particulares, probados, hace que se pueda llegar a una conclusión general” (Métodos).

Dentro de la investigación se ha tomado en cuenta el método inductivo, ya que mediante observar el problema y la necesidad se plantió la solución que es realizar un taller motivacional y las actividades a desarrollar para mejorar el ambiente laboral e incrementar la productividad, la comunicación entre el colaborador y su familia motiva al colaborador por lo que esto genera un efecto de acción positiva dentro de la empresa. El problema se determina por el ambiente en el que se desempeña un trabajador que realiza actividades en fechas festivas.

#### **5.07.02 Método Deductivo.**

El método deductivo es un tipo de razonamiento lógico que hace uso de la deducción por una conclusión sobre una premisa particular. El término “deducción” se ha registrado en el diccionario como el acto de deducir, completa o enumeración y detallada de los hechos y argumentos (Métodos).

El método deductivo se enfoca en realizar en realizar encuestas sobre el taller motivacional. El ambiente laboral y el síndrome de Burnout, lo que contribuye a obtener datos estadísticos para determinar la situación actual del ambiente laboral y la situación de los colaboradores.

### **5.08 Tipos de investigación**

#### **5.08.01 Investigación Cualitativa.**

“Investigación cualitativa es la recogida de información basada en la observación de comportamientos naturales, discursos, respuestas abiertas para la posterior interpretación de significados” (Sinnaps, s.f.).

La investigación cualitativa se utilizó al describir las causas que generan el problema central basado en esta teoría, la inexistencia de productividad, la falta de comunicación y la falta de motivación es un factor muy importante.

#### **5.08.02 Investigación Cuantitativa.**

“La investigación cuantitativa es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes. La investigación cuantitativa implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados” (SIS, s.f.).

A través de la investigación cuantitativa se ha desarrollado el modelo de encuesta para la aplicación al departamento operativo de la empresa, estas encuestas brindarán resultados de las tabulaciones realizadas con porcentajes los cuales serán de gran utilidad en el proyecto.

### **5.09 Técnicas de investigación**

#### **5.09.01 Observación Directa.**

“La observación directa es un método de recolección de datos que consiste en observar al objeto de estudio dentro de una situación particular. Esto se hace sin intervenir ni alterar el ambiente en el que el objeto se desenvuelve” (Lifeder).

En primero lugar se tomó en cuenta la técnica de observación directa para determinar las causas las cuales determinan el problema central, a través de esta técnica permite tener una idea clara de lo que está sucediendo en la empresa por laborar en fechas festivas y la ausencia de

los colaboradores en sus hogares además de visualizar los procesos y la administración de los mismos a causa de realizar actividades en horarios rotativos.

#### **5.09.02 Encuesta.**

“Las encuestas son un método de investigación y recopilación de datos utilizadas para obtener información de personas sobre diversos temas” (QuestionPro).

Para confirmar esta información se desarrolló una encuesta de preguntas estructuradas y cerradas enfocadas en la empresa Aronem Air cargo.

#### **5.09.03 Entrevista.**

“Una entrevista es un intercambio de ideas, opiniones mediante una conversación que se da entre una, dos o más personas donde un entrevistador es el designado para preguntar” (Concepto, s.f.).

Se realiza una entrevista estructurada 6 de preguntas abiertas para la Jefa de Talento humano de la empresa Aronem Air Cargo S, A,

### **5.10 Población y muestra**

Dentro del departamento operativo para obtener datos certeros y generar el mínimo margen de error las encuestas se aplicarán a todo el personal del área de operaciones con 60 personas.

### 5.11. Formato de la encuesta



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “CORDILLERA”  
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS – PERSONAL



La encuesta tiene como objetivo obtener información esencial para el desarrollo del taller motivacional

**Nota: La información será utilizada únicamente con fines educativos**

Por favor lea determinadamente y responda las siguientes preguntas:

GÉNERO: F  M

EDAD:  - 21 años  21 - 25 años  26 – 30 años  30 en adelante

1.- ¿Actualmente se ha desmotivado por laborar en fechas festivas?

Siempre  frecuentemente  a veces  casi nunca

2.- ¿Conoce acerca del síndrome de Burnout (trabajador altamente estresado)?

SI  No

3.- ¿En qué grado siente riesgo de adquirir depresión laboral por realizar tareas en fechas festivas?

Muy alto  Alto  Medio  Bajo

4.- ¿Cree que a través de un taller motivacional se podría mejorar el ambiente laboral?

SI  NO

5.- **¿Califique desmotivación laboral por el desempeño de funciones en fechas festivas?**

Muy alto  Alto  medio  bajo

6.- **¿Considera que la comunicación entre usted y su familia es importante en especial en fechas festivas y feriados?**

SI  NO

7.- **¿Cree que la motivación es un aspecto importante para un desarrollo laboral eficiente?**

SI  NO

8.- **Considera que el ambiente laboral dentro de la empresa tiende a ser depresivo debido a trabajar en:**

Feridos Nacionales (Navidad, fin de año, carnaval, etc.)

Ergonomía (Cuartos fríos- Bodega)

Jornadas largas y extendidas

9.- **¿Usted cree que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la empresa?**

Nunca  Casi nunca  A veces  Siempre

10.- **¿Dentro de su horario de trabajo le gustaría participar en un taller motivacional para mejorar sus actividades?**

Si  No

***¡Gracias por su colaboración!!!!***

## 5.12 Formato la entrevista

### INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “CORDILLERA”

#### ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS – PERSONAL



El objetivo de la entrevista es obtener información valiosa acerca de la aceptación del proyecto dentro de la empresa.

**Nota: La información será utilizada únicamente con fines educativos**

Fecha:

Nombre entrevistado:

Cargo dentro de la empresa:

#### 1. ¿Cuál es su rol dentro de la empresa?

.....

.....

.....

#### 2. ¿Usted cree que dentro de la empresa específicamente dentro del área operativa existe tendencia a la depresión laboral por realizar actividades en fechas festivas?

.....

.....

.....

- 3. ¿Usted cree que la desmotivación es una de las causas que influyen para la depresión laboral y por ende genera un ambiente laboral inadecuado?**

.....

.....

.....

- 4. ¿Conoce o ha escuchado hablar acerca del síndrome de Burnout?**

.....

.....

.....

- 5. ¿Cree que mediante un taller motivacional se contrarrestaría el riesgo de adquirir depresión laboral?**

.....

.....

.....

- 6. ¿Estaría de acuerdo que se lleva a cabo un taller motivacional para los colaboradores de la empresa Aronem Air Cargo que trabajan en fechas festivas?**

.....

.....

.....

### 5.13 Análisis y Procesamiento de la entrevista

#### INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “CORDILLERA”

#### ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS – PERSONAL



El objetivo de la entrevista es obtener información valiosa acerca de la aceptación del proyecto dentro de la empresa.

**Nota: La información será utilizada únicamente con fines educativos**

Fecha: 22-02-2018

Nombre entrevistado: Lily Buitron

Cargo dentro de la empresa: Jefe de Recursos Humanos

#### 1. ¿Cuál es su rol dentro de la empresa?

Mi rol dentro de la empresa es Jefe de Recursos Humanos, mi función en general es realizar la contratación del personal, una de las actividades que realizo es velar por el bienestar de los empleados por que se cumplan los procesos en cuanto a medicina ocupacional, y estar al día en cuanto a los estatutos del Ministerio de Trabajo, IESS, y SRI.

**2. ¿Usted cree que dentro de la empresa específicamente dentro del área operativa existe tendencia a la depresión laboral por realizar actividades en fechas festivas?**

Creo que esto no se da dentro de la empresa porque realmente el fuerte dentro de la parte operativa son personas que tienen una situación económica un poco baja, ellos esperan estos tiempos para poder ganar un poco más en horas extras porque sus hogares y sus familias necesitan un poco más de ingresos.

**3. ¿Usted cree que la desmotivación es una de las causas que influyen para la depresión y por ende genera un ambiente laboral no adecuado?**

Creo que pueden existir depresión laboral y desmotivación por la parte económica, el sueldo es lo que al trabajador le motiva entonces eso hay que descartar un poco de su pensamiento porque tienen que aprender a buscar a ser generadores de otros recursos en otras áreas.

**4. ¿Conoce o ha escuchado hablar acerca del síndrome de Burnout?**

No lo conozco mucho, pero este síndrome es más para la parte personal, cuando el colaborador se agota por sus actividades.

**5. ¿Cree que mediante un taller motivacional se contrarrestaría el riesgo de adquirir depresión laboral?**

Si, todo Taller es bienvenido ya que la empresa da apertura para que se lleven a cabo y mejor si es motivacional porque es de beneficio para el personal.

**6. ¿Estaría de acuerdo que se lleva a cabo un taller motivacional para los colaboradores de la empresa Aronem Air Cargo que trabajan en fechas festivas?**

Si estoy de acuerdo con que se lo realice.

La encuesta se realizó a la jefa de recurso humanos de la empresa Aronem Air Cargo, se analiza que la opinión de la ingeniera sobre el factor de la depresión no está latente por la parte económica, sin embargo un 62% en las encuestas indican que los colaboradores sienten riesgo de adquirir depresión lo que es un indicador para realizar el taller, ciertamente para ella la motivación más fuerte son las horas extras que se generan por laborar en fechas festivas y feriados, pero al indicar que la empresa siempre esta dispuesta a realizar talleres motivacionales y que siempre es bienvenido, esto con el fin de la superación personal da la aceptación concreta del proyecto. Según las necesidades de Maslow en donde las necesidades básicas están en primer lugar y por ende la familia, el tener un trabajo y un sustento es una necesidad de segundo grado el proyecto al enfocarse en la familia es viable.

## 5.14 Análisis y procesamiento de la encuesta

### Pregunta Nro. 1: ¿Actualmente se ha desmotivado por laborar en fechas festivas?

Tabla N° 7 Pregunta 1

Parámetros	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Siempre	11	18%	18%
Frecuentemente	7	12%	30%
A veces	19	32%	62%
Casi nunca	23	38%	100%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Mayra Hermoza

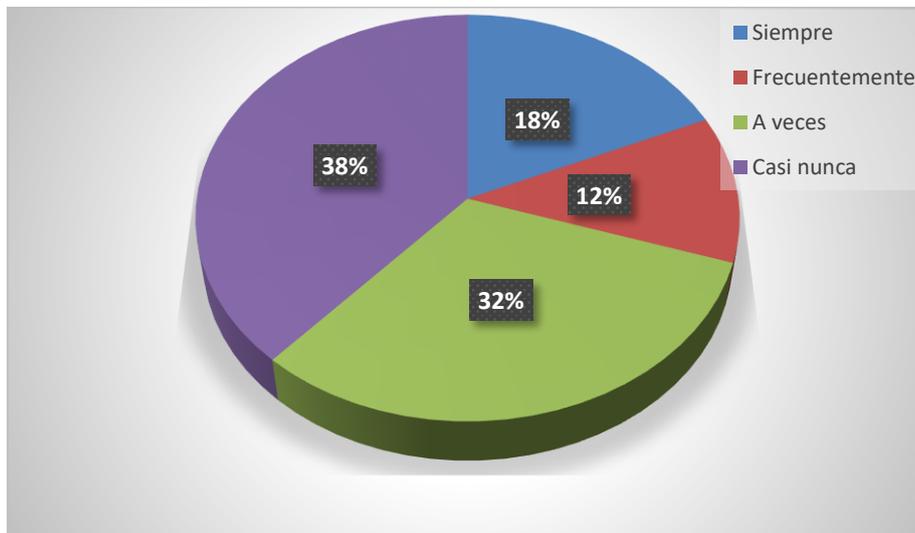


Figura N° 8 Pregunta 1

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Mayra Hermoza

#### Análisis:

De acuerdo a la primera pregunta un 62% de las encuestas indica que se ha desmotivado por laborar en fechas festivas entre los parámetros siempre con un 18%, frecuentemente con un 12% y A veces con 32%, frente a un 32% que indicaron que casi nunca lo han percibido, el proyecto se enfocará en la cantidad de colaboradores que se han la desmotivado.

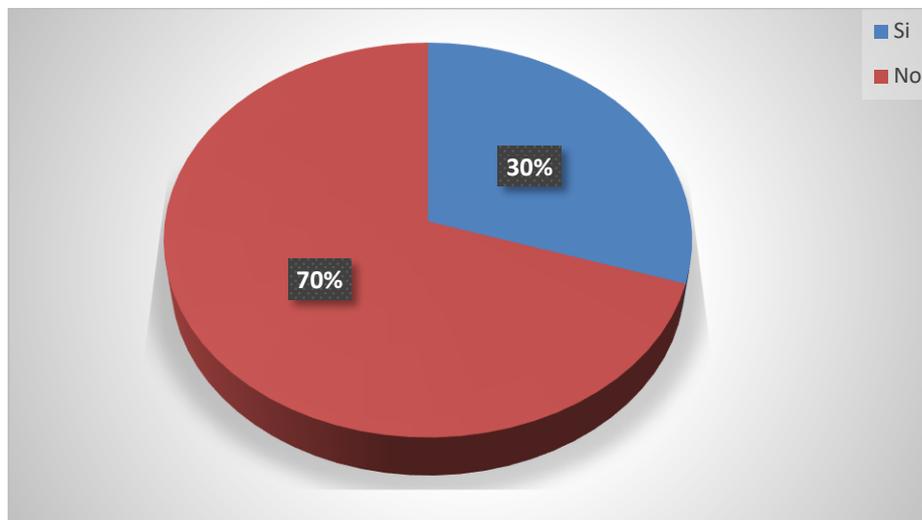
**Pregunta Nro. 2: ¿Conoce acerca del síndrome de Burnout (trabajador altamente estresado)?**

**Tabla N° 8 Pregunta 2**

Parámetros	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Si	18	30%	30%
No	42	70%	100%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza



**Figura N° 9 Pregunta 2**

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza

### Análisis

Dentro de la pregunta numero dos sobre el conocimiento del síndrome de Burnout un 70% respondió que no lo conoce lo que es de beneficio para esta investigación ya que en el taller será un tema primordial, un 30% respondió que sí.

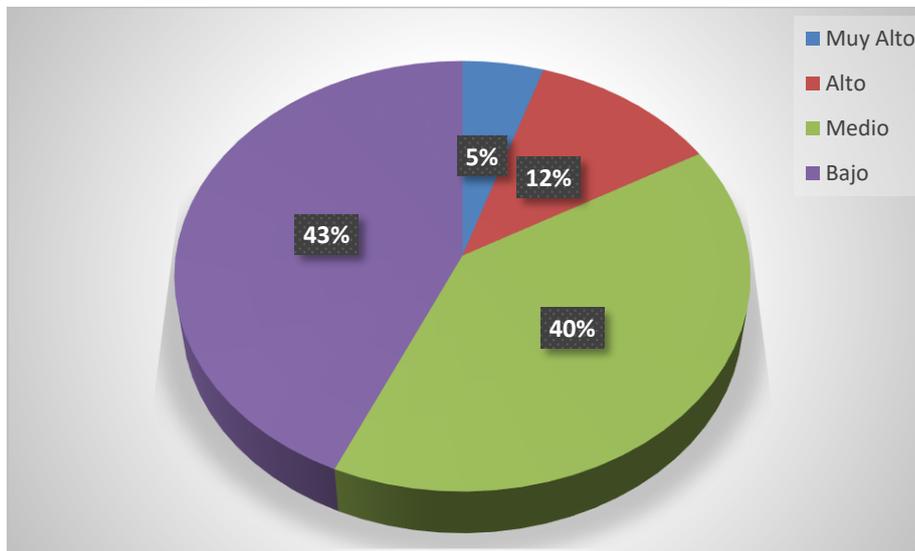
**Pregunta Nro. 3: ¿En qué grado siente riesgo de adquirir depresión laboral por realizar actividades en fechas festivas?**

**Tabla N° 9 Pregunta 3**

Parámetros	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Muy Alto	3	5%	5%
Alto	7	12%	17%
Medio	24	40%	57%
Bajo	26	43%	100%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza



**Figura N° 10 Pregunta 3**

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza

### Análisis

Según las respuestas de la pregunta número 3, un 57% entre los rangos de Muy alto con 5%, alto con 12% y medio con 40%, que es el porcentaje de interés para el desarrollo de la propuesta siente riesgo de adquirir depresión laboral, mientras que el 43% mencionó que en un rango bajo pueden adquirirlo.

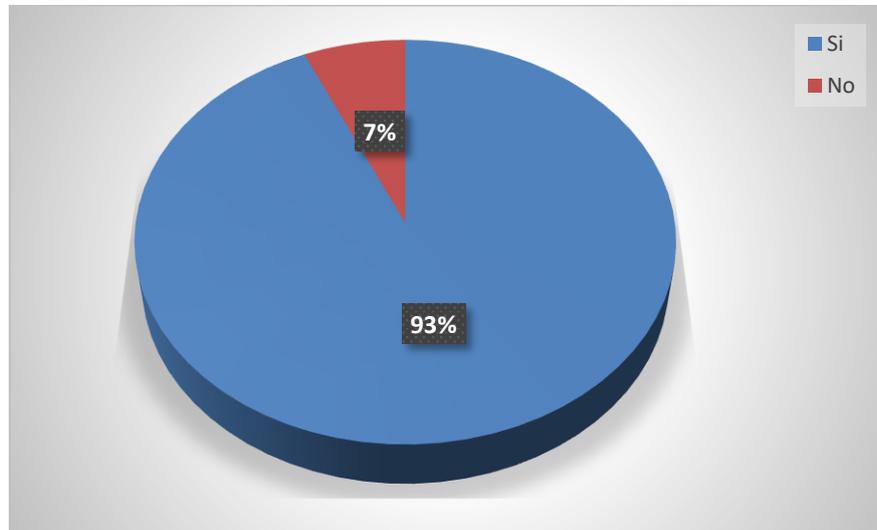
**Pregunta Nro. 4: ¿Cree que a través de un taller motivacional se podría mejorar el ambiente laboral?**

**Tabla N° 10 Pregunta 4**

Parámetros	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Si	56	93%	93%
No	4	7%	100%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza



**Figura N° 11 Pregunta 4**

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza

### Análisis

Dentro de la encuesta la pregunta 4 es esencial ya que mide la aceptación de un taller con el fin de mejorar el ambiente laboral el 93% está de acuerdo con la pregunta, mientras que únicamente un 7% menciono lo contrario.

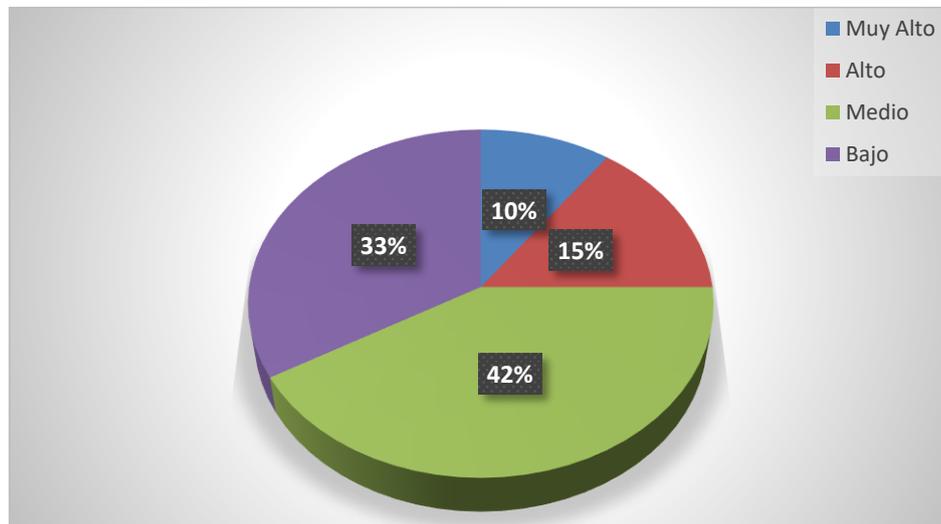
**Pregunta Nro. 5: ¿Califique desmotivación laboral por el desempeño de funciones en fechas festivas?**

**Tabla N° 11 Pregunta 5**

Parámetros	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Muy Alto	6	10%	10%
Alto	9	15%	25%
Medio	25	42%	67%
Bajo	20	33%	100%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza



**Figura N° 12 Pregunta 5**

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza

### Análisis

La pregunta 5 mide la desmotivación por laborar en fechas festivas un 42% siendo la mayoría contestaron que el riesgo es medio, un 15% en alto, un 10% muy alto, acumulando más de la mitad de las encuestas, un 33% por otro lado menciona que la desmotivación es baja.

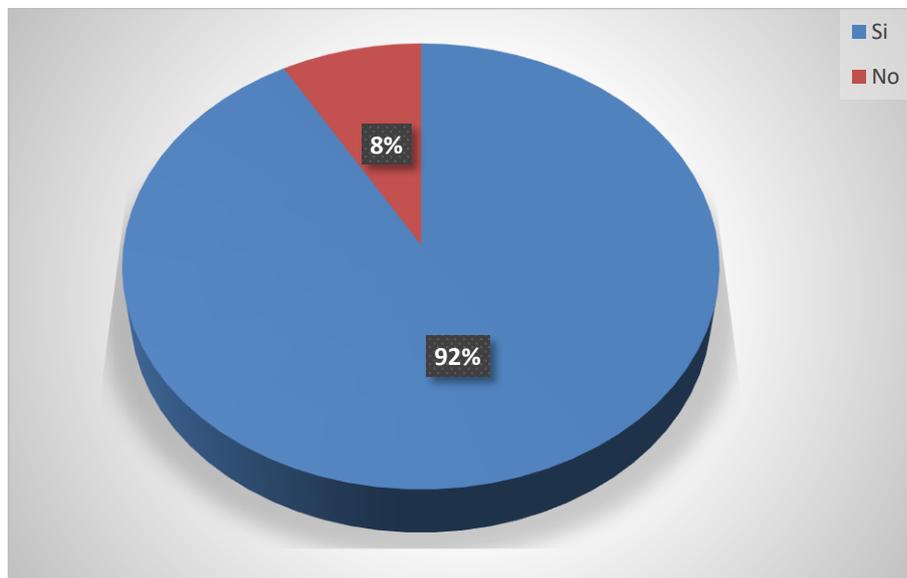
**Pregunta Nro. 6: ¿Considera que la comunicación entre usted y su familia es importante en especial en fechas festivas y feriados?**

**Tabla N° 12 Pregunta 6**

Parámetros	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia Acumulada
Si	55	92%	92%
No	5	8%	100%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza



**Figura N° 13 Pregunta 6**

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza

### Análisis

Sobre la pregunta numero 6 un 92% contestó que sí y un 8% que no indicando así que la comunicación entre el colaborado y su familia para la gran mayoría de los colaboradores es importante.

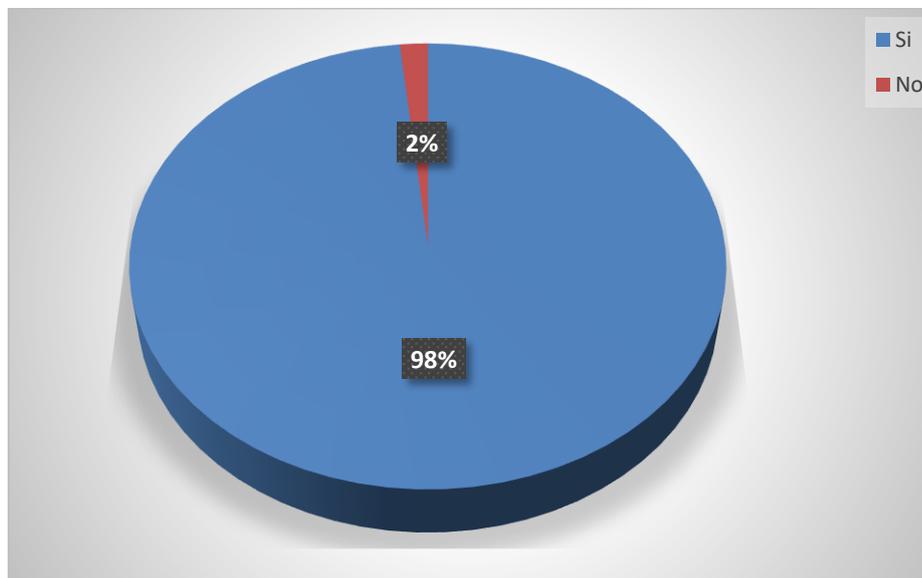
**Pregunta Nro. 7: ¿Cree que la motivación es un aspecto importante para un desarrollo laboral eficiente?**

**Tabla N° 13 Pregunta 7**

Parámetros	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Si	59	98%	98%
No	1	2%	100%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza



**Figura N° 14 Pregunta 7**

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza

### Análisis

Con respecto a la pregunta 7 la respuesta es satisfactoria al generar el 98% de respuesta positiva, al ser la motivación un tema de gran importancia dentro de la investigación, únicamente un 2% respondió de manera negativa.

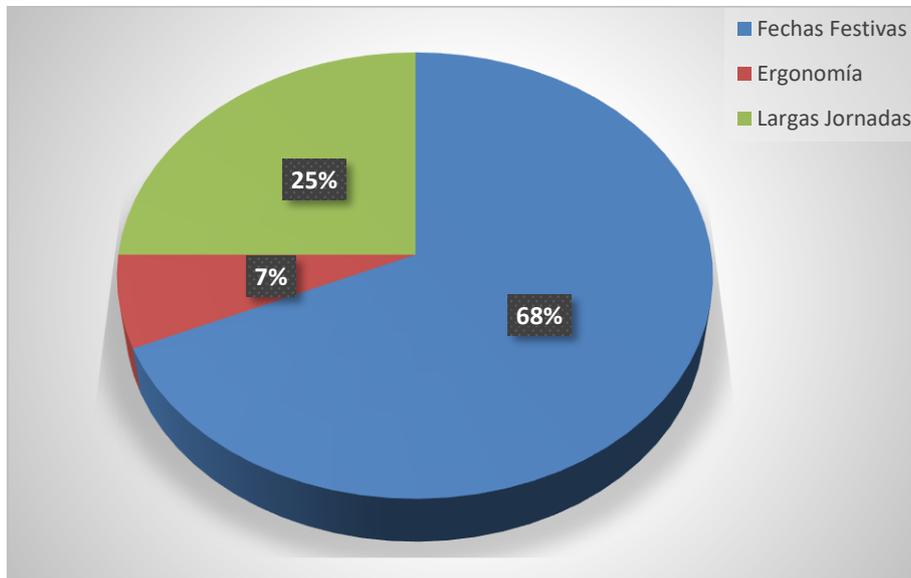
**Pregunta Nro. 8: Considera que el ambiente laboral dentro de la empresa tiende a ser depresivo debido a trabajar en:**

**Tabla N° 14** *Pregunta 8*

Parámetros	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Fechas Festivas	41	68%	68%
Ergonomía	4	7%	75%
Largas Jornadas	15	25%	100%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Mayra Hermoza



**Figura N° 15** *Pregunta 8*

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Mayra Hermoza

### Análisis

En la pregunta 8 se observa tres parámetros importantes por laborar en fechas festivas genera un 68% siendo la gran mayoría de las respuestas por ergonomía cuartos fríos un 7%, y extensas jornadas un 25%, los tres aspectos son de gran importancia sin embargo el de mayor interés es el 68% que es el tema central del proyecto.

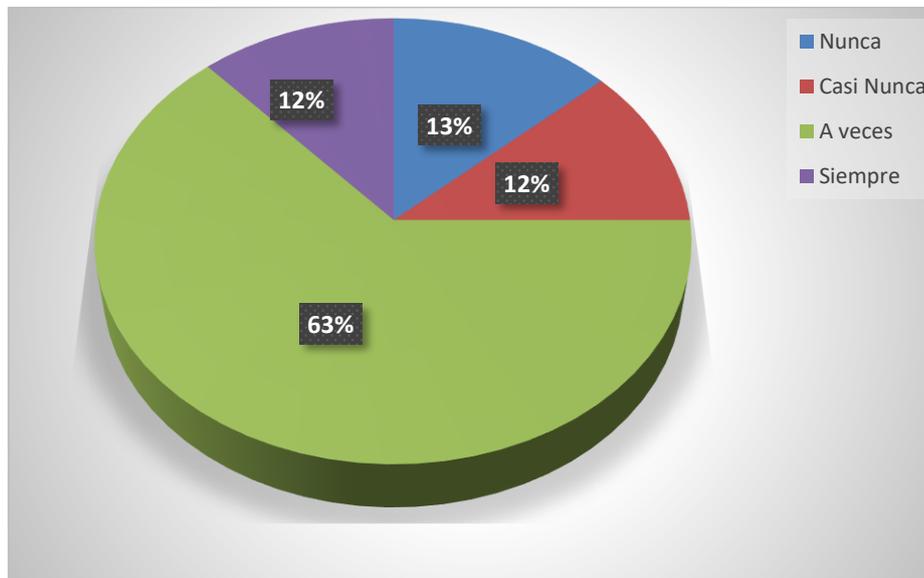
**Pregunta Nro. 9: ¿Usted cree que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la empresa?**

**Tabla N° 15 Pregunta 9**

Parámetros	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Nunca	8	13%	13%
Casi Nunca	7	12%	25%
A veces	38	63%	88%
Siempre	7	12%	100%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Mayra Hermoza



**Figura N° 16 Pregunta 9**

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Mayra Hermoza

### Análisis

En la pregunta 9 dentro de la participación de los colaboradores la pregunta es si las ideas son tomadas en cuenta un casi nunca y siempre se observa un 12%, el nunca respondió un 13%, se observa que en un 63% eligieron la opción a veces.

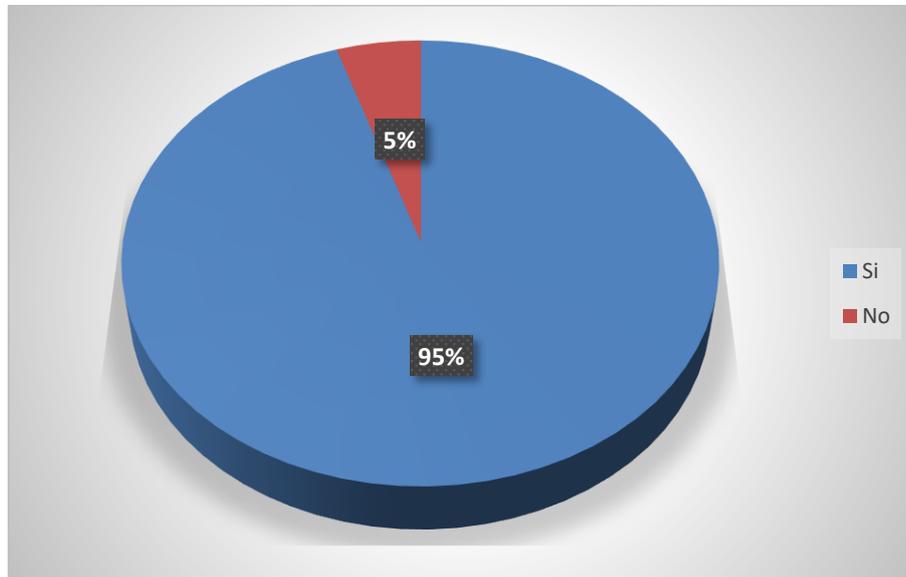
**Pregunta Nro. 10: ¿Dentro de su horario de trabajo le gustaría participar en un taller motivacional para mejorar sus actividades?**

**Tabla N° 16 Pregunta 10**

Parámetros	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia acumulada
Si	57	95%	95%
No	3	5%	100%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Mayra Hermoza



**Figura N° 17 Pregunta 10**

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Mayra Hermoza

### Análisis

En la décima pregunta como aceptación del proyecto un 95% rotundamente indicó que le gustaría participar de un taller motivacional, esta pregunta es satisfactoria para el desarrollo del proyecto, un 5% del total encuestado comentó lo contrario.



# TALLER MOTIVACIONAL PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN FECHAS FESTIVAS



**ARONEM AIR CARGO S.A.**

**Autora: Mayra Hermoza**

**2018**





**Tener una familia y un trabajo  
es una bendición, mantener el  
equilibrio de ambos es el éxito.**

## **Objetivo del Taller**

Realizar el taller motivacional para el personal que labora en fechas festivas de la empresa Aronem Air Cargo, con el fin de minimizar el riesgo de adquirir síndrome de Burnout.

## **Objetivos Específicos**

- Desarrollar dinámicas de integración entre los colaboradores de la empresa para fomentar la participación.
- Gestionar medios tecnológicos con el objetivo de recrear un lugar y desarrollar la comunicación entre el colaborador y su familia.
- Socializar el taller con la finalidad de dar a conocer la propuesta del proyecto a un futuro y obtener los permisos necesarios para realizarlo.

## **Alcance**

El presente taller motivacional se impartirá a todos los colaboradores del área de operaciones de la empresa Aronem Air Cargo S.A, quienes tienen horarios rotativos y laboran en fechas festivas.

## **Participantes**

Dentro del taller se involucra a la jefa de Talento humano, Jefe de operaciones Jefe de Seguridad y Salud y personal del departamento de Tráfico y Despacho de la organización y personal operativo.

## **Facilitador**

La persona encargada de socializar el taller es la Señorita Mayra Hermoza

## **Materiales en General**

Para el desarrollo del taller es necesario lo siguiente:

Cuadernos

Mesas

Resmas de papel

Pizarra

Esferos

Material didáctico

Proyector	Cable HDMI	Laptop
Marcadores	Celular	Impresora

### Duración

El presente taller tendrá una duración de un día

### Lugar

El taller se desarrollará en la empresa Aronem Air Cargo en la sala de capacitación, planta intermedia.

### Planificación del día

Temas	Actividades	Tiempo
<b>Bienvenida</b>	Palabras de Jefa Talento Humano	15 minutos
<b>Presentación video</b>	Proyección del mismo	5 minutos
<b>Reglas de Oro</b>	Informativas	3 minutos
<b>Temas a tratar</b>	- Participación - Empoderamiento - Síndrome de Burnout - Motivación - Taller Motivacional - Comunicación	352 minutos
<b>Break</b>	- En la mañana de 11:00 a 11:30 (bolón con café) - En la tarde de 16:30 a 17:00 (Café con sándwich)	50 minutos
<b>Almuerzo</b>	Menú del día	30 minutos
<b>Retroalimentación</b>	Cuestionario – Sopa de letras	30 minutos

## **FORMULACIÓN DEL TALLER MOTIVACIONAL**

### **DESARROLLO DEL CONTENIDO DEL TALLER**

#### **Bienvenida**

A cargo de Lily Buitrón jefa de Talento Humano Aronem Air Cargo, al ser la segunda máxima autoridad de la empresa.

#### **Reglas de Oro**

- \* Apagar el celular y guardar sus dispositivos electrónicos
- \* Mostrar respeto a la persona que está hablando
- \* Hacer silencio y estar atento
- \* Levantar la mano para preguntar y respetar la opinión de los demás
- \* No murmurar entre compañeros



### Actividad 1: Presentación de un video (animales felices)

En este video se observa la belleza animal con caras sonrientes, al observar esas sonrisas invita a los participantes a imitar este comportamiento.

### Actividad 2: Realizar dinámicas de presentación

**Objetivo:** Romper el hielo, brindar confianza entre los participantes, al llamar a cada persona por su nombre y generar gratificación.

#### Desarrollo:

- Todos los participantes se presentarán uno a uno indicando su nombre y comentan que les gusta hacer en su tiempo libre y una cualidad.
- Luego se divide el grupo total en dos grupos de 8 personas.
- Empezando por la derecha la primera persona dirá su nombre con su hobby y la cualidad, la siguiente dirá lo de su compañero y lo de el mismo y así sucesivamente hasta llegar a la última persona repetirá lo de sus 7 compañeros.



**Resumen de la actividad**

Responsable	Mayra Hermoza
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Infocux, mesas, sillas, sala de capacitación
Presupuesto total de esta actividad	0.00

**Actividad 3: Dar a conocer información de la filosofía empresarial**

**Objetivo:** Generar empoderamiento a los colaboradores, recordándoles la misión la visión y los valores institucionales, tener claro cuál es la razón de ser y a donde se dirige permitirá a los colaboradores entender que se encuentran en una empresa que lleva 20 años en el mercado, que les brinda adecuadas condiciones laborales.

**Alcance:** Todos los colaboradores del área de operaciones, seguridad y tráfico que tienen horarios rotativos y laboran en fechas festivas.

**Desarrollo:**

- Para dar a conocer la misión luego de leerla se armará grupos y se realizará una dramatización de los servicios que se prestan.
- Se realizará preguntas y que máximo 3 personas mencionen su opinión acerca de la visión.
- Cada persona comentará con qué valor se identifica.
- Conceptos acerca de lo que significa empoderamiento para hacer relación a que si el trabajador cree que la empresa es suya.



### Resumen de la actividad

Responsable	Mayra Hermoza
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	laptop, Infocux, mesas, sillas, marcadores
Presupuesto total de esta actividad	0.00

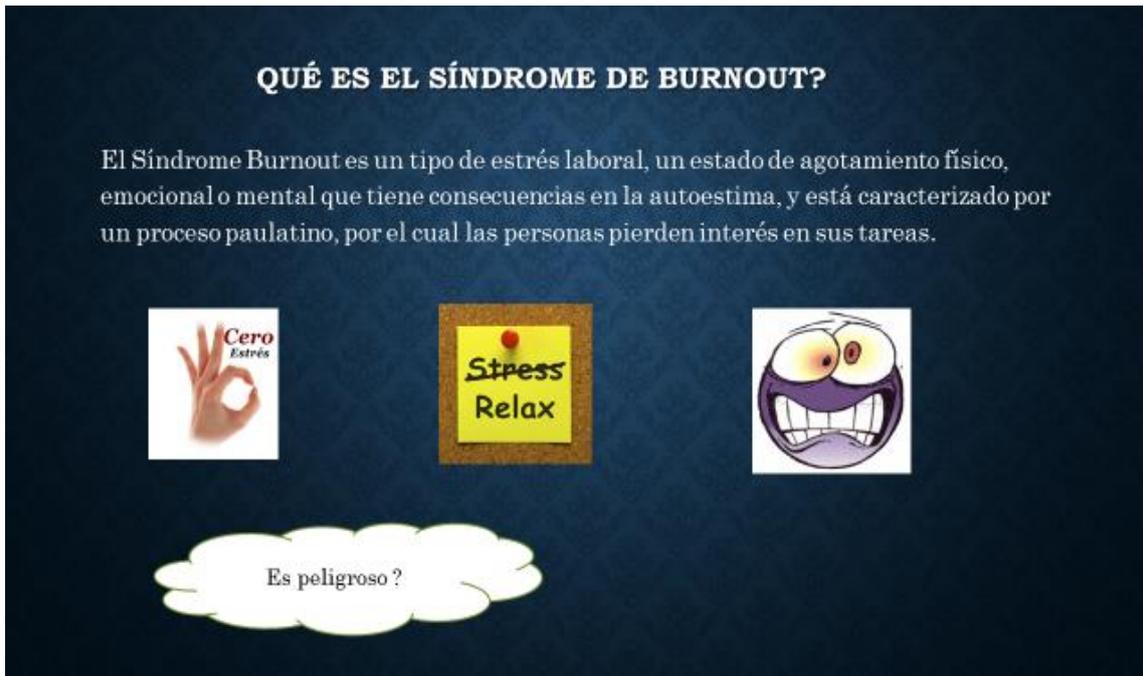
### Actividad 4: Realizar lluvia de ideas acerca de lo que significa laborar en fechas festivas

**Objetivo:** Conocer los beneficios y problemas cuando el giro del negocio está relacionado al aeropuerto donde la operación no se detiene, se trabaja en horarios rotativos y largas jornadas.

**Alcance:** Todos los colaboradores del área de operaciones, seguridad y tráfico que tienen horarios rotativos y laboran en fechas festivas.

**Desarrollo:**

- Dar a conocer el concepto del síndrome de burnout y hacer preguntas.
- Presentar un video acerca del síndrome de Burnout.
- Cuáles son las causas que generan el síndrome de Burnout.



**Resumen de la actividad**

Responsable	Mayra Hermoza
Tiempo de duración de esta actividad	60 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Infocux, laptop, mesas sillas, esferos, hojas
Presupuesto total de esta actividad	0.00



### Actividad 1: Dinámica el hombre de Palo

**Objetivo:** Despejar la mente de los colaboradores, mantener un ambiente adecuado para que reciban los conocimientos de manera fresca y dinámica.

**Alcance:** Todos los colaboradores de empresa Aronem Air Cargo

#### Desarrollo:

- Se realiza un grupo de 10 personas solicitar voluntarios.
- La dinámica empieza cuando el modelador empieza diciendo este es el hombre de palo se puede utilizar un esfero, y lo pasa al siguiente compañero todos los miembros repetirán lo mismo, luego con las siguientes frases lo más rápido que se pueda, este es el hombre de palo , esta es la casa del hombre de palo, esta es la puerta de la casa del hombre de palo, esta es la llave que abre puerta de la casa del hombre de palo, este es el cordón que sostiene la llave que abre la puerta de la casa del hombre de palo, este es el ratón que se comió el cordón que sostiene la llave que abre la puerta de la casa del hombre de palo, este es el gato que se persiguió al ratón que se comió el cordón que sostiene la llave que abre la puerta de la casa del hombre de palo.



**Resumen de la actividad**

Responsable	Mayra Hermoza
Tiempo de duración de esta actividad	40 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Infocux, laptop, mesas sillas, esferos, hojas
Presupuesto total de esta actividad	0.00

**Actividad 2: Un conversatorio acerca de la motivación y problemas acerca de laborar en fechas festivas y largas jornadas.**

**Objetivo:** Generar conocimiento específico acerca de la motivación, preguntar quienes se encuentran motivados en el trabajo, mostrarles los beneficios acerca de generar motivación laboral y personal

**Alcance:** Todos los colaboradores del área de operaciones, seguridad y tráfico que tienen horarios rotativos y laboran en fechas festivas.

**Desarrollo:**

- Importancia de la Motivación.
- Mostrar conceptos acerca de la motivación.
- Hacer notar la importancia del amor propio indicando al grupo que se abrace fuertemente y que piensen en alguien especial que les gustaría que los abrace.

## QUÉ ES LA MOTIVACIÓN ?

- La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.





### Resumen de la actividad

Responsable	Mayra Hermoza
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Laptop, parlantes, escritorio, hojas
Presupuesto total de esta actividad	0.00

### Actividad 3: Informar acerca de las estrategias a utilizar y desarrollar en un futuro

**Objetivo:** Dar a conocer información de valiosa utilidad a los colaboradores de las actividades que realizará la empresa en un futuro, realizando preguntas de las opiniones de cada estrategia.

**Alcance:** Todos los colaboradores del área de operaciones, seguridad y tráfico que tienen horarios rotativos y laboran en fechas festivas.

### Desarrollo:

- Gestionar un fondo de caja para la celebración en fechas festivas.
- Planificar una carrera anual, que promueva el deporte y la buena salud.
- Implementar un buzón de sugerencias en donde se dé a conocer ideas de forma anónima para los colaboradores.



### Resumen de la actividad

Responsable	Mayra Hermoza
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Laptop, parlantes, escritorio, hojas
Presupuesto total de esta actividad	0.00

---

**Actividad 4: Necesidades según Maslow**

**Objetivo:** Desarrollar las posibilidades de autoconocimiento de los colaboradores mediante las necesidades humanas.

**Alcance:** Todos los colaboradores de empresa Aronem Air Cargo

**Desarrollo:**

- Se solicita a cada colaborador que identifique a que creen que tienen derecho familiar, social y laboralmente.
- Se crea grupos por afinidad y de ellos se debe mencionar cinco necesidades en el trabajo, en la familia y en la sociedad.
- Se leen las respuestas de cada grupo.
- Un miembro de cada grupo pasará al frente donde encontrará la pirámide entonces elegirá cuales son las necesidades más importantes y el porqué de ellas.
- Por último se realizará una similitud de la motivación con la pirámide de Maslow, generando así que la necesidad familia es primero.
- En el aspecto de compartir familiar se realizará un conversatorio con el personal que labora en fechas festivas, una necesidad primordial que puede afectar severamente al colaborador.



### Resumen de la actividad

Responsable	Mayra Hermoza
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Laptop, parlantes, escritorio, hojas, marcadores.
Presupuesto total de esta actividad	0.00



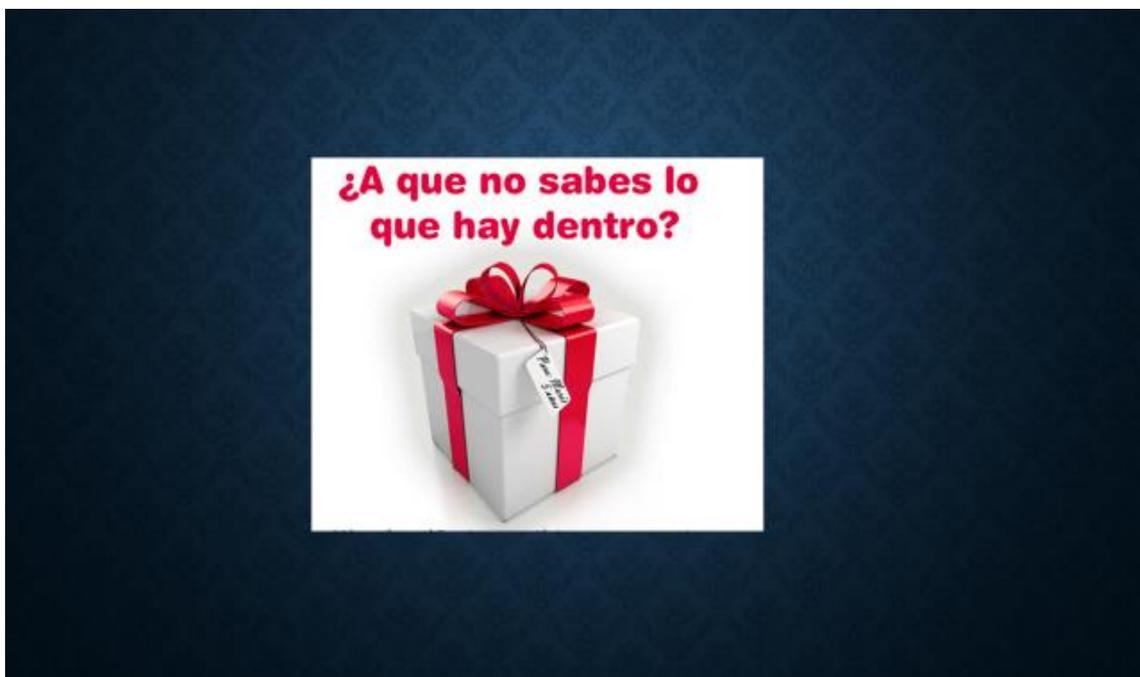
### **Actividad 1: Dinámica del espejo, sobre amor propio**

**Objetivo:** Promover el amor a uno mismo, recordándoles a los colaboradores que si se ama uno mismo esto lo puede ver reflejado en su alrededor.

**Alcance:** Todos los colaboradores de empresa Aronem Air Cargo.

#### **Desarrollo:**

- El modelador tendrá en sus manos un regalo que estará sellado con un espejo dentro, e indicará estas palabras, yo les quiero regalar algo hermoso, maravilloso, único un verdadero regalo de Dios.
- Pide a cada persona que habrá el regalo guarde silencio y lo siga pasando así hasta que todos los colaboradores lo reciban.
- Luego pedirá opiniones de un representante de cada grupo, al mirar este regalo se desarrolla una reflexión de lo maravilloso que es el ser humano con todas sus virtudes y capacidades.



### Resumen de la actividad

Responsable	Mayra Hermoza
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Laptop, parlantes, escritorio, hojas, un espejo, un funda de regalo
Presupuesto total de esta actividad	0.00

### Actividad 2: Dinámica de comunicación

**Objetivo:** Desarrollar en los colaboradores una mejor manera de comunicar las palabras hacia los demás, utilizar el lenguaje adecuado para realizar lo mismo con sus familias.

**Alcance:** Todos los colaboradores de empresa Aronem Air Cargo

#### Desarrollo:

- Se divide al grupo en dos partes iguales se pide que la mitad haga un grupo dentro del otro frente a frente y van a dar pasos a un lado y al otro al quedar de frente de con otra persona les realizan las siguientes preguntas, siempre dirigidos por el modelador.
- Una pregunta por cada persona
  - algo que sabe hacer muy bien
  - algo que sabe hacer muy mal
  - el sueño de su vida
  - sus manías
  - algo que nunca haría
  - algo prohibido que le gustaría hacer
- Al finalizar la ronda se pide opiniones de que les pareció la actividad y hablar de sí mismo. Este ejercicio lo pueden realizar en sus casas ya que dentro de la familia a veces es difícil indicar lo que quieren es una manera de juego recreacional.



### Resumen de la actividad

Responsable	Mayra Hermoza
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Laptop, parlantes, escritorio, hojas, un espejo, un funda de regalo
Presupuesto total de esta actividad	0.00

### Actividad 3: Dibujo dictado

**Objetivo:** Desarrollar en los colaboradores una mejor manera de comunicar las palabras hacia los demás, utilizar el lenguaje adecuado para realizar lo mismo con sus familias

**Alcance:** Todos los colaboradores de empresa Aronem Air Cargo.

#### Desarrollo:

- A cada participante se le brindará una hoja doblada por la mitad y un lápiz.

- El modelador indicará que van a realizar un dibujo en el cual no hay preguntas, debe existir silencio y lo van a ir haciendo de acuerdo a palabras del dirigente.
- Al terminar la primera actividad se realizará el mismo ejercicio en donde los participantes si podrán hacer preguntas.
- Al finalizar se mostrará los dos dibujos y se anotarán las diferencias entre los dos, se realizará conclusiones acerca de porque en la comunicación deben existir preguntas.

**Comunicación Efectiva**

Dinámica del dibujo



Concepto de **comunicación efectiva**. La **comunicación efectiva** es una forma de **comunicación**, que logra que quien transmite el mensaje lo haga de modo claro y entendible para su interlocutor/es, sin que genere confusión, dudas o interpretaciones erróneas.

### Resumen de la actividad

Responsable	Mayra Hermoza
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Laptop, parlantes, escritorio, hojas para todos los participantes, lápices
Presupuesto total de esta actividad	5.00



# RETROALIMENTACIÓ

## Retroalimentación del Taller

Al finalizar el taller el miembro realizará dos actividades, un cuestionario de 5 preguntas y una sopa de letras

### 1. Preguntas a Resolver

2. ¿Qué es la motivación?
3. ¿Qué entiende por Síndrome de Burnout?
4. ¿Qué es la comunicación efectiva?
5. ¿Usted cree que a través del taller se siente motivado para realizar sus actividades?
6. ¿Qué dinámica le pareció más interesante y por qué?
7. Le gustaría seguir participando en talleres motivacionales

### 2. Encontrar las palabras en la sopa de letras

<b>Burnout</b>	<b>Maslow</b>
<b>Taller</b>	<b>Estrategia</b>
<b>Motivación</b>	<b>Pirámide</b>
<b>Espejo</b>	<b>Misión</b>
<b>Fechas</b>	<b>Festivas</b>
<b>Largas</b>	<b>Jornadas</b>



j	o	r	n	a	d	a	s	d	e	t
e	B	u	r	n	o	u	t	r	t	p
s	j	h	g	d	a	e	r	t	t	i
t	r	e	t	y	u	o	e	v	b	r
r		t	a	l	l	e	r	t	t	á
a	h	e	f	g	h	j	k	l	m	m
t	t	ñ	ñ	y	e	r	z	x	v	i
e	e	M	i	s	i	ó	n	u	u	d
g	r	a	s	d	f	g	h	h	j	e
i	t	f	e	s	t	i	v	a	s	r
a	y	e	r	t	n	j	k	l	k	l
s	m	o	t	i	v	a	c	i	ó	n
a	o	u	t	e	s	d	r	t	y	u
g	e	e	s	e	j	o	e	e	e	e
r	e	o	p	k	l	m	n	b	g	h
a	e	f	e	c	h	a	s	h	h	j
l	r	M	a	s	l	o	w	u	u	u

## Cronograma del Taller

### CRONOGRAMA DE TRABAJO TALLER MOTIVACIONAL

ACTIVIDADES	Mañana						
	9:00 a 9:30	09:30 a 10:00	10:00 a 11:00	11:00 a 11:20	11:20 a 12:00	12:00 a 12:30	12:30 a 13:00
Realizar dinámicas de presentación	x						
Dar a conocer información de la filosofía empresarial		x					
Realizar lluvia de ideas acerca de lo que significa laborar en fechas festivas			x				
Break				x			
Dinámica el hombre de Palo					x		
Un conversatorio acerca de la motivación y problemas acerca de laborar en fechas festivas y largas jornadas.						x	
Informar acerca de las estrategias a utilizar y desarrollar en un futuro							x

ACTIVIDADES	Tarde						
	13:00 a 13:30	13:30 a 14:00	14:00 a 14:30	15:00 a 15:30	15:30 a 16:00	16:00 a 16:30	16:30 a 17:00
Almuerzo	x						
Necesidades según Maslow		x					
Dinámica del espejo, sobre amor propio			x				
Dinámica de comunicación				x			
Dibujo dictado					x		
Retroalimentación del Taller						x	
Break de finalización							x

### Presupuesto del Taller

<b>EMPRESA ARONEM AIR CARGO</b>				
<b>PRESUPUESTO DE COSTO PARA EL TALLER MOTIVACIONAL</b>				
<b>ITEM</b>	<b>DETALLE</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO</b>	<b>VALOR TOTAL</b>
1	Fotocopias	200	0,02	4,00
2	Resma de papel	2	17,00	34,00
4	Carpetas	2	2,00	4,00
5	Coffe break	16	1,00	16,00
6	Material Didáctico	5	0,10	0,50
7	Marcadores	3	1,50	4,50
8	Infocux	0	0,00	0,00
9	Agua	5	0,50	2,50
10	Sillas	0	0,00	0,00
11	Mesas	0	0,00	0,00
12	Lápices	10	0,35	3,50
13	Laptop - Impresora	0	0,00	0,00
14	Cable HDMI	0	0,00	0,00
15	Varios	1	25,00	25,00
<b>TOTAL</b>				<b>94,00</b>



## SOCIALIZACIÓN DEL TALLER MOTIVACIONAL



**ARONEM AIR CARGO S.A.**

**Autora: Mayra Hermoza**

**2018**



---

## **Objetivo del Socialización**

Dar a conocer la planificación del taller al personal administrativo, para que puedan planificar y facilitar el permiso para llevar a cabo.

## **Objetivos Específicos**

Recibir puntos de vista cerca del trabajo realizado

Recibir críticas y sugerencias para la realización del taller.

## **Alcance**

La sociabilización del taller se realizará al personal administrativo para conocimiento con, las autoridades.

## **Participantes**

Dentro de la socialización se involucra a la jefa de Talento humano, Jefe de Seguridad y Salud y personal del departamento de Tráfico y Despacho de la organización, Jefe de Operaciones.

## **Facilitador**

La persona encargada de socializar el taller es la Señorita Mayra Hermoza Asistente Administrativa.

## **Materiales en General**

Para la Socialización del taller es necesario lo siguiente

Cuadernos	Mesas	Resmas de papel
Pizarra	Esferos	Material didáctico
Proyector	Cable HDMI	Laptop
Marcadores	Celular	Impresora

### Duración

La duración de la sociabilización será de 30 minutos

### Lugar

La sociabilización se desarrollará en la empresa Aronem Air Cargo en la sala de capacitación, planta intermedia.

### Planificación del día

Temas	Actividades	Tiempo
<b>Bienvenida</b>	Palabras de Mayra Hermoza	3 minutos
<b>Presentación de un video</b>	Proyección del mismo	5 minutos
<b>Reglas de Oro</b>	Informativas	3 minutos
<b>Temas a tratar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depresión laboral</li> <li>• Síndrome de Burnout</li> <li>• Importancia de un taller motivacional</li> <li>• Ventajas de un taller motivacional</li> </ul>	10 minutos
<b>Break</b>	(Gaseosa con sándwich)	10 minutos

## **DESARROLLO DE LA SOCIALIZACIÓN**

### **Bienvenida**

A cargo de la Señorita Mayra Hermoza Asistente Administrativa de la empresa Aronem Air Cargo S.A.

### **Reglas de Oro (Duración 3 minutos)**

- \* Apagar el celular y guardar sus dispositivos electrónicos
- \* Mostrar respeto a la persona que está hablando
- \* Hacer silencio y estar atento
- \* Levantar la mano para preguntar y respetar la opinión de los demás
- \* No murmurar entre compañeros

### **Tema 1:** Socialización de taller motivacional

#### **Actividad 1:** Dinámica de presentación

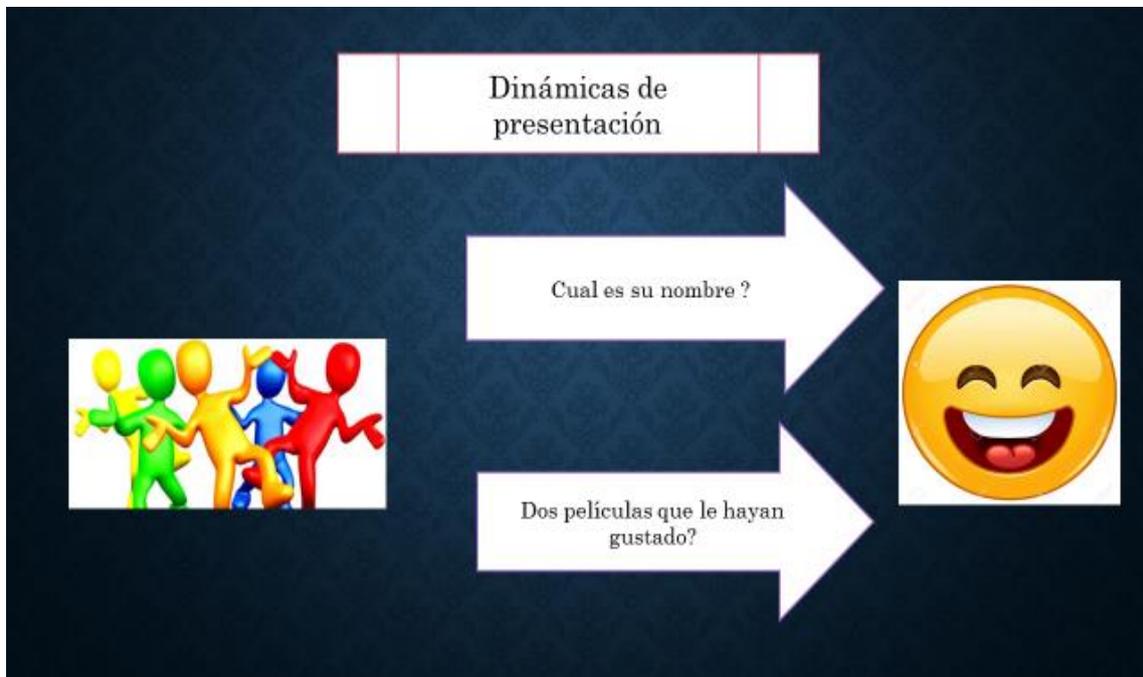
**Objetivo.** Generar confianza entre el personal, romper de hielo y generar un momento de distracción.

**Alcance:** El personal administrativo de la empresa Aronem Air Cargo

#### **Desarrollo:**

- Se formarán grupos de 5 personas.
- El modelador les preguntara el nombre y que piensen en dos películas que les haya gustado.

- Luego cada uno dirá su nombre indicando la primera película por delante y la siguiente película por detrás: Ejemplo mi nombre es Mayra por delante soy Tres metros sobre el cielo y por detrás antes de morir.



### Resumen de la actividad

Responsable	Mayra Hermoza
Tiempo de duración de esta actividad	10 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Laptop, parlantes, escritorio, hojas,
Presupuesto total de esta actividad	0.00

### Actividad 2: Proyectar temas esenciales acerca del Taller

**Objetivo:** Informar acerca de los temas a desarrollarse dentro del taller, indicar sobre la problemática planteada y la solución de un taller

**Alcance:** El personal administrativo de la empresa Aronem Air Cargo

**Desarrollo:**

- Depresión laboral
- Síndrome de Burnout
- Importancia de un taller motivacional
- Ventajas de un taller motivacional



**Resumen de la Actividad**

Responsable	Mayra Hermoza
Tiempo de duración de esta actividad	20 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Laptop, parlantes, escritorio, hojas, esferos, marcadores
Presupuesto total de esta actividad	0.00

## CAPITULO VI

### ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 6.01 Recursos

- Recursos Humanos
  - Tutor del proyecto                      1 persona
  - Autor del proyecto                      1 persona
  - Población                                    60 personas
  - Jefe de Talento Humano                1 persona
  
- Recursos materiales
  - Hojas
  - Dispositivo USB
  - Anillado
  - Cartulinas
  - Esferos
  
- Recursos Tecnológicos
  - Computador
  - Impresora
  - Internet
  
- Infraestructura
  - Sala de capacitación
  - Cafetería



### 6.03 Presupuesto

**Tabla N° 18 Presupuesto**

<b>PRESUPUESTO GENERAL DEL PROYECTO</b>				
<b>Maquinaria y Equipo</b>				
<b>N°</b>	<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor unitario</b>	<b>Valor total</b>
1	Computadora	1	\$ 1.500,00	\$ 1.500,00
2	Impresora	1	\$ 500,00	\$ 500,00
3	Celular	1	\$ 400,00	\$ 400,00
4	proyector	1	\$ 500,00	\$ 500,00
<b>Total</b>				<b>\$ 2.900,00</b>
<b>Suministros y materiales</b>				
1	Resmas de papel bon	2	\$ 6,00	\$ 12,00
2	Impresiones a Color	200	\$ 0,25	\$ 50,00
3	copias	200	\$ 0,02	\$ 4,00
4	Internet	40	\$ 0,50	\$ 20,00
5	cuaderno	1	\$ 1,25	\$ 1,25
6	Impresión Folleto	5	\$ 5,00	\$ 25,00
7	Empastado	4	\$ 4,00	\$ 16,00
8	Imprevistos - Gastos varios	1	\$ 100,00	\$ 100,00
<b>Presupuesto Total</b>				<b>\$ 3.128,25</b>
<b>Presupuesto Disponible</b>				<b>\$ 2.900,00</b>
<b>Presupuesto por gestionar</b>				<b>\$ 228,25</b>

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Mayra Hermoza

## **CAPITULO VII**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **7.01 Conclusiones**

- Dentro del Ecuador existen empresas con un giro de negocio que implican laborar en fechas festivas y horarios rotativos que, aunque recompensen el trabajo realizado con el factor económico, no remunera el tiempo perdido generalmente con la familia, en si no se puede observar a una persona como un motor sino también como un ser humano y prestar mayor atención al factor emocional.
  
- Mediante el desarrollo del proyecto será el inicio de un proceso que servirá para disminuir el riesgo de adquirir depresión laboral, lo que colabora al crecimiento de la organización, y facilitará una mejor calidad de vida tanto laboral como personal a los colaboradores.
  
- La socialización del proyecto permitió que se obtenga información importante acerca de la aceptación de la aplicabilidad del proyecto, se observa el interés parte de la

---

empresa en la ejecución del mismo y de los colaboradores en asistir, fomentando así el desarrollo organizacional.

- La comunicación es una de las herramientas utilizadas para llevar a cabo el taller, así mismo se utilizarán dinámicas acerca de motivación estas técnicas y herramientas permiten a los colaboradores conocer sobre temas específicos y les ayudará descubrir cualidades que pueden servir para el mejoramiento personal e incluso incurrir en mejores ideas ya que un trabajador feliz realizará de manera eficiente sus labores.

---

## 7.02 Recomendaciones

- Es recomendable que se fomente en los futuros empresarios a través de los estudios que realizan la parte de recursos humanos para que de esta manera se concientice y se reconozca la familia y el trabajador como un ente importante.
- Se recomienda realizar un taller motivacional una vez cada tres meses y al ser una nómina considerable realizarlo por grupos y brindar el seguimiento a las personas que lo reciban para medir el desempeño al estar motivados.
- Es recomendable incluir en la planificación y presupuesto anual los talleres con el fin de permitir la aceptación y aprobación del mismo y mediante esto realizar un correcto seguimiento de lo que se va a realizar.
- Se recomienda contratar a un especialista con el fin de obtener un mejor desarrollo organizacional, el especialista con sus conocimientos avanzados brindará mejor soporte acerca de los talleres.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aerosan. (s.f.). Misian y Visión. Recuperado el 23 de 03 de 2018, de Aronem:

[http://aronem.com/site/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1&Itemid=111](http://aronem.com/site/index.php?option=com_content&view=article&id=1&Itemid=111)

Bonomèdico. (s.f.). Clases de Depresión. Recuperado el 08 de 02 de 2018, de

<https://www.bonomedico.es/blog/depresion/tipos-depresion/>

Centre i.t.a.e. (06 de 03 de 2012). Depresión. Recuperado el 23 de 03 de 2018, de

Blogcentroita.e: <http://blogcentroita.e.blogspot.com/2012/03/efectos-del-acoso-escolar-en-la-vida.html>

Concepto. (s.f.). Concepto de entrevista. Recuperado el 01 de 02 de 2018, de

<http://concepto.de/que-es-entrevista/>

Coto, I. (s.f.). Search Data Center.

Ecuador, Constitución de la República del Ecuador. (20 de 10 de 2008). Decreto Legislativo.

Recuperado el 2018 de 02 de 12, de Registro Oficial 449:

[http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/Constitucion\\_ECU.pdf](http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/SEGURIDAD/Constitucion_ECU.pdf)

Ecuador, Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades 2017. (26 de 10 de

2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida. Recuperado el 01 de

12 de 2017, de Resolución N.º CNP-003-2017 22 de septiembre de 2017:

[http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL\\_0K.compressed1.pdf](http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf)

- Escuela de Organización Industrial. (s.f.). La Pirámide de Maslow. Recuperado el 07 de 03 de 2018, de <http://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>
- Estres Laboral. (2018). Toda la información sobre el estrés laboral. Recuperado el 26 de 01 de 2018, de Estres Laboral: <http://www.estreslaboral.info/sindrome-de-burnout.html>
- Feridos Ecuador. (s.f.). Feriados. Recuperado el 07 de 02 de 2018, de FeriadosECUADOR: <http://www.feridosecuador.net/>
- Gestiopolis. (s.f.). Motivación. Recuperado el 08 de 02 de 2018, de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Ibinarriaga, A. S. (s.f.). Baja por Depresión Laboral: Síntomas y Tratamientos. Recuperado el 26 de 01 de 2018, de Lifeder: <https://www.lifeder.com/depresion-laboral/>
- Instituto Superior Tecnológico Cordillera. (s.f.). Prácticas Preprofesionales. Recuperado el 12 de 02 de 2018, de CordilleraEdu: <http://www.cordillera.edu.ec/practicas-pre-profesionales/>
- Jonathan, G. A. (s.f.). Burnout Síndrome del Quemado. Recuperado el 26 de 01 de 2018, de Psicología y mente: <https://psicologiaymente.net/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado>
- Lifeder. (s.f.). Observación Directa. Recuperado el 02 de 02 de 2018, de Lifeder: <https://www.lifeder.com/observacion-directa/>
- Manejo del Duelo. (s.f.). En que consiste los talleres motivacionales. Recuperado el 26 de 01 de 2018, de Manejo del Duelo: <https://manejodelduelo.com/en-que-consisten-los-talleres-motivacionales/>
- Métodos. (s.f.). Método deductivo. Recuperado el 26 de 01 de 2018, de Métodos: <https://metodoss.com/metodo-deductivo/>

---

Noticias Caracol. (s.f.). La depresión. Recuperado el 08 de 02 de 2018, de

<https://noticias.caracoltv.com/salud/la-depresion-es-mucho-mas-que-sentirse-triste-cuales-son-los-sintomas>

Organización Mundial de la Salud. (s.f.). Depresión. Recuperado el 26 de 01 de 2018, de

Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/topics/depression/es/>

Oviedo, K. C. (24 de 05 de 2012). La pirámide de Maslow. Obtenido de Blogs:

<http://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>

PAHO. (21 de 05 de 2014). Organización Panamericana de la Salud. Recuperado el 01 de 12 de 2017, de

[http://www.paho.org/ecu/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1234:mayo-21-2014&Itemid=356](http://www.paho.org/ecu/index.php?option=com_content&view=article&id=1234:mayo-21-2014&Itemid=356)

Pastrana, C. (19 de 08 de 2013). Relaciones Laborales. Recuperado el 01 de 02 de 2018, de

Iebschool: <https://www.iebschool.com/blog/tipos-motivacion-laboral-relaciones-laborales/>

QuestionPro. (s.f.). La encuesta. Recuperado el 02 de 02 de 2018, de QuestionPro:

<https://www.questionpro.com/es/una-encuesta.html>

Ramos Ramos, M. G. (2013). La depresión laboral en la población ecuatoriana. Recuperado el 01 de 12 de 2017, de Biblioteca Digital Ecuatoriana:

<http://www.bibliotecasdelecuador.com/Record/ir-25000-1897/Description#tabnav>

Revista Líderes. (24 de Marzo de 2015). Estudio indica que un 56% de trabajadores, en Ecuador, es feliz laboralmente. Líderes. Recuperado el 01 de 12 de 2017, de

<http://www.revistalideres.ec/lideres/estudio-felicidad-laboral-ecuador.html>

Romeral, E. G. (s.f.). Motivación. Recuperado el 08 de 02 de 2018, de El Confidencial:

[https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias\\_42710/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/)

- 
- Seta, L. D. (02 de 12 de 2008). 12 consejos para hacer un buen taller. Recuperado el 30 de 01 de 2018, de Dos Ideas: <https://dosideas.com/noticias/metodologias/337-12-consejos-para-hacer-un-buen-taller>
- Sinnaps. (s.f.). Método de investigación Cualitativa. Recuperado el 01 de 02 de 2018, de <https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/metodologia-cualitativa>
- SIS. (s.f.). La investigación Cuantitativa. Recuperado el 02 de 02 de 2018, de Sisinternacional: <https://www.sisinternacional.com/que-es-la-investigacion-cuantitativa/>
- Velez, L. (05 de 08 de 2013). Grados de Depresión. Recuperado el 31 de 01 de 2018, de Diario Femenino: <https://www.diariofemenino.com/articulos/psicologia/depresion/grados-de-depresion-conoce-la-escala-de-la-depresion/>
- Yturalde, E. (2017). Talleres Motivacionales. Recuperado el 26 de 01 de 2018, de Talleres Motivacionales: <http://www.talleresmotivacionales.com/>
- Proyección Video, <https://www.youtube.com/watch?v=yLJE3SVv3jI>

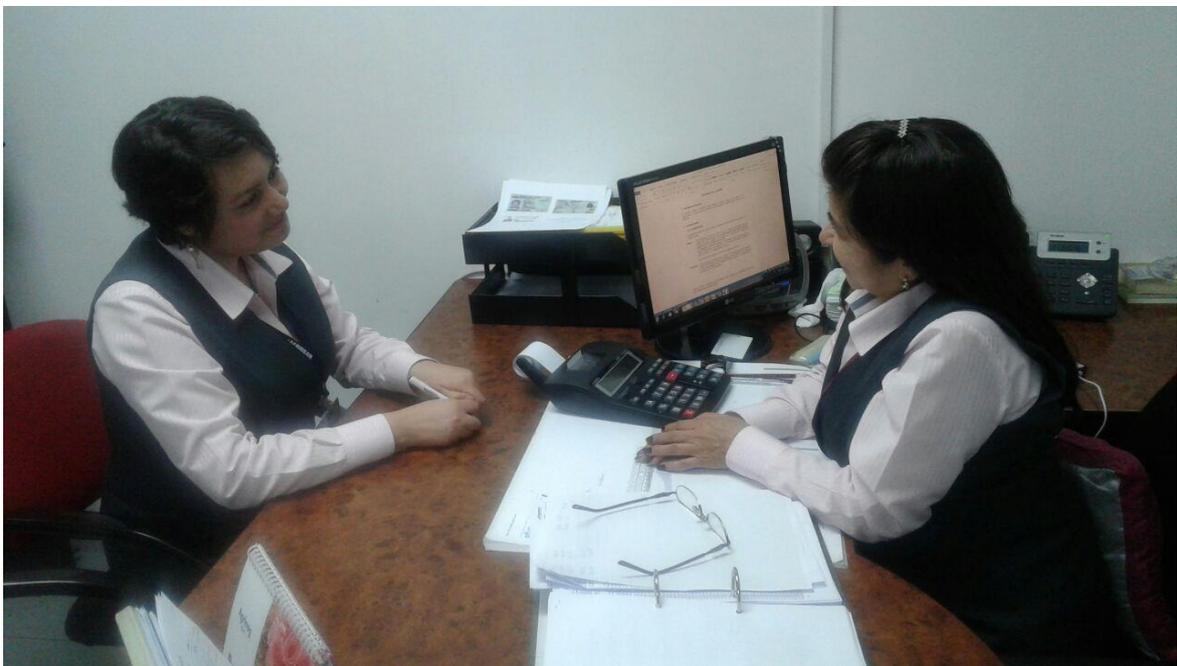
# Anexos



**Anexo N° 1 Entrevista**

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza



**Anexo N° 2 Entrevista**

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza



### Anexo N° 3 Socialización

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza



### Anexo N° 4 Socialización

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CORDILLERA"**  
**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS – PERSONAL**

**La encuesta tiene como objetivo obtener información esencial para el desarrollo del taller motivacional**

**Nota: La información será utilizada únicamente con fines educativos**

**Por favor lea determinadamente y responda las siguientes preguntas:**

**GÉNERO:** F  M

**EDAD:**  - 21 años  21 - 25 años  26 – 30 años  30 en adelante

**1.- ¿Actualmente se ha desmotivado por laborar en fechas festivas?**

**Siempre**  **frecuentemente**  **a veces**  **casi nunca**

**2.- ¿Conoce acerca del síndrome de Burnout (trabajador altamente estresado)?**

**SI**  **No**

**3.- ¿En qué grado siente riesgo de adquirir depresión laboral por realizar tareas en fechas festivas?**

**Muy alto**  **Alto**  **Medio**  **Bajo**

**4.- ¿Cree que a través de un taller motivacional se podría mejorar el ambiente laboral?**

**SI**  **NO**

**Anexo N° 5 Encuesta realizada**

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza

5.- ¿Califique desmotivación laboral por el desempeño de funciones en fechas festivas?

Muy alto  Alto  medio  bajo

6.- ¿Considera que la comunicación entre usted y su familia es importante en especial en fechas festivas y feriados?

SI  NO

7.- ¿Cree que la motivación es un aspecto importante para un desarrollo laboral eficiente?

SI  NO

8.- Considera que el ambiente laboral dentro de la empresa tiende a ser depresivo debido a trabajar en:

Ferriados Nacionales (Navidad, fin de año, carnaval, etc.)

Ergonomía (Cuartos fríos- Bodega)

Jornadas largas y extendidas

9.- ¿Usted cree que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la empresa?

Nunca  Casi nunca  A veces  Siempre

10.- ¿Dentro de su horario de trabajo le gustaría participar en un taller motivacional para mejorar sus actividades?

Si  No

***¡Gracias por su colaboración!!!!***



**Anexo N° 6** Encuesta realizada

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza



**Anexo N° 7 Taller Motivacional**

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza



**Anexo N° 8 Taller Motivacional**

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza



### Anexo N° 9 Taller Motivacional

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza

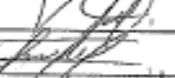
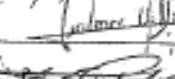
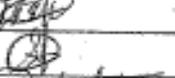
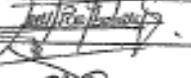
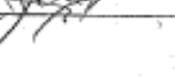


### Anexo N° 10 Taller Motivacional

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado:** Mayra Hermoza

TALLER MOTIVACIONAL EN LA EMPRESA ARONEM AIR CARGO S.A. ENFOCADO AL PERSONAL QUE TRABAJA EN FECHAS FESTIVAS CON LA FINALIDAD DE PREVENIR LA DEPRESIÓN LABORAL. DMQ 2017-2018

		TALLER MOTIVACIONAL	Código: SI-SS-RE003 Revisión: 1 Fecha: 10-may-18 Página: 2
REGISTRO			
LUGAR: Aronem Air Cargo S.A.		Fecha: 10 de Mayo 2018	
FACILITADOR: Srta. Mayra Hermoza			
NOMBRE	CEDULA	FIRMA	
Daniel Herzoa	176760786		
Nicol Huera	145030241-9		
Paulo Miranda	1721205286		
Renata Haerzon	170487297-6		
Anthony Galvez	171233884-7		
John Quiri	173011923-7		
Rubén Solís	171125840-8		
Henry Rodriguez	1713292157		
Silvia Oquendo	170644877-1		
Sebastián Balleo	070130889-2		
Milton Tarinango	171441814-8		
Linca Villarín	171480522-1		
Luis Zepanda	060172069-1		
Wase Jimenez	17103784634		
Pablo Ovando	1722023924		
Edison Paredes	172054186-9		
Jorge Bermeo	131969987-4		
Stalin Cruz	1715906465		
Tatiana Ibadango	1720314168		
Juan Carlos Solís	171011227-5		
Cristina Solerana	171860256-0		
José Pineda	1708801947		
HERNAN CARDELO	170687259-6		
DIEGO ROSAS	171813319-3		

Anexo N° 11 Registro de Asistencia  
Fuente: Investigación propia  
Elaborado: Mayra Hermoza



Quito, 02 de Mayo del 2018

Señores

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA**

Presente.

De mi consideración:

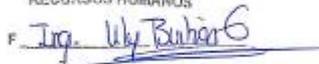
Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega e implementación del proyecto de titulación, desarrollado en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución, **Taller motivacional en la empresa Aronem Air Cargo, enfocado al personal que labora en fechas festivas con la finalidad de prevenir la depresión laboral.**

El trabajo sobre la elaboración de un taller motivacional en la empresa Aronem Air Cargo, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito, se encuentra terminado e implementado satisfactoriamente en la institución.

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

Atentamente,

ARONEM AIR CARGO  
RECURSOS HUMANOS



Ing. Lily Buitrón

Jefe de Talento Humano



Via Tababela S/N y Via Yaniqui, Aeropuerto Mariscal Sucre  
Hangar de Carga Aérea Internacional, Quito - Ecuador  
Pbx: (593-2) 395 7080 - Casilla Postal N° 17-11-6702  
aronem@aronem.com - www.aronem.com





**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA  
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL**

**ORDEN DE EMPASTADO**

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) **HERMOZA HARO MAYRA ALEXANDRA**, portador de la cédula de identidad N° 1004176762, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 26 de abril del 2018

 INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
"CORDILLERA"  
26 ABR 2018  
Sra. Mariela Balseca  
CAJA  
VISTO FINANCIERO  
"CORDILLERA"  
CONSEJO DE CARRERA

Psic. Fabián Jara  
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN

 BIBLIOTECA  
26-4-2018  
Ing. William Parra  
BIBLIOTECA

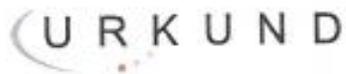
 INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
"CORDILLERA"  
25 ABR 2018  
9,97  
COORDINACIÓN PRÁCTICAS

Ing. Samira Villalba  
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

 INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
"CORDILLERA"  
DIRECCIÓN DE CARRERA

Ing. Franklin Cevallos  
DIRECTOR DE CARRERA

 INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
"CORDILLERA"  
25 ABR 2018  
Tnlg. Samantha Prado  
SECRETARÍA ACADÉMICA  
Samantha Prado



---

## Urkund Analysis Result

Analysed Document: PDF TESIS MAYRA HERMOZA.pdf (D37018351)  
Submitted: 3/27/2018 9:26:00 PM  
Submitted By: hermoza.mayra@hotmail.com Significance: 1 %

### Sources included in the report:

Proyecto.docx (D26894874) <http://www.talleresmotivacionales.com/>

### Instances where selected sources appear:

2



---

ING. NARANJO MINA MARIA JOSE  
Tutor del Proyecto