



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS – PERSONAL

DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL,
CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL CLIMA LABORAL, DE LOS
COLABORADORES EN LA “CASA DE JUSTICIA”,
UBICADO EN EL SECTOR NORTE DE CARCELEN, DEL DISTRITO
METROPOLITANO DE QUITO,
PERIODO 2017

Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Tecnóloga en
administración de Recursos Humanos –Personal

Autora: Lilian María Quilumba Morales

Tutora: Ing. Mayra Valverde

Quito, Octubre 2017



ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 25 de Septiembre de 2017

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) QUILUMBA MORALES LILIAN MARIA de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL, CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL CLIMA LABORAL, DE LOS COLABORADORES EN LA "CASA DE JUSTICIA", UBICADA EN EL SECTOR NORTE DE CARCELEN, DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2017 una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.


ING. VALVERDE MAYRA
Tutor del Proyecto

X 
ING. QUILUMBAQUIN MAYRA
Lector del Proyecto


INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
DIRECCIÓN DE CARRERA
Adm. R.R.H.H. y Marketing
ING. FRANKLIN CEVALLOS
Director de Escuela


ING. GALO CISNEROS
Coordinador de la Unidad de Titulación

DECLARATORIA

Declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigente. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que he llegado son mi absoluta responsabilidad.



QUILUMBA MORALES LILIAN MARÍA

C.C: 172462132-9

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, **Lilian Maria Quilumba Morales** portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 172462132-9 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación.

El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado: “Diseño y Socialización de un plan motivacional, con la finalidad de mejorar el clima laboral, de los colaboradores en la “CASA DE JUSTICIA”, ubicado en el sector norte de Carcelén, del Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2017.”, con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA



NOMBRE Lilian María Quilumba Morales

CEDULA CC: 172462132-9

Quito, a los 4 de Agosto del 2017

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme siempre las fuerzas para continuar, guiarme y darme sabiduría en situaciones difíciles.

A mis padres por su apoyo incondicional y ser el pilar fundamental en mi formación como profesional por toda la confianza que depositaron en mí dándome las fuerzas para continuar y alcanzar mi sueño.

A mi hermana CELIA QUILUMBA por sus sabios consejos en los momentos más difíciles y por su apoyo constante para seguir adelante y no rendirme.

A la ingeniera MAYRA VALVERDE por su valioso aporte profesional en el transcurso del presente proyecto de investigación y a todos quienes conforman el instituto tecnológico superior cordillera por sus conocimientos impartidos y ser parte de mi formación.

DEDICATORIA

Al culminar una nueva etapa de mi vida quiero dedicar el presente proyecto de investigación especialmente a mis padres MANUEL QUILUMBA COLLAGUAZO Y MARIA MORALES LARA el cual refleja el esfuerzo y sacrificio que me brindan en cada momento siendo personas dignas de admiración quienes supieron guiarme en el transcurso de mi vida inculcando ejemplos dignos de superación

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA.....	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPITULO I.....	1
ANTECEDENTES.....	1
1.01.- Contexto.....	1
1.01.01.- Macro	1
1.01.03.- Micro.....	4
1.02.- Justificación	4
1.03.- Definición del problema central (matriz t).	6
1.03.01.- Análisis de la matriz T.....	7
CAPITULO II	9
INVOLUCRADOS	9
2.01.- Mapeo de involucrados.....	9
2.01.01.- Análisis del mapeo de involucrados	10
2.02.- Matriz de análisis de involucrados.....	11
2.02.01.- Análisis de la matriz de involucrados.....	12

CAPITULO III.....	15
PROBLEMAS Y OBJETIVOS	15
3.01.- Árbol de problemas.	15
3.01.01.- Análisis del árbol de problemas.....	16
3.02.- Árbol de objetivos.	17
3.02.01.-Análisis del árbol de objetivos.....	18
CAPITULO IV.....	19
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.....	19
4.01 Matriz de análisis de alternativas	19
4.01.01.- Análisis de matriz de alternativas.	21
4.02 Matriz De Análisis De Impacto De Los Objetivos	22
4.02.01.- Análisis de matriz de impacto de los objetivos.	23
4.03.- Diagrama de Estrategias.	25
4.03.01.- Análisis del diagrama de estrategias.....	26
4.04.- Marco Lógico.	27
4.04.01.-Análisis del marco lógico	31
CAPITULO V	35
PROPUESTA.....	35
5.01.- Antecedentes.....	35
5.02.- Justificación	36
5.03.- Objetivo general	36
5.04.- Objetivos específicos	36
5.05.- Orientación para el Estudio.	37
5.05.01.-Plan motivacional	37
5.05.02.- Concepto de Motivación.....	37
5.05.03.- Importancia de la Motivación.....	38

5.05.04.- Beneficios de la Motivación	38
5.05.05.- Tipos de Motivación Laboral.....	38
5.05.06.- Características de la motivación	39
5.05.07.- Comunicación asertiva.....	40
5.05.08.- Clima laboral.....	40
5.05.09.- Relaciones interpersonales.....	41
5.06.-Descripción de la herramienta metodológica.....	41
5.06.01 Enfoque de la investigación	41
5.06.02 Recolección de la información.....	42
5.06.03 Método utilizado	42
5.06.04 Técnica utilizada	42
5.06.05 Estructura de la encuesta	43
5.06.06 Tipo de investigación.....	43
5.06.07 Población y muestra	44
5.07.- Diseño y socialización de un plan motivacional, con la finalidad de mejorar el clima laboral, de los colaboradores en la "CASA DE JUSTICIA"	58
5.07.01 Introducción	58
5.07.02.- Bienvenida	58
5.07.03 Objetivo general	58
5.07.04 Objetivos específicos	59
5.07.05 Filosofía Corporativa	59
5.07.06.- Valores Corporativos.....	59
5.07.07.- Organigrama estructural "CASA DE JUSTICIA"	60
5.07.08.- Desarrollo de las actividades del plan motivacional.....	61
5.08.- Taller.....	78
5.08.01.- Reglas de oro.....	78
5.08.02.-Video de bienvenida (2,54 minutos).....	78

5.08.03.- Tema 1: Objetivos de un plan motivacional (3 minutos)	79
5.08.04.-Tema2: ¿Qué es la motivación laboral? (5 minutos).....	79
5.08.06.- Tema 4: Beneficios de la motivación (4 minutos).....	80
5.08.07.- Tema 5: Realización de dinámicas (8 minutos).....	81
5.08.08.- Tema 6: Factores de la Motivación (4 minutos).....	82
5.08.09.- Tema 7: Comunicación Asertiva (4 minutos).....	82
5.08.10.- Tema 8: Clima Laboral (4 minutos)	83
5.08.11.- Tema 9: Relaciones Interpersonales (4 minutos)	84
5.08.12.- Retroalimentación. (5 minutos)	84
5.08.13.- Resumen del presupuesto de los temas a socializar	85
5.08.14.-Resumen de los tiempos para la socialización.....	85
5.09.- Taller de socialización del Plan motivacional	86
5.09.01.- Objetivos del taller.....	86
5.09.02.- Metodología.....	86
5.09.03.- Contenido del taller	86
5.09.04.- Responsable	87
5.09.05.- Materiales utilizados.....	87
5.09.06.- Participantes.....	87
5.09.07.- Facilitador.....	87
5.09.08.- Día que se realizara el taller de socialización.....	87
5.09.09.- Duración del taller	87
5.09.10.- Lugar de la realización del taller	88
5.09.11.- Cronograma del programa de la socialización	88
CAPITULO VI.....	101
RECURSOS Y PRESUPUESTO	101
6.01.- Recursos.....	101

6.01.01.- Recursos Humanos.	101
6.01.02.- Recursos Audiovisuales.	101
6.02.03.- Infraestructura.	102
6.01.04.- Material de apoyo.	102
6.02.- Presupuesto.	103
6.03.- Cronograma.	104
CAPITULO VII	107
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	107
7.01.- Conclusiones.....	107
7.02.- Recomendaciones	109
ANEXOS	113
Anexo 1: Bienvenida y Objetivos del Taller Motivacional	113
Anexo 2: Exposición del tema Motivación Laboral	113
Anexo 3: Exposición del tema Relaciones Interpersonales	114
Anexo 4: Exposición del tema Comunicación Asertiva	114
Anexo 5: Exposición del tema Clima Laboral	115
Anexo 6: Realización de la encuestas	115
Anexo 7: Realización de la encuestas	116
Anexo 8: Realización de la encuesta.....	116

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Definición del problema central (matriz t)	6
Tabla 2 Matriz de análisis de involucrados	11
Tabla 3 matriz de análisis de alternativas	20
Tabla 4 Matriz de análisis de impacto de los objetivos	22
Tabla 5 Marco Lógico	27
Tabla 6 Población y muestra	44
Tabla 7 Pregunta 1	47
Tabla 8 Pregunta 2	48
Tabla 9 Pregunta 3	49
Tabla 10 Pregunta 4	50
Tabla 11 Pregunta 5	51
Tabla 12 Pregunta 6	52
Tabla 13 Pregunta 7	53
Tabla 14 Pregunta 8	54
Tabla 15 Pregunta 9	55
Tabla 16 Pregunta 10	56
Tabla 17 Presupuesto	76
Tabla 18 Resumen del presupuesto de los temas a socializar	85
Tabla 19 Resumen de los tiempos para la socialización	85
Tabla 20 Cronograma del programa de la socialización	88
Tabla 21 Pregunta 11	91
Tabla 22 Pregunta 12	92
Tabla 23 Pregunta 13	93
Tabla 24 Pregunta 14	94
Tabla 25 Pregunta 15	95
Tabla 26 Pregunta 16	96
Tabla 27 Pregunta 17	97
Tabla 28 Pregunta 18	98
Tabla 29 Pregunta 19	99
Tabla 30 Pregunta 20	100

Tabla 31 Recursos Audiovisuales.	101
Tabla 32 Infraestructura.	102
Tabla 33 Material de apoyo.....	102
Tabla 34 Presupuesto.	103
Tabla 35 Cronograma.....	104

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapeo de involucrados.....	9
Figura 2 Árbol de problemas.	15
Figura 3 Árbol de objetivos.	17
Figura 4 Diagrama de Estrategias.	25
Figura 5 Pregunta 1.....	47
Figura 6 Pregunta 2.....	48
Figura 7 Pregunta 3.....	49
Figura 8 Pregunta 4.....	50
Figura 9 Pregunta 5.....	51
Figura 10 Pregunta 6.....	52
Figura 11 Pregunta 7.....	53
Figura 12 Pregunta 8.....	54
Figura 13 Pregunta 9.....	55
Figura 14 Pregunta 10.....	56
Figura 15 Objetivo 1.....	61
Figura 16 Actividad 1.....	62
Figura 17 Actividad 2.....	63
Figura 18 Objetivo 2.....	65
Figura 19 Actividad 3.....	66
Figura 20 Actividad 4.....	68
Figura 21 Objetivo 3.....	69
Figura 22 Actividad 5.....	70
Figura 23 Dinámica 1.....	72
Figura 24 Dinámica 2.....	74
Figura 25 Dinámica 3.....	75
Figura 26 Video Bienvenida.....	78
Figura 27 Tema 1.....	79
Figura 28 Tema 2.....	79
Figura 29 Tema 3.....	80
Figura 30 Tema 4.....	80
Figura 31 Tema 5.....	81

Figura 32 Tema 6	82
Figura 33 Tema 7	82
Figura 34 Tema 8	83
Figura 35 Tema 9	84
Figura 36 Pregunta 11	91
Figura 37 Pregunta 12	92
Figura 38 Pregunta 13	93
Figura 39 Pregunta 14	94
Figura 40 Pregunta 15	95
Figura 41 Pregunta 16	96
Figura 42 Pregunta 17	97
Figura 43 Pregunta 18	98
Figura 44 Pregunta 19	99
Figura 45 Pregunta 20	100

RESUMEN EJECUTIVO

El proyecto de investigación se lo diseño basándose en la importancia de la motivación laboral para los colaboradores en su puesto de trabajo de la institución "CASA DE JUSTICIA" en el cual se localizaron problemas como :carecía de motivación y un mal clima laboral para todos los miembros de la institución la misma que cuenta con una población de 31 personas, La información se obtuvo a través de las encuestas, videos y talleres realizados a los colaboradores .

El plan motivacional tiene como finalidad mejor el clima laboral , en cual beneficiara a los colaboradores para elevar el rendimiento , productividad y de esta manera exista mayor compromiso impulsándoles a ser más eficientes pero además a crear un clima que genere confianza , logrando así la estabilidad laboral de los colaboradores .

- Cultura de sinergia
- Comunicación asertiva
- Empoderamiento
- Relaciones interpersonales
- Armonía laboral

ABSTRACT

The research project was designed based on the importance of the work motivation for the employees in their work place of the institution "HOUSE OF JUSTICE" in which were located problems such as: lacked motivation and a bad working environment for all Members of the same institution that has a population of 31 people, The information was obtained through surveys, videos and workshops made to employees.

The motivational plan has as a better goal the work climate, in which it will benefit the employees to raise the yield, productivity and in this way there is a greater commitment, encouraging them to be more efficient but also to create a climate that generates confidence, thus achieving job stability Of employees.

- Synergy culture
- Assertive communication
- Empowerment
- Interpersonal relationships
- Work Harmony

INTRODUCCIÓN

Este proyecto de Investigación, se desarrolla en la institución "CASA DE JUSTICIA". Ubicada en el sector norte de Carcelén del Distrito Metropolitano de Quito, inicia sus labores el 16 de mayo del 2012, como una institución pública teniendo como principal actividad a receptor denuncias ,noticias del delito enmarcada siempre los principios y valores del código de ética de la función judicial y los lineamientos, políticas emitidos desde la FISCALIA GENERAL DEL ESTADO.

El problema principal de la institución es por la carencia de este plan motivacional ha generado un mal clima laboral, carencia de relaciones interpersonales ente los colaboradores, condiciones inadecuadas de trabajo, provocando el alto índice de rotación laboral

Para la solución de este problema se propone el Diseño y Socialización de un plan motivacional como una herramienta de mejora continua dentro de la institución el mismo que ayudara a mejora el clima laboral, promover las relaciones interpersonales, mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores y ante todo la estabilidad laboral de los colaboradores en sus puestos de trabajo.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.01.- Contexto

1.01.01.- Macro

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar las metas propuestas, es un recurso muy importante para las empresas ya con ello pueden mejorar calidad y rendimiento.

“Además es de suma importancia principalmente en el ámbito laboral si se aplica se puede lograr que los colaboradores motivados, se esfuercen para tener un mejor desempeño en su trabajo, una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes si no es posible al menos lo intentara. Además la motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que ayude a tener un alto desempeño laboral.

El Psicólogo F: Dorsch, (2012) menciona que la motivación es "el trasfondo psíquico e impulsor que sostiene la fuerza de la acción y señala la dirección a seguir". Los seres humanos actuamos siguiendo determinados móviles y buscando fines; siempre obedeciendo a motivaciones de diversos géneros. Podemos decir que la motivación es considerada como "el conjunto de las razones que explican los actos de un individuo" o "la explicación del motivo o motivos por los que se hace una acción".

En relación al tema que ocupa se puede mencionar que desde 1920 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha luchado por el bienestar del trabajador ya que es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Prevista por el Tratado de Versalles en 1919. Tiene como objetivos principales mejorar las condiciones de trabajo; promover empleos productivos para el necesario desarrollo social así como mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo." (Fiscal, 2011)

1.01.02.- Meso

“Según los estudios realizados por la facultad de ciencias administrativas la empresa “Madedarq S.A ubicada en la ciudad de Ambato se dedica a la fabricación de muebles, decorados interiores y exteriores de madera, inició sus actividades en el año 2001, generando así fuentes de empleo que promueven el desarrollo de la localidad.

Pero en la actualidad se evidencia que la empresa enfrenta falencias que no le permiten crecer, todo esto debido a que no cuenta con una motivación que promueva no solo una evaluación a su personal, sino también formarlo y mejorarlo a partir de un sistema integral de manejo de recurso humano afectando esto el rendimiento laboral y por ende limita la inversión empresarial.

Es por eso que se les aplicará una encuesta para explorar sus metas, sus motivos sus aspiraciones dentro de la organización. Los resultados analizados estadísticamente muestran el fuerte grado de relación entre las variables de estudio. Se determina que la creación de un plan motivacional es fundamental para el crecimiento de la empresa, para mejorar su relación interna y reflejarlo así en el rendimiento de los trabajadores obteniendo como resultado la productividad de la empresa.

Por tanto es necesario motivar al personal, para que “quieran” y para que “puedan” desempeñar satisfactoriamente su trabajo. La “Motivación Laboral es parte importante en el logro de la eficiencia empresarial, debido a que se ha descubierto que la calidad de los servicios dependen en gran parte de la persona que los brinda, para así proyectar una buena imagen corporativa y por ende la empresa se convierta en referente para las del medio, potencializando no solo el rendimiento, sino también la inversión” (Aldás, 2012)

1.01.03.- Micro

En el Distrito metropolitano de Quito, las empresas, buscan mantener un alto índice de motivación laboral de los colaboradores los mismos que son factores claves para el buen funcionamiento y desarrollo de la empresa logrando así alcanzar con todas las metas establecidas.

La necesidad de generar un alto índice de motivación laboral hace que los altos mandos en la “Casa de Justicia” se preocupen por mantener a los colaboradores motivados de tal manera que esto ayudara a que la empresa obtenga buenos resultados tanto en la productividad como en el buen clima laboral entre los colaboradores, se trabaja con la finalidad de que los colaboradores se sientan altamente motivados y así puedan alcanzar sus objetivos establecidos.

1.02.- Justificación

En la institución “CASA DE JUSTICIA” se dan varias situaciones adversas, una de las principales es la falta de motivación, debido al desinterés por parte del alto mando, lo cual provoca la existencia de un mal clima laboral, siendo este uno de los factores principales que afectan al bajo rendimiento y productivo, generando un escaso crecimiento personal y profesional, malas condiciones de trabajo.

Es por esto que este proyecto está enfocado al mejoramiento del clima laboral de los colaboradores en la “Casa de Justicia”, mediante el diseño y la socialización de un

plan motivacional, que permitirá alcanzar los resultados deseados con eficiencia, calidad e innovación, donde se propiciara un clima laboral saludable y las relaciones interpersonales sean de calidad, e incluso las condiciones físicas o ambientales de trabajo sean óptimas para el buen desempeño de las diferentes actividades dentro de la empresa.

Igualmente contribuyendo al objetivo 9 del plan nacional del buen vivir que es garantizar el trabajo digno en todas sus formas, haciendo referencia al tema, que un trabajo digno sea fuente de realización personal y se contribuya como base para la búsqueda de los talentos de las personas.

1.03.- Definición del problema central (matriz t).

Tabla 1 Definición del problema central (matriz t).

SITUACIÓN EMPEORADA	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORADA
Alto índice de rotación laboral por parte de los colaboradores	Mal clima laboral en la “CASA DE JUSTICIA “por carencia de interés por parte de los altos mandos				Estabilidad laboral de los colaboradores en sus puestos de trabajo.
FUERZAS IMPULSADORAS	I	PC	I	PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
Diseño y socialización de un plan motivacional para los colaboradores en la “ Casa de Justicia”	1	5	5	1	Desinterés de los colaboradores para aceptar la socialización de un plan motivacional
Entregar incentivos a los colaboradores por el cumplimiento de objetivos	1	4	5	1	Indiferencia de los colaboradores para cumplir sus objetivos
Fomentar una cultura de sinergia por parte de los colaboradores	2	4	5	2	Resistencia por parte de los colaboradores para fomentar la cultura de sinergia
Capacitar a los jefes inmediatos de cada área sobre la desmotivación y sus consecuencias	1	3	5	2	Desinterés de los jefes por asistir a las capacitaciones
Realizar actividades deportivas para la distracción del personal	2	5	5	2	Desinterés de los colaboradores por asistir a los eventos

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

1.03.01.- Análisis de la matriz T.

La MATRIZ T consta de una situación actual la cual es mal clima laboral en la “Casa de Justicia” por carencia de interés por parte de los altos mandos, Al no realizar nada se tendrá una situación empeorada Alto índice de rotación laboral por parte de los colaboradores, con el proyecto se pretender llegar a una situación mejorada la cual es Estabilidad laboral de los colaboradores en sus puestos de trabajo.

Para esto se cuenta con fuerzas impulsadoras como son: Diseño y socialización de un plan motivacional para los colaboradores en la “casa de justicia” porque no existe el diseño de un plan motivacional, seda un parámetro de 1, con el proyecto se pretende llegar a un parámetro de 5, como fuerza bloqueadora Desinterés de los colaboradores para aceptar la socialización de un plan motivacional es alto por eso se da el parámetro de 5, se pretender disminuir el desinterés de los colaboradores alcanzando el parámetro de 1.

Fuerza impulsadora Entregar incentivos a los colaboradores por el cumplimiento de objetivos, por carencia de incentivos adecuados se da un parámetro de 1, con el proyecto se pretende llegar a un parámetro 4, Cómo fuerza bloqueadora Indiferencia de los colaboradores para cumplir sus objetivos es alta motivo por el cual se da un parámetro de 5, se pretende reducir la indiferencia de los colaboradores alcanzando el parámetro de 1.

Fuerza impulsadora fomentar una cultura de sinergia por parte de los colaboradores, debido a que no promueven constantemente el trabajo en equipo, se da un parámetro de 2, con el proyecto se pretende llegar a un parámetro de 4, como fuerza bloqueadora resistencia por parte de los colaboradores para fomentar una cultura de sinergia, es alta por eso se da un parámetro de 5, por tal razón se reducirá la resistencia para fomentar una cultura de sinergia logrando obtener un parámetro de 2.

Fuerza impulsadora capacitar a los jefes inmediatos de cada área sobre la desmotivación y sus consecuencias ya que no se cuenta con ningún tipo de capacitaciones motivo por el cual se da un parámetro de 1, con este proyecto se pretende tener personal capacitado logrando un parámetro de 5, como fuerza bloqueadora el Desinterés de los jefes por asistir a las capacitaciones es alta por eso tiene un parámetro de 5, se logrará aminorar el desinterés laboral alcanzando un parámetro 2

Fuerza impulsadora Realizar actividades deportivas para la distracción del personal, por falta de actividades deportivas se da un parámetro de 2, por lo tanto el objetivo es realizar actividades deportivas consiguiendo un parámetro de 5 que es alto, como fuerza bloqueadora desinterés de los colaboradores por asistir a los eventos es alto por eso tiene un parámetro de 5, se logrará disminuir el desinterés de los colaboradores logrando alcanzar un parámetro de 2.

CAPITULO II

INVOLUCRADOS

2.01.- Mapeo de involucrados.



Figura 1 Mapeo de involucrados.

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

2.01.01.- Análisis del mapeo de involucrados

En el mapeo de involucrados se identifican diferentes intereses, capacidades y necesidades de los grupos involucrados por tal razón en primer lugar se escogió al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ya que esta entidad es de vital importancia porque es el responsable de aplicar el seguro obligatorio de todos los colaboradores e intervenga de manera directa con el proyecto. En segundo lugar se tiene al Ministerio de Relaciones Laborales que es un ente rector de las políticas laborales del Ecuador y garantiza el respeto de los derechos de los colaboradores, es así que es un involucrado esencial dentro del proyecto.

Como tercer involucrado está el área de Talento Humano la cual proporciona información necesaria para el cumplimiento del proyecto, el cuarto involucrado es la "Casa de Justicia" que es donde se va a desarrollar y socializar el proyecto con el fin de mejorar el clima laboral existente.

El último involucrado es el Instituto Tecnológico Superior Cordillera ya que es la institución que imparte y brinda conocimientos necesarios para el buen desarrollo del proyecto.

2.02.- Matriz de análisis de involucrados

Tabla 2 Matriz de análisis de involucrados

AUTORES INVOLUCRADOS	INTERES SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS MANDATOS CAPACIDADES	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
Iess	Impartir charlas acerca de cómo tener un buen clima laboral.	Falta de apoyo para realizar los respectivos charlas.	Art: 40 derechos exclusivos de los colaboradores.- el empleador no podrá hacer efectivas.	Tener una buena comunicación asertiva en la empresa.	Cambio de políticas por parte de las autoridades.
Ministerio de Relaciones Laborales	Dar charlas sobre motivación laboral.	Falta de estabilidad laboral.	Art.14 estabilidad mínima de los colaboradores en la organización.	Que exista un buen clima laboral.	Desinterés por parte de las autoridades.
Talento Humano	Fomentar una cultura de sinergia en la institución.	Poca afinidad entre los colaboradores.	Art: 42 obligaciones del empleador brindar un buen trato es indemnizar.	Talleres para convivencia en el trabajo.	Renuencia por parte de los empleadores.
Colaboradores	Implementar un sistema de valores.	Resistencia al uso de valores.	Art: 3 libertad de trabajo y contratación. El trabajo es libre para dedicar su esfuerzo a la labor.	Tener un buen ambiente laboral.	Falta de voluntad y empeño.
Itsco	Facilitadores para el cumplimiento del proyecto.	Falta de interés por parte de los estudiantes.	Art: 182 coordinación del sistema de educación con la función ejecutiva.	Diseño y socialización de un plan de motivación laboral.	Falta de dedicación.

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

2.02.01.- Análisis de la matriz de involucrados.

En la siguiente matriz de los involucrados se ha tomado en cuenta a los siguientes actores Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social, Ministerio de las Relaciones Laborales, Talento Humano, Servidores, Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

El interés que tiene sobre el problema central el Instituto Ecuatoriano de Seguridad social es impartir charlas acerca de cómo tener un buen clima laboral, el problema que se percibe es la falta de apoyo para realizar las respectivas charlas, para esto se cuenta con recursos ,mandatos, capacidades, personal idóneo por lo tanto se acoja al código de trabajo, el artículo 40 derechos exclusivos del trabajador que el empleador no podrá hacer efectivos, el interés que se tiene sobre el proyecto desde la perspectiva del instituto ecuatoriano de seguridad social es generar comunicación asertiva en la institución, los conflictos potenciales pueden ser cambios de políticas por parte de las autoridades.

El interés que tiene sobre el problema central el Ministerio de Relaciones Laborales es dar charlas de motivación laboral, el problema que se percibe es la falta de estabilidad laboral, para esto se cuenta con recursos, mandatos, capacidades, personal idóneo por lo tanto se acoja al código de trabajo, el artículo 14 estabilidad mínima y excepción estableciendo como un tiempo mínimo de duración.

El interés que se tiene sobre el proyecto desde la perspectiva del ministerio de relaciones laborales es, que exista un buen ambiente laboral, los conflictos potenciales pueden ser, desinterés por parte de las autoridades.

El interés que tiene sobre el problema central, Talento Humano, es fomentar una cultura de sinergia en la organización, el problema que se percibe es poca afinidad entre los colaboradores, para esto se cuenta con recursos ,mandatos ,capacidades, por lo tanto se acoja al código de trabajo, el articulo 42 obligaciones del empleador es dar un buen trato e indemnizar, el interés que se tiene sobre el proyecto desde la perspectiva de Talento Humano es, brindar talleres para una buena convivencia, los conflictos potenciales pueden ser, renuencia por parte de los empleadores.

El interés que tienen sobre el problema central ,los colaboradores ,es implementar un sistema de valores, los problemas que se perciben es resistencia al uso de los valores para esto se cuenta con recursos ,mandatos ,capacidades, por lo tanto se acoja al código de trabajo, el articulo 3 la libertad de trabajo y contratación porque el trabajador es libre para dedicar su esfuerzo, el interés que se tiene sobre el proyecto desde la perspectiva de los colaboradores es, tener un ambiente laboral lleno de valores y armonía, los conflictos potenciales pueden ser, falta de voluntad y empeño.

El interés que tiene sobre el problema central, el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, es tener facilitadores para el cumplimiento del proyecto, el problema que se percibe es falta de interés por parte de los estudiantes para esto se cuenta con

recursos, mandatos, capacidades, por lo tanto se acoja a la ley Orgánica de Educación Superior, el artículo Art.182 la coordinación del sistema de educación superior con la función ejecutiva, tiene por efecto ejercer la rectoría política pública de educación superior y coordinar el interés que se tiene sobre el proyecto es la elaboración de un buen manual de inducción desde la perspectiva el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, los conflictos potenciales pueden ser, la falta de dedicación.

CAPITULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01.- Árbol de problemas.

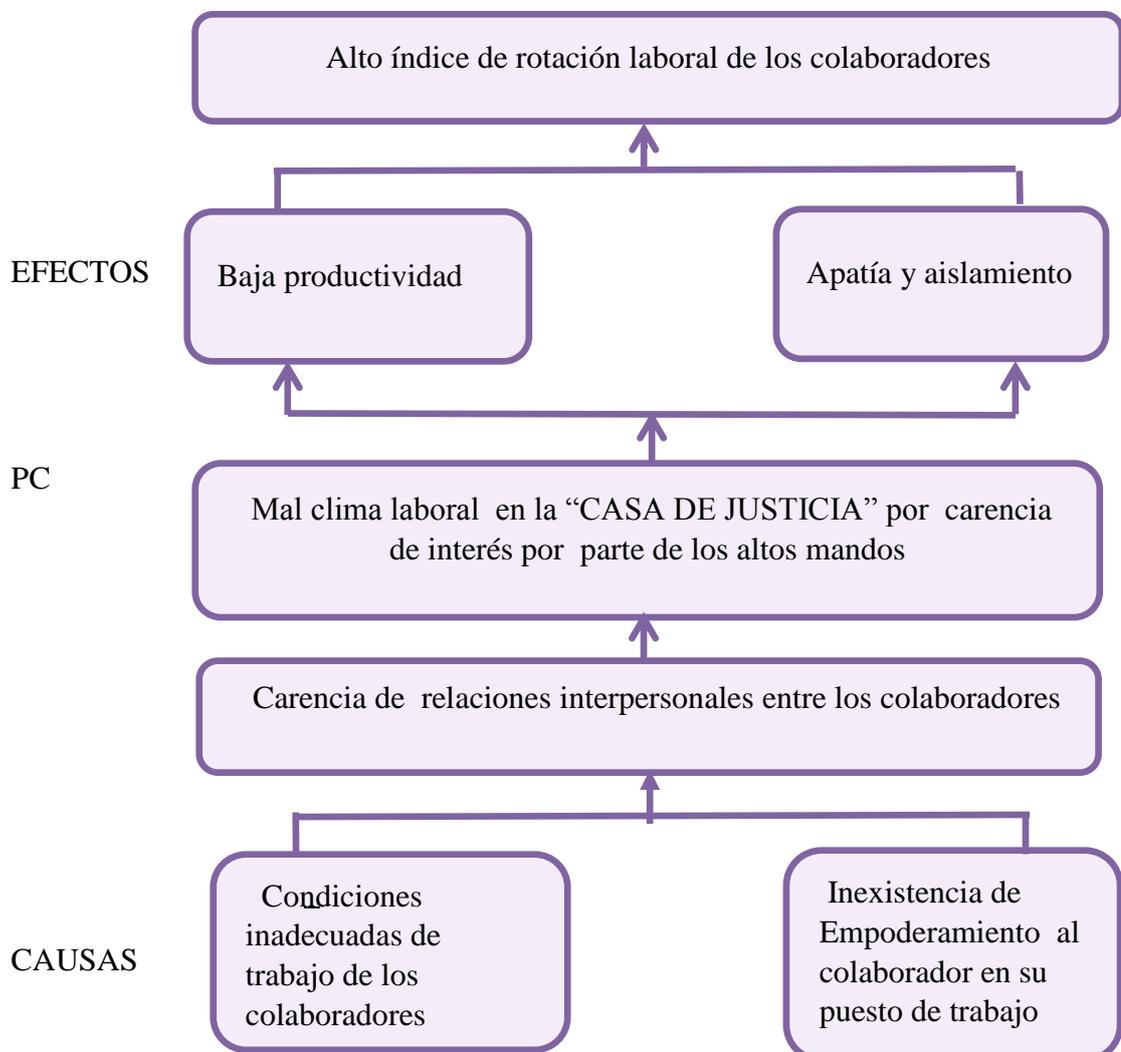


Figura 2 Árbol de problemas.

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

3.01.01.- Análisis del árbol de problemas.

En el siguiente árbol de problemas se tiene como problema central el mal clima laboral en la "CASA DE JUSTICIA" por carencia de interés por parte de los altos mandos, las causas principales son: condiciones inadecuadas de trabajo de los colaboradores por falta de un ambiente relajado en su área laboral, además inexistencia de empoderamiento al colaborador en su puesto de trabajo por falta de dirección y reconocimiento por parte de los altos mandos hacia sus colaboradores de la institución.

Esto genera, carencia de relaciones interpersonales entre colaboradores porque existe problemas de comunicación, lo que provoca efectos como: baja productividad en las tareas asignadas, apatía y aislamiento de los colaboradores, estos efectos generan un alto índice de rotación laboral de los colaboradores en sus puestos de trabajo.

3.02.- Árbol de objetivos.

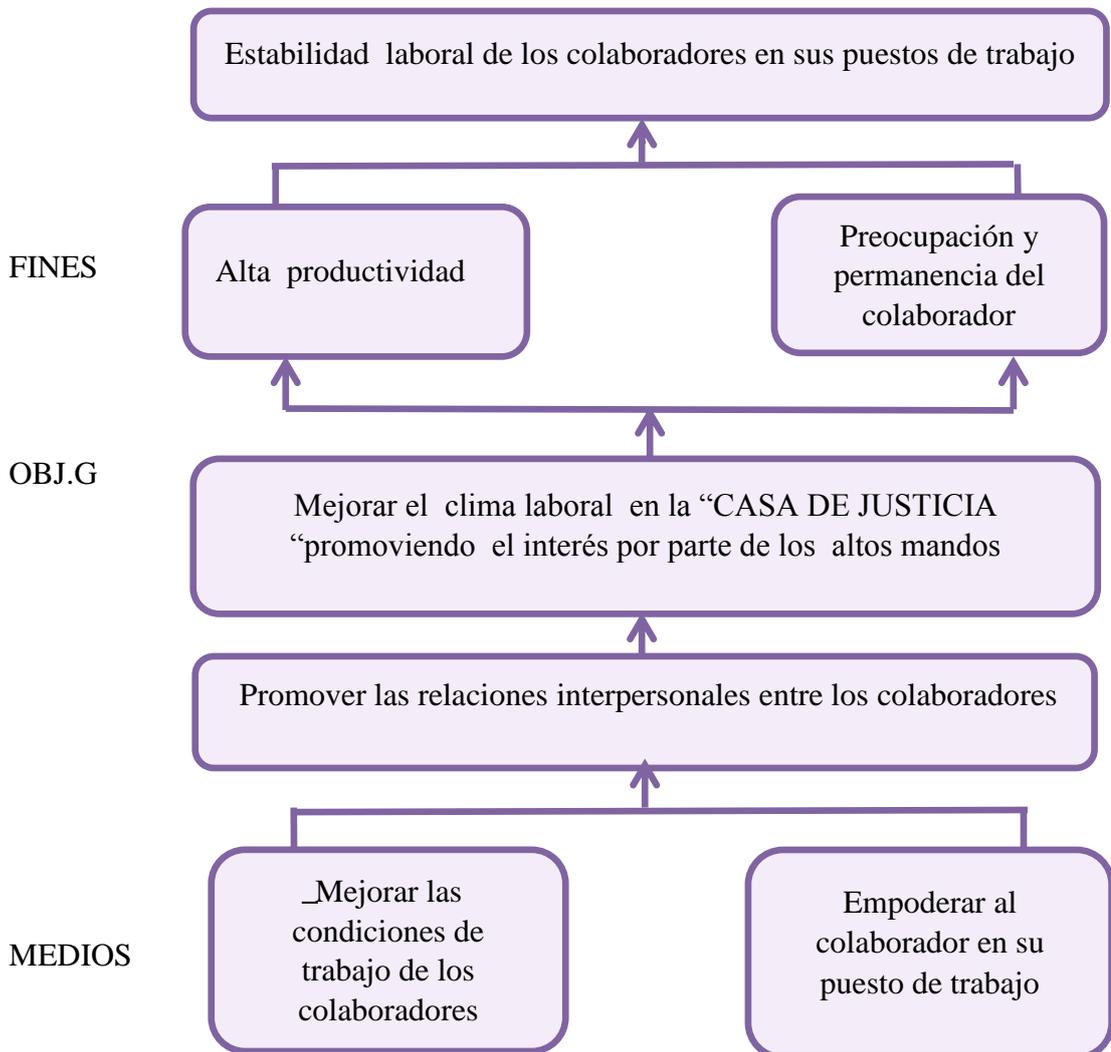


Figura 3 Árbol de objetivos.

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

3.02.01.-Análisis del árbol de objetivos.

En el siguiente árbol de objetivos se tiene como objetivo general mejorar el clima laboral en la “CASA DE JUSTICIA, promoviendo el interés por parte de los altos mandos, dentro del mismo que tiene como medios: mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores porque existe un ambiente adecuado en su área laboral, además empoderar al colaborador en su puesto de trabajo porque existe dirección y reconocimiento adecuado por parte de los altos mandos hacia sus colaboradores de la institución.

Esto genera, promover las relaciones interpersonales entre los colaboradores porque existe comunicación asertiva, lo que provoca fines como: alta productividad en las tareas asignados, preocupación y permanecía del colaborador, estos fines generan la estabilidad laboral de los colaboradores en sus puesto de trabajo.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.01 Matriz de análisis de alternativas

“El análisis de alternativas permite establecer el objetivo principal del proyecto, así como identificar los medios posibles para alcanzarlo y seleccionar aquellos que resulten más adecuados, desde los puntos de vista técnico y económico. El objetivo principal del proyecto representa un cambio social, cuyo logro es en sí mismo la solución al problema central que afecta a la población potencialmente beneficiaria. Debe ser mensurable en tiempo y esfuerzo razonables, y debe ser redactado usando verbos que denoten acción.

El objetivo principal es la misión del proyecto. Un proyecto es lo que está establecido en su objetivo principal, Consiste en identificar las posibles soluciones del problema social abordado por el proyecto. Permite a la entidad formuladora identificar los medios posibles para la solución del problema y seleccionar aquellos que resulten más adecuados para el logro del objetivo del proyecto” (Cempro, Planes y Proyectos, s.f.)

MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

Tabla 3 matriz de análisis de alternativas

Objetivos	Impacto del Propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categ.
Mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores	5	4	5	5	5	24	Alta
Empoderar al colaborador en su puesto de trabajo	4	4	5	5	5	23	Alta
Promover las relaciones interpersonales entre los colaboradores	5	5	4	5	5	24	Alta
Mejorar el clima laboral en la “CASA DE JUSTICIA” promoviendo el interés por parte de los altos mandos	4	5	5	5	5	24	Alta

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

4.01.01.- Análisis de matriz de alternativas.

El primer objetivo es mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores , tiene un impacto sobre el propósito de 5, la factibilidad técnica de 4, la factibilidad financiera 5, la factibilidad social de 5, la factibilidad política de 5 dando un total de 24 que equivale a alto

El segundo objetivo es empoderar al colaborador en su puesto de trabajo, obteniendo impacto sobre el propósito de 4, la factibilidad técnica de 4, la factibilidad financiera 5, la factibilidad social de 5, la factibilidad política de 5, dando un total de 23 que equivale a alto

Por otro lado se encuentra el tercer objetivo que promover las relaciones interpersonales entre los colaboradores, obteniendo impacto sobre el propósito de 5, la factibilidad técnica de 5, la factibilidad financiera 4, la factibilidad social de 5, la factibilidad política de 5, dando un total de 24 que equivale a alto

Y el cuarto objetivo es mejorar el clima laboral en la "CASA DE JUSTICIA" promoviendo el interés por parte de los altos mandos , obteniendo impacto sobre el propósito de 4, la factibilidad técnica de 5, la factibilidad financiera 5, la factibilidad social de 5, la factibilidad política de 5 ,dando un total de 24 que equivale a alto.

4.02 Matriz De Análisis De Impacto De Los Objetivos

Tabla 4 Matriz de Análisis de impacto de los objetivos

Objetivos	Factibilidad Lograre	Impacto Genero	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores	Ayuda al buen rendimiento del colaborador en su puesto de trabajo (5)	Personal motivado tanto hombre y mujeres(4)	Ofrecer un buen ambiente laboral para los colaboradores(5)	Cumplimiento de las funciones para mantener el orden de la empresa (5)	los colaboradores realizaran de manera adecuada las tareas asignadas(5)	24	alta
Empoderar al colaborador en su puesto de trabajo	Alta productividad por parte de los colaboradores (4)	Existe la participación del género masculino y femenino(4)	Mejorar el ambiente laboral (5)	Promueve el bienestar de los colaboradores(5)	Charlas continuas sobre el desarrollo humano (5)	23	alta
Promover las relaciones interpersonales entre los colaboradores	Comunicación asertiva entre los colaboradores de la organización (5)	Brinda estabilidad laboral ya sea a hombres y mujeres(5)	Brinda una mejor estabilidad laboral(4)	fortalecer los canales de comunicación entre jefe y colaborador (5)	Se fortalecerá el recurso humano con el que cuenta la institución(5)	24	alta
Mejorar el clima laboral en la “CASA DE JUSTICIA” promoviendo el interés por parte de los altos mandos	Estabilidad laboral de los colaboradores en sus puestos de trabajo (4)	Fortalecer el trabajo en equipo (5)	Brinda una mejor imagen institucional (5)	Contar con personas altamente capacitados(5)	Charlas continuas de motivación (5)	24	alta

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

4.02.01.- Análisis de matriz de impacto de los objetivos.

Mediante el análisis del impacto de los objetivos se encuentra como primer objetivo Mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores, cuenta con la factibilidad a lograrse mediante el buen rendimiento del colaborador en su puesto de trabajo, el impacto al género personal motivado tanto hombres y mujeres, ocasionando un impacto ambiental Ofrecer un buen ambiente laboral para los colaboradores, obteniendo como relevancia el Cumplimiento de las funciones para mantener el orden de la empresa, mediante la sostenibilidad los colaborador realizaran de manera adecuada las tareas asignadas.

El siguiente objetivo es empoderar al colaborador en su puesto de trabajo, cuenta con una factibilidad a lograrse mediante alta productividad por parte de los colaboradores en la organización, el impacto al género existe la participación del género masculino y femenino, ocasionando un impacto ambiental donde se mejora el ambiente laboral, obteniendo como relevancia promover el bienestar de los trabajadores, mediante la sostenibilidad se implementarán normativas que serán socializadas con todo el personal.

Por lo tanto el siguiente objetivo es promover las relaciones interpersonales entre los colaboradores, cuenta con una factibilidad a lograrse mediante la Comunicación asertiva entre los colaboradores de la organización, el impacto de género brindar estabilidad laboral a hombres y mujeres, ocasionando un impacto ambiental brindar una mejor estabilidad laboral,

Obteniendo como relevancia fortalecer los canales de comunicación entre jefe y colaborador, dentro de la sostenibilidad se fortalecerá el recurso humano con el que cuenta la institución.

El objetivo donde se quiere mejorar el clima laboral en la "CASA DE JUSTICIA" promoviendo el interés por parte de los altos mandos, cuenta con la factibilidad a lograrse la estabilidad laboral de los colaboradores en sus puestos de trabajo, se tiene un impacto de genero fortalecer el trabajo en equipo, ocasionando un impacto ambiental brindar una mejor imagen institucional, obteniendo como relevancia personal altamente capacitado, dentro de la sostenibilidad se realizara charlas continuas de motivación

4.03.- Diagrama de Estrategias.

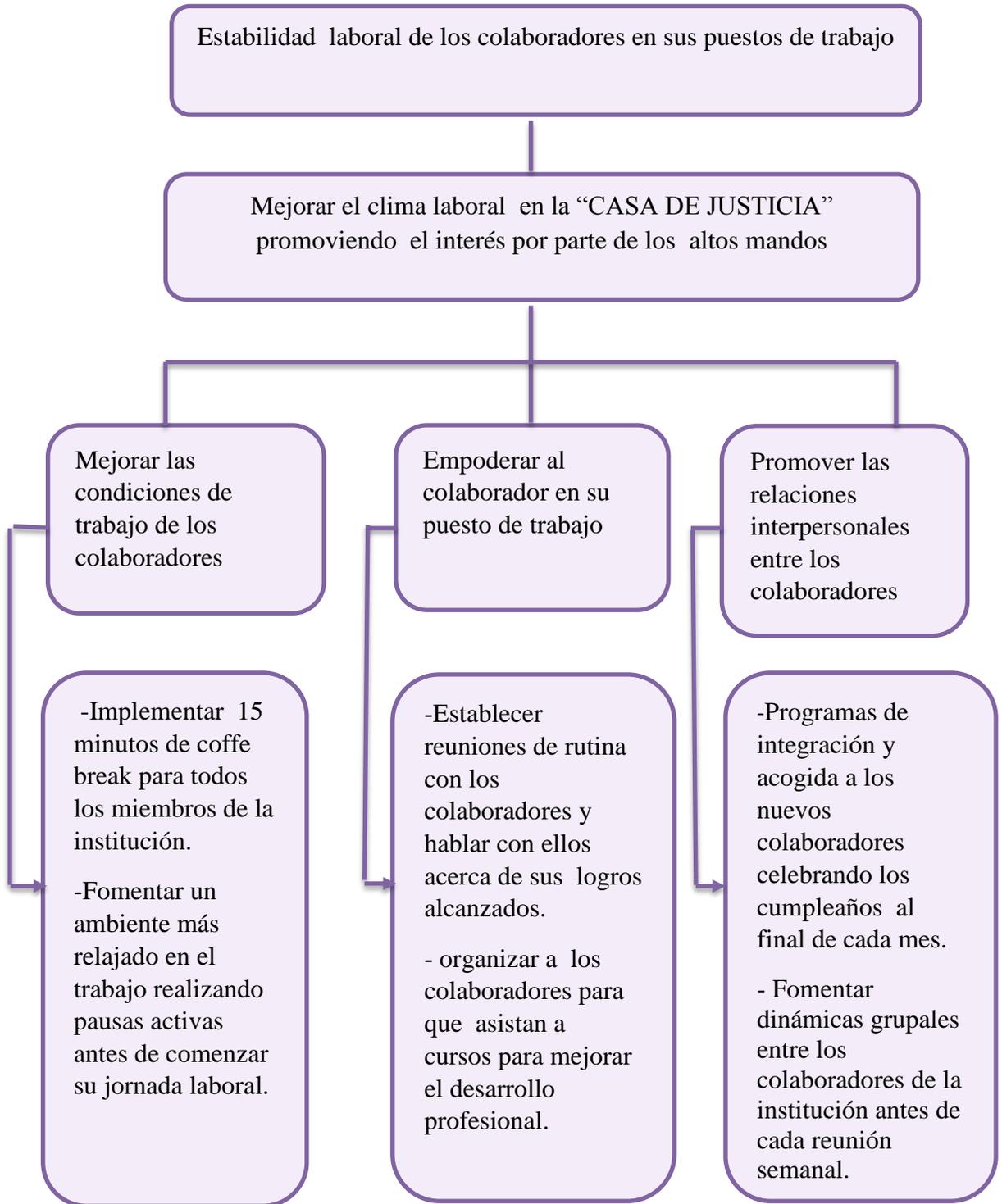


Figura 4 Diagrama de Estrategias.

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

4.03.01.- Análisis del diagrama de estrategias.

Con el diagrama de estrategias se determina, la finalidad de lograr la Estabilidad laboral de los colaboradores en sus puestos de trabajo, siempre y cuando se logra el propósito donde se quiere mejorar el clima laboral en la “CASA DE JUSTICIA” promoviendo el interés por parte de los altos mandos

Para lo cual se planteó tres componentes que van ayudar a conseguir el fin, uno de ellos, mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores, mediante la implementación de 15 minutos de coffe break para todos los miembros de la institución además Fomentar un ambiente más relajado en el trabajo realizando pausas activas antes de comenzar su jornada laboral

Con el segundo componente se quiere ofrecer, Empoderar al colaborador en su puesto de trabajo, sus actividades para el logro son: Establecer reuniones de rutina con los colaboradores y hablar con ellos acerca de sus logros alcanzados además organizar a los colaboradores para que asistan a cursos para mejorar el desarrollo profesional

Otro de los componentes es promover las relaciones interpersonales entre los colaboradores, sus actividades para el logro son: Programas de integración y acogida a los nuevos colaboradores celebrando los cumpleaños al final de cada mes y fomentar dinámicas grupales entre los colaboradores antes de cada reunión.

4.04.- Marco Lógico.

Tabla 5 Marco Lógico.

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Estabilidad laboral de los colaboradores en sus puestos de trabajo	Para el año 2018 se espera aumentar la estabilidad laboral en un 90% motivando a los colaboradores en sus puestos de trabajo	Reporte estadístico de estabilidad laboral	Permanencia de los colaboradores en sus puesto de trabajo
PROPÓSITO	INDICADORES	MEDIOS VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Mejorar el clima laboral en la “CASA DE JUSTICIA” promoviendo el interés por parte de los altos mandos de la institución	Para el año 2018 se pretende en un 85% que el clima de la institución “CASA DE JUSTICIA” sea adecuado y genere confianza, fortaleciendo las relaciones interpersonales.	Seguimiento constante para bienestar de los colaboradores	Comunicación asertiva entre los colaboradores

COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
1.- Mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores	Para el año 2018 se espera incrementar en un 90 % el rendimiento de los colaboradores en su puesto de trabajo.	Informes mensuales	Personal dispuesto a involucrarse en la institución y demostrar día a día su fidelidad
2- Empoderar al colaborador en su puesto de trabajo	Para el año 2018 se pretende en un 85% incrementar la productividad, generando la estabilidad de colaboradores dentro de la institución	Verificación en zonas de trabajo	Mejorar el rendimiento de los colaboradores
3.- Promover las relaciones interpersonales entre los colaboradores	Para el 2018 se espera en un 90% que en la institución “CASA DE JUSTICIA “exista comunicación asertiva que genere confianza	Encuestas	Adecuada relación y empatía entre los colaboradores de la institución

ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	MEDIOS VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>1.1.- Implementar 15 minutos de coffe break para todos los miembros de la institución</p> <p>1.2.- Fomentar un ambiente más relajado en el trabajo realizando pausas activas antes de comenzar su jornada laboral</p>	<p>Vasos \$1</p> <p>Café \$2</p> <p>Azúcar \$2,50</p> <p>TOTAL \$5,50</p>	<p>Facturas</p> <p>Recibos</p> <p>Informe por parte de los altos mandos de la organización</p>	<p>Los colaboradores de la empresa se sientan motivados hacia el cumplimiento de sus metas y objetivos</p> <p>Se reducirá el estrés produciendo la rutina en el trabajo</p>
<p>2.1.- Establecer reuniones de rutina con los colaboradores y hablar con ellos acerca de sus logros alcanzados</p> <p>2.2.-Organizar a los colaboradores para que asistan a cursos para mejorar el desarrollo profesional</p>	<p>Papel boom\$4</p> <p>Macadores\$4</p> <p>Esferográficos \$4</p> <p>libretas \$5</p> <p>TOTAL \$17</p>	<p>Facturas</p> <p>Recibos</p> <p>Notas de venta</p>	<p>Desinterés por parte de los jefes de cada área para realizar reuniones</p> <p>Los colaboradores se sientan satisfechos y estables en sus puestos de trabajo</p>

<p>3.1.- Programas de integración y acogida a los nuevos colaboradores celebrando los cumpleaños al final de cada mes</p>	<p>Vasos \$1</p>	<p>Recibos</p>	<p>Desinterés del jefe para realizar los programas de integración</p>
	<p>Servilletas 50ctvs.</p>	<p>Facturas</p>	
	<p>Globos \$2</p>	<p>Notas de venta</p>	<p>Fortalecer el buen compañerismo entre los colaboradores</p>
<p>3.2.- Fomentar dinámicas grupales entre los colaboradores de la institución antes de cada reunión semanal.</p>	<p>Pastel \$ 15</p>		
	<p>Coca cola \$2.</p>		
	<p>Ovillo de Lana \$ 1.50</p>		
	<p>Cartulinas \$ 1</p>		
	<p>Marcadores\$ 2</p>		
	<p>TOTAL \$25.</p>		

Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

4.04.01.-Análisis del marco lógico

Mediante la matriz de marco lógico se puede identificar la finalidad, estabilidad laboral de los colaboradores en sus puestos de trabajo, cuyo indicador muestra que para el año 2018 se espera aumentar la estabilidad laboral en un 90% motivando a los colaboradores en sus puestos de trabajo, los medios de verificación provenientes serán los Reportes estadísticos de estabilidad laboral, tomando en cuenta los supuestos se tiene la permanencia de los colaboradores en sus puestos de trabajo.

De igual manera el propósito es mejorar el clima laboral en la "CASA DE JUSTICIA" promoviendo el interés por parte de los altos mandos, cuyo indicador muestra que para el año 2018 se pretende en un 85% que el clima de la institución "CASA DE JUSTICIA" sea adecuado y genere confianza, fortaleciendo las relaciones, los medios de verificación con los que se cuenta son los seguimientos constantes del bienestar de los colaboradores, tomando en cuenta los supuestos se tiene la comunicación asertiva entre los colaboradores.

Los componentes que van ayudar al buen desarrollo son: mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores, cuyo indicador muestra que para el año 2018 se espera incrementar en un 90 % el rendimiento de los colaboradores en su puesto de trabajo, los medios de verificación provenientes con los que se cuenta es la supervisión de trabajo.

Tomando en cuenta los supuestos se tiene personal dispuesto a involucrarse en la institución y a demostrar día a día su fidelidad.

Como segundo componente es empoderar al colaborador en su puesto de trabajo, cuyo indicador muestra que para el año 2018 se pretende en un 85% incrementar la productividad, generando la estabilidad de colaboradores dentro de la institución, los medios de verificación provenientes con las que se cuenta es la verificación en zonas de trabajo, tomado en cuenta los supuestos se tiene mejorar el rendimiento de los colaboradores.

Otro de los componentes es promover las relaciones interpersonales entre los colaboradores, cuyo indicador muestra que para el 2018 se espera en un 90% que en la institución "CASA DE JUSTICIA" exista comunicación asertiva que genere confianza, los medios de verificación provenientes serán las encuestas realizadas, como supuesto se asume la adecuada relación y empatía entre los colaboradores de la institución.

Para cumplir con la finalidad del proyecto se realizaron en base al primer componente las siguientes actividades: implementar 15 minutos de coffee break para todos los miembros de la organización, la otra actividad es fomentar un ambiente más relajado en el trabajo realizando pausas activas antes de comenzar su jornada laboral, se estableció un presupuesto que consta de vasos \$ 1; café \$2 ;azúcar \$2,50 ;; teniendo un total de \$5,50 ,destinados a compartir con 30 colaboradores .

Los medios de verificación son las facturas; recibos; informe por parte de los altos mandos de la institución, se toman en cuenta dos supuestos los cuales son; los colaboradores de la empresa se sientan motivados hacia el cumplimiento de sus metas y por último se reducirá el estrés produciendo la rutina en del trabajo.

En base al segundo componente se tiene las siguientes actividades: establecer reuniones de rutina con los colaboradores y hablar con ellos acerca de sus logros alcanzados la otra actividad es organizar a los colaboradores para que asistan a cursos para mejorar el desarrollo profesional, se estableció un presupuesto que consta de papel boom \$4; marcadores \$4; esferográficos\$4; libretas\$ 5; teniendo un total de \$17,destinados a compartir con 30 colaboradores, los medios de verificación son las facturas; recibos; notas de ventas, se toma en cuenta dos supuestos los cuales son; desinterés por parte de los jefes de cada área para realizar reuniones, los colaboradores se sientan satisfechos y estables en su puestos de trabajo.

En base al tercer componente se tiene las siguientes actividades: programas de integración y acogida a los nuevos colaboradores celebrando los cumpleaños al final de cada mes la otra actividad es fomentar dinámicas grupales entre los colaboradores de la organización antes de cada reunión semanal, se estableció un presupuesto que consta de vasos \$1; servilletas 50 ctvs.; globos \$2.; pastel \$15; coca cola \$2 ; ovillos de lana \$ 1.50; cartulinas \$1; marcadores \$2;teniendo un total de \$25, destinados a compartir con 30 colaboradores.

Los medios de verificación son las facturas; recibos; notas de ventas, se toma en cuenta dos supuestos los cuales son; desinterés de los jefes para realizar los programas de integración, fortalecer el buen compañerismo entre los colaboradores.

CAPITULO V

PROPUESTA

5.01.- Antecedentes



Figura 5 Casa de la Justicia

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Lilian Quilumba

Inicia sus labores el 16 de mayo del 2012, la institución CASA DE JUSTICIA, es una institución pública, se dedica a receptor denuncias, noticias del delito enmarcada siempre en los principios y valores del código de ética de la función judicial y los lineamientos, políticas emitidos desde la FISCALIA GENERAL DEL ESTADO, de la zona de influencia como son las parroquias de Calderón, Nanegalito, Calacali, Mitad del mundo y la Zona Norte del Cantón Quito.

La institución "CASA DE JUSTICIA" al contar con un Plan motivacional lograra mejor las condiciones de trabajo de los colaboradores, empoderar al colaborador en su puesto de trabajo, promover las relaciones interpersonales entre los colaboradores, esto permitirá mejorar el clima laboral de la organización.

5.02.- Justificación

Hoy en día en el campo laboral es primordial contar con un plan motivacional, porque ayudara mejorando el clima laboral en la "CASA DE JUSTICIA", fomentando un ambiente más relajado en el trabajo, mejorando el desempeño laboral, las relaciones interpersonales y aumentado el rendimiento de cada uno de los colaboradores dentro de la organización, sin perder de vista un recurso humano porque es el pilar fundamental de la organización

Con el diseño y la socialización de este plan motivacional se logrará obtener un ambiente de trabajo placentero, los colaboradores asumirán mayor compromiso, se mejoraran los conocimientos, habilidades, actitudes y principalmente promover el trabajo en equipo que ayuden a tener confianza y respeto entre sí.

5.03.- Objetivo general

Mejorar el clima laboral en la "CASA DE JUSTICIA" promoviendo el interés por parte de los altos mandos

5.04.- Objetivos específicos

Mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores

Empoderar al colaborador en su puesto de trabajo

Promover las relaciones interpersonales entre los colaboradores

5.05.- Orientación para el Estudio.

5.05.01.-Plan motivacional

Es una herramienta muy útil que sirve para motivar y estimular a cada uno de los colaboradores de la organización, esta herramienta ayuda a tener personal altamente motivado a través de incentivos, actividades recreativas, programas de integración, dinámicas grupales que ayuden a mejorar el clima laboral de la organización

5.05.02.- Concepto de Motivación



Figura 6 Concepto de Motivación

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

Es el conjunto de estímulos que mueven a cada una de las personas para realizar determinadas acciones y poder cumplir con las diferentes actividades y metas propuestas en la organización.

5.05.03.- Importancia de la Motivación

La motivación laboral es muy importante a la hora de lograr metas y objetivo en las instituciones, porque a través de la motivación laboral se llega a tener colaboradores eficientes con alto rendimiento en su puesto de trabajo.

5.05.04.- Beneficios de la Motivación

- Mejor imagen institucional
- Mayor compromiso con la institución
- Menos inconvenientes para la institución
- Mejor rendimiento laboral (Iris-integra, 2014)

Los colaboradores en la "CASA DE JUSTICIA" al ser motivados rinden más porque se sienten mejor en su puesto de trabajo y lo hacen con una mayor eficacia. Esto ayuda a tener un mayor rendimiento laboral y mayores beneficios para la institución.

5.05.05.- Tipos de Motivación Laboral

"Motivación extrínseca

Son aquellos estímulos motivacionales provienen de fuera de cada individuo y de lo exterior de cada actividad como son: las recompensas como el dinero, el reconocimiento por parte de los demás. (García-Allen, 2008)

Motivación intrínseca

Es la motivación que proviene del interior de cada individuo, más que de recompensas externas, se vincula a los deseos de crecimiento personal y de autorrealización se relaciona con el placer que siente la persona al realizar una actividad, además es el tipo de motivación más vinculado a la productividad. (García-Allen, 2008)

Motivación positiva

Se refiere al proceso por el cual el individuo inicia, sostiene y direcciona su conducta hacia la obtención de una recompensa, sea interna o externa, por el placer de la actividad este resultado positivo estimula la repetición de la conducta que lo produjo. (García-Allen, 2008)

Motivación negativa

Se refiere al proceso de activación, orientación de la conducta individual para evitar una consecuencia desagradable, tanto externa como: castigo, humillación o interna como: evitar la sensación de frustración o fracaso. (García-Allen, 2008)

5.05.06.- Características de la motivación

- Mientras mayor es el deseo se incrementará en gran medida la motivación.
- La motivación supera a las expectativas de las personas.
- La motivación ayuda al desarrollo de las nuevas soluciones.
- Atraves de la motivación se logra establecer nuevos esquemas de interacción entre las personas. (Rodríguez, Motivación gerencia, 2011)

5.05.07.- Comunicación asertiva



Figura 7 Comunicación asertiva

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

“La comunicación asertiva es la clave del éxito de una institución en la que existe un ambiente adecuado de trabajo la misma que define en parte por la motivación que tiene cada colaborador dentro de la institución , por la ilusión que tiene en su rutina diaria, cuanto más feliz es un colaborador mayor es su rendimiento laboral , además implica transmitir un mensaje de forma consiente , responsable y madura .” (Guelbenzu, 2012)

5.05.08.- Clima laboral.



Figura 8 Clima laboral

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

El clima laboral es el medio en el que se desarrolla el trabajo diario. La calidad del clima influye directamente en la satisfacción de los colaboradores y por lo tanto en la productividad y se orienta hacia los objetivos generales, Pero sin embargo la calidad del clima laboral se encuentra directamente relacionada con el manejo social de los directivos, con los comportamientos de los colaboradores, con su manera de trabajar. (Pyme, 2016)

5.05.09.- Relaciones interpersonales

Son aquellas relaciones que establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad ,caracteriza del ser humano ,en donde en el desarrollo integral de las personas las relaciones interpersonales tienen un papel fundamental ,dado que en todo acto en el que intervengan dos o más personas se considera una relación humana ,ocupan un lugar especial en la sociedad ,debido a que se convive cotidianamente con diversa personas , mismas que conservan puntos de vistas ,ideas ,metas , debido a esto se requiere de una convivencia sana para hablar de calidad de vida. (Montes, 2016)

5.06.-Descripción de la herramienta metodológica

5.06.01 Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación para dar solución al problema que presenta la institución "CASA DE JUSTICIA" (mal clima laboral en la "CASA DE JUSTICIA" por carencia de interés por parte de los altos mandos) está enfocada en la técnica de investigación I+D+I (Investigación, Desarrollo, Innovación) con métodos cualitativos y cuantitativos documentados en una investigación de campo.

La propuesta del proyecto es diseño y socialización de un plan motivacional, con la finalidad de mejorar el clima laboral, de los colaboradores en la “CASA DE JUSTICIA”, ubicado en el sector norte de Carcelén, del Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2017. Está encaminada a mejorar el clima laboral basándose en los resultados obtenidos

5.06.02 Recolección de la información

La recopilación de la información se realizara a los colaboradores de la institución “CASA DE JUSTICIA “para establecer la situación actual, el cual nos permitirá determinar cuáles son las causas para que exista un clima adecuado en la institución.

5.06.03 Método utilizado

La técnica utilizada fue la recolección de datos mediante la aplicación de las encuestas, para determinar la situación actual y establecer procedimientos que ayuden a mejorar el clima laboral dentro de la institución.

5.06.04 Técnica utilizada

La técnica utilizada es la recolección de datos mediante la aplicación de las encuestas, para determinar la situación actual y establecer procedimientos que ayuden a mejorar el clima laboral en la institución.

5.06.05 Estructura de la encuesta

La encuesta es una técnica recogida de datos a través de la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. La encuesta realizada es un cuestionario previamente diseñado que consta de 10 preguntas cerradas con las opciones de SI y NO.

5.06.06 Tipo de investigación.

Se desarrollara en el presente tres tipos de investigación: De Campo, Descriptiva y Documental

Por medio de la investigación de campo se lograra identificar cuáles son las falencias en la institución y de esta manera presentar la propuesta la cual es diseño y socialización de un plan motivacional.

La investigación descriptiva permitirá analizar los datos estadísticos los resultados obtenidos, así como las dificultades, problemas existentes en la institución.

La investigación documental se realizara con los documentos internos como los registros de la empresa a través de la recolección de información para diseñar el

proyecto. Al aplicar las tres investigaciones en el proyecto se podrá direccionar y orientar a la solución del problema así como para tomar decisiones correctas.

5.06.07 Población y muestra

La población está constituida por 31 colaboradores de la institución "CASA DE JUSTICIA" quienes están involucrados directamente tomado una muestra de 30 colaboradores.

Tabla 6 Población y muestra

OPERATIVO	
Fiscalía de Transito	4
Violencia de Genero	4
Patrimonio Ciudadano	4
Soluciones Rápidas	4
Unidad de atención de Peritaje integral	3
Gestión de Audiencias	4
Talento Humano	3
Bienes	1
Información	1
Archivo	2
TOTAL	30

Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

La muestra solo se realizara a los 30 colaboradores de la institución "CASA DE JUSTICIA"

ENCUESTA

Buenos días/ tardes estamos realizando esta encuesta para adquirir información relevante de los colaboradores de la institución "CASA DE JUSTICIA", sobre la factibilidad de realizar un plan motivacional.

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada pregunta
- Conteste una sola opción donde lo amerite

- Use esferográfico de color azul
- No se permite tachones

1.- ¿Considera que es importante la motivación en sus labores diarias?

SI ()

NO ()

2.- ¿Existe planes motivacionales en la institución?

SI ()

NO ()

3.- ¿Cree usted que la institución debe contar con un plan de incentivos para los colaboradores?

SI ()

NO ()

4.- ¿Considera que el clima laboral de la institución es el adecuado?

SI ()

NO ()

5.- ¿Mi trabajo me entusiasma y me motiva?

SI ()

NO ()

6.- ¿Considera usted que la institución contribuye al cumplir con sus objetivos profesionales?

SI ()

NO ()

7.- ¿La institución impulsa el desarrollo personal del colaborador a través de actividades sociales?

SI ()

NO ()

8.- ¿Se siente usted seguro y estable en su puesto de trabajo?

SI ()

NO ()

9.- ¿Cree usted que el clima laboral deteriora la imagen institucional?

SI ()

NO ()

10 ¿Usted posee un empoderamiento institucional?

SI ()

NO ()

TABULACIÓN DE LAS PREGUNTAS ANTES DE SOCIALIZAR EL PROYECTO

1.- ¿Considera que es importante la motivación en sus labores diarias?

Tabla 7 Pregunta 1

TABULACIÓN DE PREGUNTA 1		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lilian Quilumba



Figura 9 Pregunta 1

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la primera pregunta arrojan que el 90% de las personas encuestadas dicen que en la “Casa de Justicia” si es importante la motivación en sus labores diarias, Mientras que el 10% piensa que no es importante la motivación en sus labores diarias.

2.- ¿Existe planes motivacionales en la institución?

Tabla 8 Pregunta 2

TABULACIÓN DE PREGUNTA 2		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	30	100%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lilian Quilumba

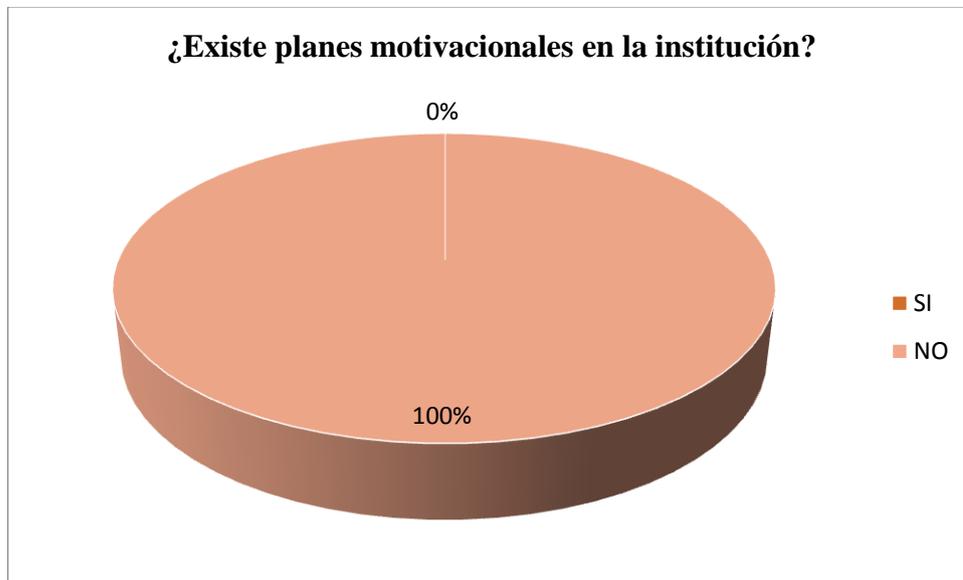


Figura 10 Pregunta 2

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la segunda pregunta arrojan que el 0% de las personas encuestadas dicen que si existen planes motivacionales en la institución, Mientras que el 100% dicen que no existen planes motivacionales en la institución.

3).- ¿Cree usted que la institución debe contar con un plan de incentivos para los colaboradores?

Tabla 9 Pregunta 3

TABULACIÓN DE PREGUNTA 3		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	29	97%
NO	1	3%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lilian Quilumba



Figura 11 Pregunta 3

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la tercera pregunta arrojan que el 97% de las personas encuestadas dicen que en la “Casa de Justicia” si debe contar con un plan de incentivos para los colaboradores, Mientras que el 3% piensa que no debe contar con un plan de incentivos para los colaboradores.

4.- ¿Considera que el clima laboral de la institución es el adecuado?

Tabla 10 Pregunta 4

TABULACIÓN DE PREGUNTA 4		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	9	30%
NO	21	70%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

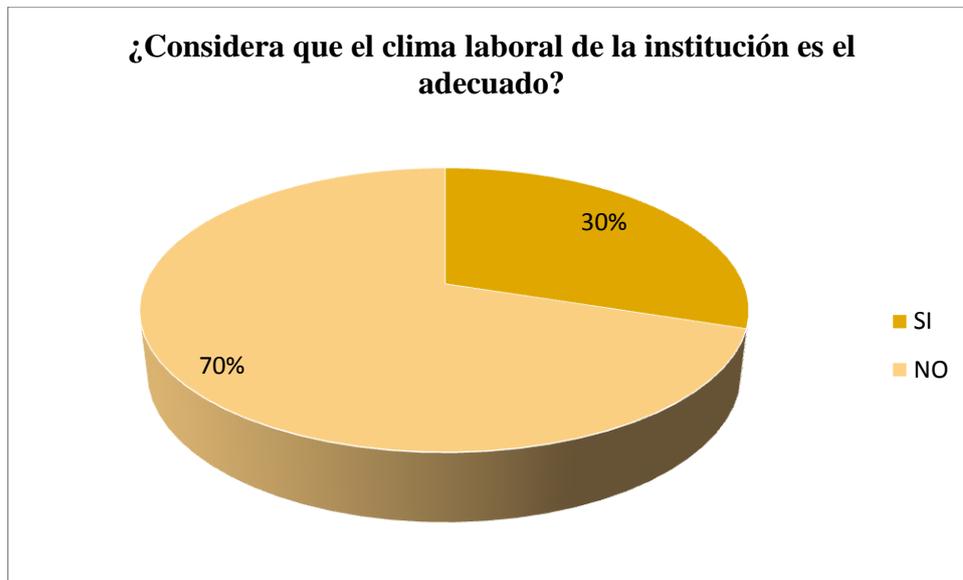


Figura 12 Pregunta 4
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la cuarta pregunta arrojan que el 30% de las personas encuestadas dicen que en la “Casa de Justicia “si es adecuado el clima laboral, Mientras que el 70% piensa que no es adecuado el clima laboral.

5.- ¿Mi trabajo me entusiasma y me motiva?

Tabla 11 Pregunta 5

TABULACIÓN DE PREGUNTA 5		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	18	60%
NO	12	40%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

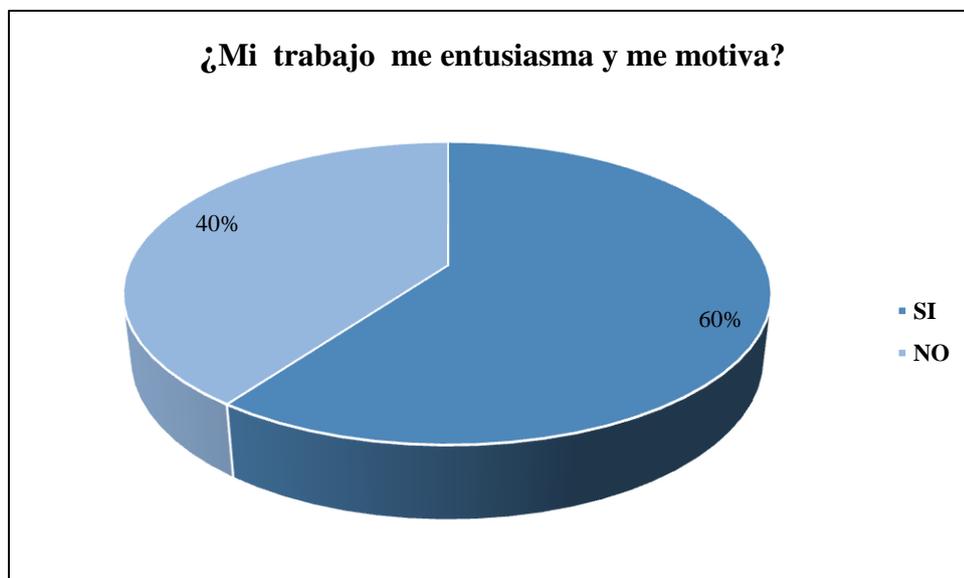


Figura 13 Pregunta 5
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la quinta pregunta arrojan que el 60% de las personas encuestadas dicen que en la "Casa de Justicia" el trabajo si entusiasma y motiva, Mientras que el 40% piensa que el trabajo en la institución no entusiasma, tampoco motiva.

6.- ¿Considera usted que la institución contribuye al cumplir con sus objetivos profesionales?

Tabla 12 Pregunta 6

TABULACIÓN DE PREGUNTA 6		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	6	20%
NO	24	80%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba



Figura 14 Pregunta 6
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la sexta pregunta arrojan que el 20% de las personas encuestadas dicen que en la “Casa de Justicia” si contribuye al cumplir en sus objetivos profesionales, Mientras que el 80% piensa que la institución casa de justicia no contribuye al cumplir con sus objetivos.

7.- ¿La institución impulsa el desarrollo personal del colaborador a través de actividades sociales?

Tabla 13 Pregunta 7

TABULACIÓN DE PREGUNTA 7		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	6	20%
NO	24	80%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba



Figura 15 Pregunta 7
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la séptima pregunta arrojan que el 20% de las personas encuestadas dicen que en la “Casa de Justicia” si impulsa el desarrollo personal del colaborador a través de actividades sociales, Mientras que el 80% piensa que no impulsa el desarrollo personal del colaborador través de actividades sociales.

8.- ¿Se siente usted seguro y estable en su puesto de trabajo?

Tabla 14 Pregunta 8

TABULACIÓN DE PREGUNTA 8		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	9	30%
NO	21	70%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

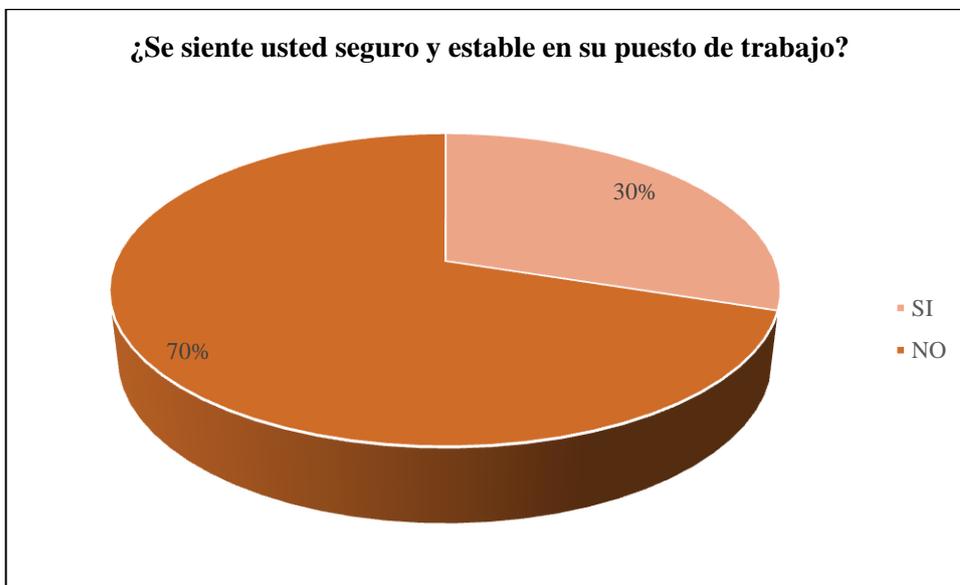


Figura 16 Pregunta 8

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la octava pregunta arrojan que el 30% de las personas encuestadas dicen que en la “Casa de Justicia” si se sienten seguros y estables en su puesto de trabajo, Mientras que el 70% piensa que no están seguros ni estables en su puesto de trabajo.

9.- ¿Cree usted que el clima laboral deteriora la imagen institucional?

Tabla 15 Pregunta 9

TABULACIÓN DE PREGUNTA 9		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	26	87%
NO	4	13%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

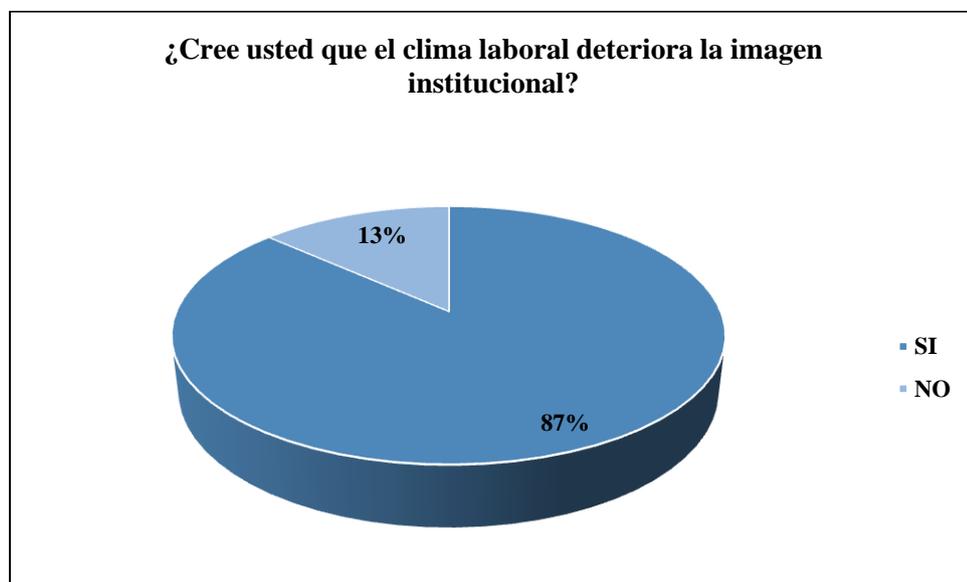


Figura 17 Pregunta 9
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la novena pregunta arrojan que el 87% de las personas encuestadas dicen que en la “Casa de Justicia” el clima laboral si deteriora la imagen institucional, Mientras que el 13% piensa que el clima laboral no deteriora la imagen institucional.

10.- ¿Usted posee un empoderamiento institucional?

Tabla 16 Pregunta 10

TABULACIÓN DE PREGUNTA 10		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	6	20%
NO	24	80%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

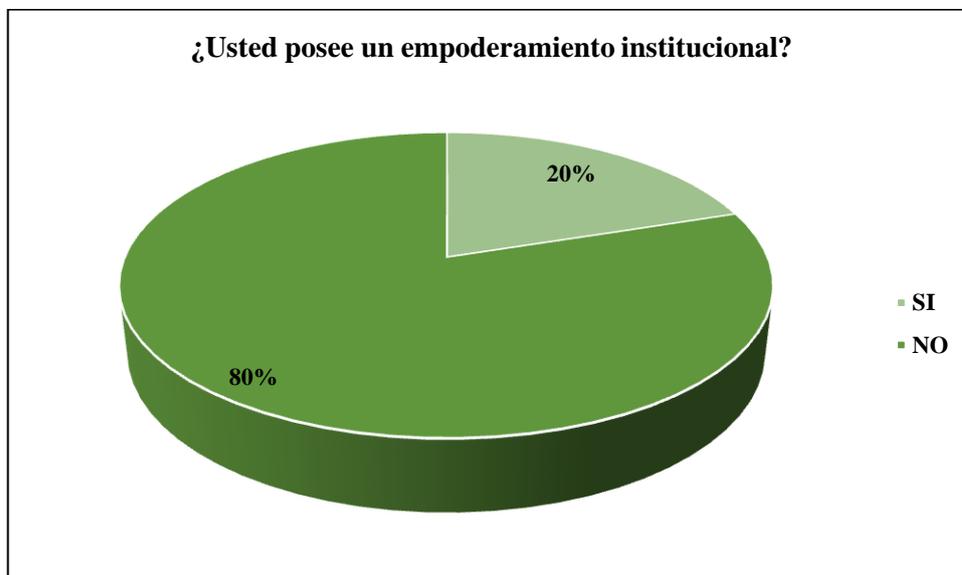


Figura 18 Pregunta 10
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la décima pregunta arrojan que el 20% de las personas encuestadas dicen que en la “Casa de Justicia “si poseen un empoderamiento institucional, Mientras que el 80% piensa que no poseen un empoderamiento institucional.

PLAN MOTIVACIONAL



“CASA DE JUSTICIA”

5.07.- Diseño y socialización de un plan motivacional, con la finalidad de mejorar el clima laboral, de los colaboradores en la “CASA DE JUSTICIA”

5.07.01 Introducción

El presente plan motivacional es un instrumento muy importante en la institución porque se encarga única y exclusivamente al intensificar los fundamentos intrínsecos de los colaboradores para el progreso del desempeño en sus cargos, En la “CASA DE JUSTICIA” se requiere de un plan motivacional que demande el mejoramiento de las labores y el clima laboral de cada uno de los colaboradores en sus puestos de trabajo.

5.07.02.- Bienvenida

A la institución “Casa de Justicia” me es grato dirigirme a usted afín de darle una cordial bienvenida a este valioso equipo de trabajo, ahora formas parte de esta institución muy reconocida por ofrecer un servicio de excelencia, pues en él encontrarás un buen ambiente laboral .

5.07.03 Objetivo general

Diseño y socialización de un plan motivacional para mejorar el clima laboral en la CASA DE JUSTICIA, que sirva para fortalecer la motivación de cada uno de los colaboradores aumentando así el rendimiento en sus actividades dentro de la institución.

5.07.04 Objetivos específicos

- Diseñar pautas encaminadas a mejorar el clima laboral
- Mejorar la interacción entre los colaboradores de la institución
- Incentivar un ambiente favorable para un mejor desempeño laboral

5.07.05 Filosofía Corporativa

MISIÓN

Proporcionar un servicio de administración de justicia eficaz, eficiente, efectiva, íntegra, oportuna, intercultural y accesible, que contribuya a la paz social y a la seguridad jurídica, afianzando la vigencia del Estado constitucional de derechos y justicia.

VISIÓN

Consolidar al sistema de justicia ecuatoriano como un referente de calidad, confianza y valores, que promueva y garantice el ejercicio de los derechos individuales y colectivos.

5.07.06.- Valores Corporativos.

- ✓ Respeto.
- ✓ Transparencia.
- ✓ Compromiso.
- ✓ Lealtad y Equidad

5.07.07.- Organigrama estructural "CASA DE JUSTICIA"

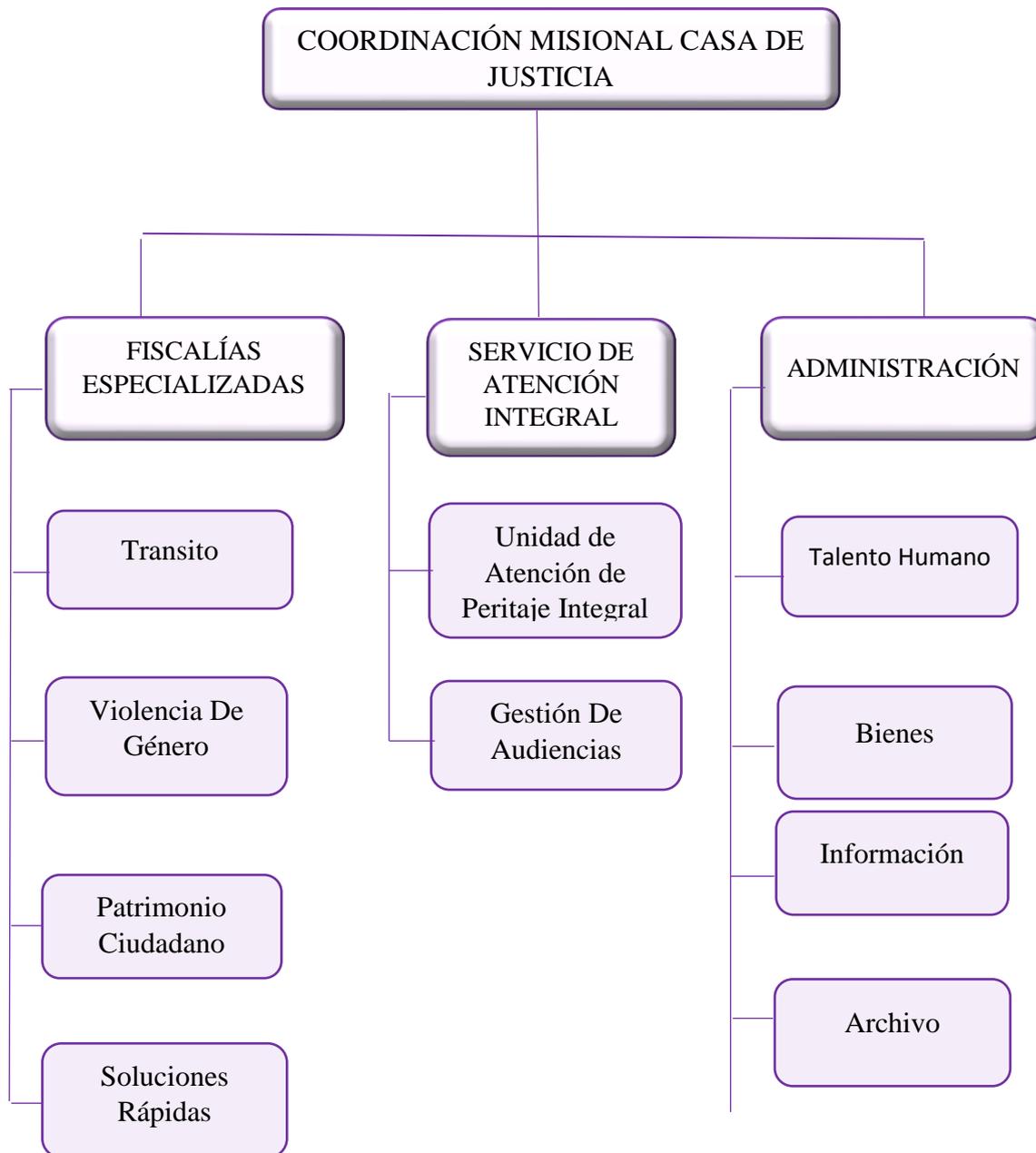


Figura 5 Organigrama estructural "CASA DE JUSTICIA"

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Lilian Quilumba

5.07.08.- Desarrollo de las actividades del plan motivacional

ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del plan motivacional están respaldadas por actividades que permitirán los colaboradores entender los temas, para ello se desarrollara cada actividad.

OBJETIVO 1:



Figura 19 Objetivo 1

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

ACTIVIDAD:

1) Implementar 15 minutos de coffee break para todos los miembros de la institución



Figura 20 Actividad 1

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

OBJETIVO:

Aumentar mayor conexión y compromiso entre los colaboradores de la institución.

ALCANCE:

Generar confianza entre todos los miembros de la institución y mejorar el clima laboral

RESPONSABLE:

- Coordinador General
- Jefe de Talento Humano

DESARROLLO

- a) Organizar a los colaboradores de la institución por áreas
- b) Presencia de los colaboradores para servirse el coffee break
- c) entregarles un vaso de café a cada uno de los colaboradores

TIEMPO: 15 minutos

PRESUPUESTO TOTAL: Vaso \$ 3; Café \$4; Azúcar \$5=**Total: \$12**

ACTIVIDAD:

2) Fomentar un ambiente más relajado en el trabajo realizando pausas activas antes de comenzar su jornada laboral



Figura 21 Actividad 2
Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

OBJETIVO:

Aumentar la armonía laboral y el rendimiento de los colaboradores en sus puestos de trabajo.

ALCANCE:

Los colaboradores de la institución podrán deestresarse, divertirse, y salir de su rutina diaria en periodos cortos de tiempo.

RESPONSABLE:

- Coordinador General
- Jefe de Talento Humano

DESARROLLO:

- a) Organizar a los colaboradores de la institución
- b) Impartir instrucciones a los colaboradores para realizar las pausas activas

-
- c) Girar la cabeza hacia su lado derecho hasta que su mentón quede casi en la misma dirección que el hombro. Mantenga esta posición de tres a cinco segundos y regrese al centro, luego hágalo al lado contrario.
- d) Encoja sus hombros hacia las orejas, mantenga de tres a cinco segundos. Descanse y repítalo dos o tres veces más.
- e) Incline su cabeza hacia atrás, mantenga esa posición por cinco minutos. Vuelva al centro. Baje la cabeza mirando hacia el suelo y sostenga por cinco minutos. Realice tres repeticiones a cada lado.
- f) Estire los brazos hacia al frente, Junte las palmas de las manos y realice movimientos hacia abajo, arriba y lados. Realizar este ejercicio durante quince segundos.
- g) Estando de pie, lleve sus manos a la cintura y sus hombros hacia atrás. Contraiga el abdomen y sostenga durante diez segundos.
- h) Realice movimientos circulares de tobillo hacia ambos lados con cada pie.
- i) Agradecerles por su colaboración

TIEMPO:

Desde: 8:00am

Hasta: 8:15am

OBJETIVO 2:



Figura 22 Objetivo 2

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

ACTIVIDAD:

3) Establecer reuniones de rutina con los colaboradores y hablar con ellos acerca de sus logros alcanzados



Figura 23 Actividad 3
Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

OBJETIVO:

Lograr que los colaboradores de la institución "CASA DE JUSTICIA" se sientan motivados hacia el cumplimiento de objetivos, con la realización de las reuniones, donde se discutirá acerca de sus logros alcanzados.

ALCANCE:

Conseguir colaboradores más empoderados con la institución "CASA DE JUSTICIA" y vayan más allá de la rutina diaria

RESPONSABLE:

- Coordinador General
- Jefe de Talento Humano

DESARROLLO

- a) Organizar a los colaboradores de la institución por áreas diariamente
- b) Darles a conocer sus logros alcanzados
- c) Escuchar la opinión de cada uno de los colaboradores
- d) Entregarles incentivos a los colaboradores de la institución
- e) Felicitarles por sus logros alcanzados

TIEMPO:

Desde: 10:00am;

Hasta: 10:30am

PRESUPUESTO TOTAL: Papel boom\$2; Macadores\$2; Esferográfico \$2;

TOTAL = \$6

ACTIVIDAD:

4) Organizar a los colaboradores a que asistan a cursos para mejorar el desarrollo profesional



Figura 24 Actividad 4

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

OBJETIVO:

Aumentar el rendimiento, productividad y perfeccionar los conocimientos de los colaboradores dentro de sus puestos de trabajo.

ALCANCE:

Aumentar el nivel de satisfacción de los colaboradores en su puesto de trabajo

RESPONSABLE:

- Coordinador General
- Jefe de Talento Humano

DESARROLLO

- a) Organizar a los colaboradores por áreas
- b) Dales a conocer a los cursos van asistir: atención y servicio a los usuarios, selección y reclutamiento de personal, manejo de conflictos.
- c) Impartir intrusiones del cómo se va llevar a cabo los cursos

TIEMPO: Desde: 8:00; Hasta 10:00

PRESUPUESTO: Papel b\$2; Macadores\$2; Esferográficos\$2; Libretas\$5**TOTAL \$11**

OBJETIVO 3:

**PROMOVER LAS RELACIONES INTERPERSONALES
ENTRE LOS COLABORADORES**



Figura 25 Objetivo 3
Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

ACTIVIDAD:

5) Programa de integración y acogida a los nuevos colaboradores celebrando los cumpleaños a final de cada mes



Figura 26 Actividad 5

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

OBJETIVO:

Fomentar el compañerismo y elevar el rendimiento la productividad de cada uno de los colaboradores en la institución

ALCANCE:

Mejorar la comunicación entre los miembros de la institución y formar un grupo cálido de trabajo

RESPONSABLE:

- Coordinador General
- Jefe de Talento Humano

DESARROLLO

- a) Involucrar a los colaboradores en planificación y organización de la celebración
- b) Contar con una lista de los cumpleaños de cada mes
- c) Realizar una buena comunicación previa

-
- e) Arreglar y decorar el comedor con globos, serpentinas
 - f) Contar con un pastel, coca cola, bocaditos para que se sirvan todos los miembros
 - g) Entregar obsequios a los cumpleaños del mes (caja chocolates, portarretratos etc.)
 - h) Agradecerles a los colaboradores por su presencia en la celebración

TIEMPO:

Desde: 16:00

Hasta: 17:00

PRESUPUESTO TOTAL: Vasos \$1; Servilletas 50ctvs; Globos \$1.; Pastel \$ 15;

Coca cola \$2= **TOTAL** \$19.50

ACTIVIDAD:

6) Fomentar dinámicas grupales entre los colaboradores de la institución antes de cada reunión semanal

1) DINÁMICA: LA TELARAÑA



Figura 27 Dinámica 1

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

OBJETIVO:

Fortalecer la integración ente los colaboradores de la institución, fomentando un clima de confianza y lleno de armonía.

ALCANSE;

Los colaboradores de la institución "CASA DE JUSTICIA" motivados en sus puestos de trabajo, generando vínculos de amistad y fortaleciendo el trabajo en equipo.

RESPONSABLE:

- Coordinador general
- Jefe de Talento Humano

DESARROLLO:

DISEÑO Y SOCIALIZACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL, CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL CLIMA LABORAL, DE LOS COLABORADORES EN LA "CASA DE JUSTICIA", UBICADO EN EL SECTOR NORTE DE CARCELÉN, DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2017

- a) Organizar a los colaboradores de la institución los días viernes
- b) Impartir las respectivas instrucciones para realizar la dinámica
- c) El facilitador le entrega a uno de ellos la bola de lana; este tiene que decir una actividad
- d) El que tiene la bola de lana toma la punta del mismo y lanza la bola al otro compañero, quien a su vez debe decir de la misma manera otra actividad. Luego, tomando el hilo, lanza la bola a otra persona del círculo.
- e) La acción se repite hasta que todos los colaboradores quedan enlazados en una especie de tela de araña.
- f) Una vez que todos expresaron su actividad, quien se quedó con la bola debe regresársela aquel que se la envió, repitiendo la actividad por esa persona; este último hace lo mismo, de manera que la bola va recorriendo la misma trayectoria, pero en sentido hasta regresar al compañero que inicialmente la lanzo.
- g) agradéceles por su colaboración

TIEMPO:

Desde: 16:00

Hasta: 16:30

PRESUPUESTO TOTAL: Ovillo de Lana \$ 1.50= **TOTAL** \$1.50

- Darles a conocer a los colaboradores de la institución "CASA DE JUSTICIA" que son muy esenciales dentro de la misma impulsándoles a mejorar las relaciones interpersonales y a salir de la rutina diaria.

2) DINÁMICA: JUEGO CON GLOBOS



Figura 28 Dinámica 2
Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

- a) organizar a los colaboradores de la institución
- b) crear dos grupos con dos colaboradores cada uno
- c) Cada grupo debe caminar desde un punto determinado hacia otro manteniendo un globo en el medio sin que este toque el piso o se explote
- d) Por cada vuelta, se ira sumando una persona más siempre debe evitar que el globo se explote.
- e) Se continúa con el juego hasta que todos los participantes estén en el grupo y gana el grupo que evito que el globo se explote.

TIEMPO:

Desde: 16:00

Hasta: 16:30

PRESUPUESTO TOTAL: cartulinas \$1 Marcadores\$ 2=**TOTAL** \$3

- Darles a conocer a los colaboradores de la institución que las dinámicas ayudan a promover un ambiente de confianza, íntegro y positivo.

3) DINÁMICA: EL COMUNICADOR

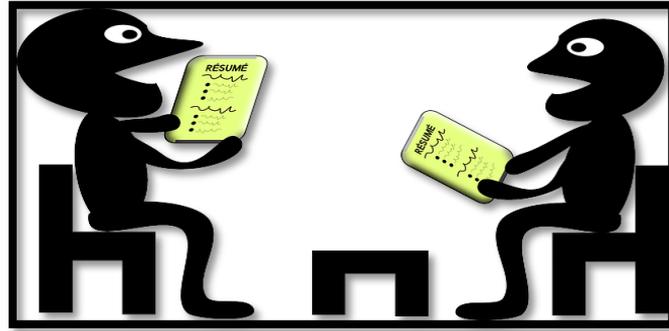


Figura 29 Dinámica 3

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

- a) organizar a los colaboradores de la institución
- b) impartir las instrucciones de la dinámica
- c) Un de las colaborador debe realizar un dibujo, oculto para los demás participantes
- d) después debe explicarles mediante instrucciones al resto para que lo produzcan sus papeles
- e) Al final se compara el original con el de sus compañeros, es muy diferente que la original, reflexión que suele dispararse es sobre la capacidad de escuchar y comunicarse

TIEMPO:

Desde: 16:00

Hasta: 16:30

PRESUPUESTO TOTAL: Globos \$ 1= **TOTAL \$1**

- Darles a conocer a los colaboradores que la comunicación asertiva es la clave del éxito de la institución "CASA DE JUSTICIA" "impulsándoles a trabajar en equipo y a salir de su rutina.

A) PRESUPUESTO

Tabla 17 Presupuesto

ACTIVIDADES	PRESUPESTO T.
1) Implementar 15 minutos de coffe break para todos los miembros de la institución	\$12
2) Fomentar un ambiente más relajado en el trabajo realizando pausas activas antes de comenzar su jornada laboral	\$0
3) Establecer reuniones de rutina con los colaboradores y hablar con ellos acerca de sus logros alcanzados	\$6
4) Organizar a los colaboradores a que asistan a cursos para mejorar el desarrollo profesional	\$11
5) Programa de integración y acogida a los nuevos colaboradores celebrando los cumpleaños a final de cada mes	\$19.50
6) Fomentar dinámicas grupales entre los colaboradores de la institución antes de cada reunión semanal	\$5.50
TOTAL ACTIVIDADES	\$54

Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

B) TIEMPO

ACTIVIDADES	TIEMPO
1) Implementar 15 minutos de coffe break para todos los miembros de la institución	15 minutos
2) Fomentar un ambiente más relajado en el trabajo realizando pausas activas antes de comenzar su jornada laboral	15 minutos
3) Establecer reuniones de rutina con los colaboradores y hablar con ellos acerca de sus logros alcanzados	30 minutos
4) Organizar a los colaboradores a que asistan a cursos para mejorar el desarrollo profesional	2 horas
5) Programa de integración y acogida a los nuevos colaboradores celebrando los cumpleaños a final de cada mes	1 hora
6) Fomentar dinámicas grupales entre los colaboradores de la institución antes de cada reunión semanal	30 minutos
TOTAL ACTIVIDADES	4:30 minutos

Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

5.08.- Taller

Se realizara el taller para socializar un plan motivacional para los colaboradores de la institución "CASA DE JUSTICIA de esta manera pueda cumplir con la productividad y mejorar el clima laboral y su rendimiento dentro de la misma.

5.08.01.- Reglas de oro.

-Apagar los celulares.

-Todas las inquietudes pueden formularse durante la exposición.

- evitar hacer comentarios con las demás personas durante la exposición del taller.

5.08.02.-Video de bienvenida (2,54 minutos)

Se compartirá un video motivacional, que se le encuentra en esta dirección LINK: <https://www.youtube.com/watch?v=DZnxwKUViY4> , Y de nombre El mejor video de motivación con duración 2:54 minutos que contiene excelentes mensajes de reflexión. Música " con la finalidad de despertar el interés de cada uno de los colaboradores.



Figura 30 Video Bienvenida

Fuente: Investigación Propia

Elaborador por: Lilian Quilumba

5.08.03.- Tema 1: Objetivos de un plan motivacional (3 minutos).

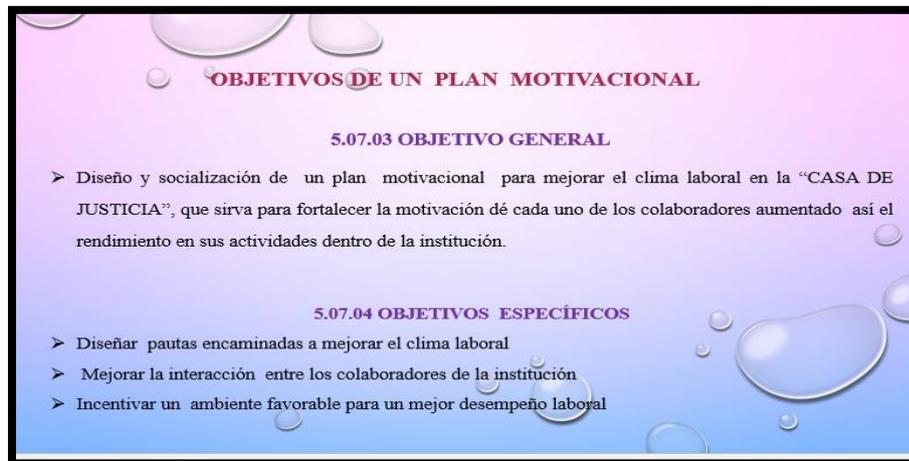


Figura 31 Tema 1
Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

5.08.04.-Tema2: ¿Qué es la motivación laboral? (5 minutos)

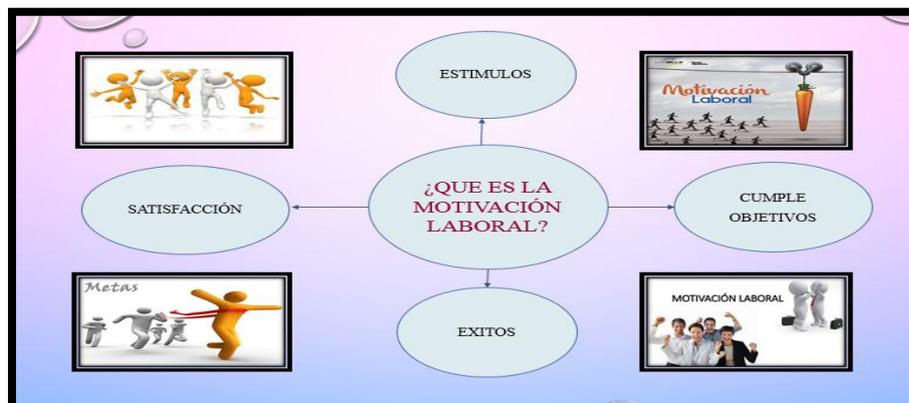


Figura 32 Tema 2
Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

Por medio de la explicación de esta diapositiva los colaboradores conocerán lo que es la motivación laboral, teniendo de esta manera una idea más clara de lo que implica la motivación en su puesto de trabajo, para que se sientan motivados en el cumplimiento de objetivos, logrando que su rendimiento se incremente.

5.08.05.- Tema3: Importancia de la motivación (3 minutos).

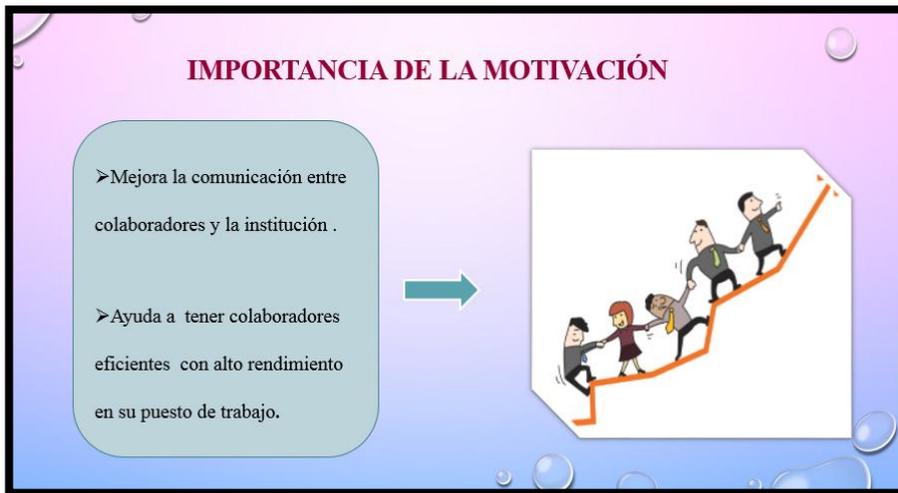


Figura 33 Tema 3
Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

En este tema los colaboradores van a conocer la importancia de la motivación laboral, teniendo de esta manera una idea más clara de lo que implica la importancia de la motivación en su trabajo, impulsándoles a mejorar la comunicación y ser más eficientes

5.08.06.- Tema 4: Beneficios de la motivación (4 minutos).



Figura 34 Tema 4
Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

Al explicar esta diapositiva los colaboradores conocerán acerca de los beneficios de la existencia de la motivación en la institución, para que exista mayor compromiso y una mejor imagen institucional

5.08.07.- Tema 5: Realización de dinámicas (8 minutos).



Figura 35 Tema 5
Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

Al realizar esta dinámica los colaboradores lograran mejorar las relaciones interpersonales, salir de la rutina diaria, fomentado así el clima laboral de la institución, también generando un ambiente lleno de armonía y confianza.

5.08.08.- Tema 6: Factores de la Motivación (4 minutos).

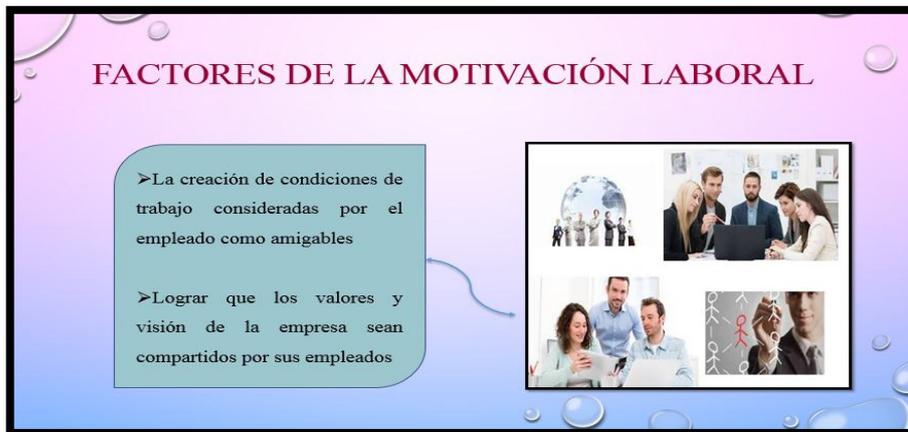


Figura 36 Tema 6
Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

Al explicar esta diapositiva los colaboradores van a conocer todos los factores que implica la existencia de la motivación en su puesto de trabajo. Impulsándoles a crear un clima de confianza con todos los miembros de la institución.

5.08.09.- Tema 7: Comunicación Asertiva (4 minutos).



Figura 37 Tema 7
Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

Al explicar esta diapositiva los colaboradores conocerán lo que es la comunicación asertiva, teniendo de esta manera una idea más clara de lo que implica

la comunicación en el trabajo, impulsándolos a fortalecer los canales de información con los miembros de la institución

5.08.10.- Tema 8: Clima Laboral (4 minutos).



Figura 38 Tema 8
Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

Por medio de la explicación de esta diapositiva los colaboradores van a tener conocimiento de lo que es el clima laboral y cómo influye en su trabajo, impulsando a todos los miembros de la institución a trabajar en un ambiente sano y lleno de armonía

5.08.11.- Tema 9: Relaciones Interpersonales (4 minutos).



Figura 39 Tema 9
Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

Por medio de la siguiente diapositiva se espera que los colaboradores de la institución comprendan lo esencial que es crear buenas relaciones interpersonales en su puesto de trabajo, para alcanzar los objetivos de manera eficiente y eficaz.

5.08.12.- Retroalimentación. (5 minutos).

En este punto se realizará una especie de la evaluación de lo transmitido en materia de conocimiento a los miembros capacitados de la organización, habrá combinación bilateral con todos los colaboradores para generar confianza y puedan realizar sus preguntas de los contenidos explicados, y de esta manera poder despejar cualquier duda acerca de lo impartido en el taller. Después de despejar las dudas se procederá a realizar las encuestas después de socializar el proyecto.

5.08.13.- Resumen del presupuesto de los temas a socializar

Tabla 18 Resumen del presupuesto de los temas a socializar

PRESUPUESTO DE LOS TEMAS A SOCIALIZAR	
TEMAS	COSTO
Tema 1	\$ 5,00
Tema 2	\$ 4,00
Tema 3	\$ 4,00
Tema 4	\$ 4,00
Tema 5	\$ 4,00
Tema 6	\$ 5,00
Tema 7	\$ 4,00
Tema 8	\$ 4,00
Tema 9	\$ 4,00
TOTAL	\$ 38,00

Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

5.08.14.-Resumen de los tiempos para la socialización

Tabla 19 Resumen de los tiempos para la socialización

TIEMPOS DE LOS TEMAS PARA SOCIALIZAR	
TEMAS	TIEMPOS
Tema 1	3 minutos
Tema 2	5 minutos
Tema 3	3 minutos
Tema 4	4 minutos
Tema 5	8 minutos
Tema 6	4 minutos
Tema 7	4 minutos
Tema 8	4 minutos
Tema 9	4 minutos
TOTAL	39 minutos

Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

5.09.- Taller de socialización del Plan motivacional

El presente taller de socialización del plan motivacional define los siguientes lineamientos:

5.09.01.- Objetivos del taller

- ✓ Socializar a los colaboradores de la institución "CASA DE JUSTICIA", temas esenciales que influyen significativamente en el clima laboral, con el fin de que conozcan la importancia y beneficios del mismo.

5.09.02.- Metodología

El taller de motivación se desarrollara a través de un método de enseñanza – aprendizaje es decir una exposición con métodos didácticos, trabajo en equipo y la realización de distintas dinámicas.

5.09.03.- Contenido del taller

El taller de socialización presenta el siguiente contenido:

- Bienvenida
- Objetivos del plan motivacional
- Reglas de Oro
- Video motivacional
- Temas relevantes que contiene el taller
 - Motivación laboral
 - Comunicación asertiva
 - Clima laboral
 - Relaciones interpersonales

5.09.04.- Responsable

- ✓ Coordinador general

5.09.05.- Materiales utilizados

Para la socialización del taller se necesitara:

- Computadora
- infocus
- Sillas
- Mesas
- Esferográficos
- lana

5.09.06.- Participantes

Las personas que participaran en el taller serán todos los miembros que conforman la institución "CASA DE JUSTICIA"

5.09.07.- Facilitador

La persona que va a socializar el taller es Lilian Quilumba

5.09.08.- Día que se realizara el taller de socialización

El taller de socialización se realizara el 26 de julio del presente año

5.09.09.- Duración del taller

El taller tendrá una duración de 39 minutos.

5.09.10.- Lugar de la realización del taller

El taller se realizará en las oficinas de la institución "CASA DE JUSTICIA" ubicada en calle Joaquín Mancheno y Tadeo Benítez, en la sala de reuniones.

5.09.11.- Cronograma del programa de la socialización

Tabla 20 Cronograma del programa de la socialización

CRONOGRAMA DE LA SOCIALIZACIÓN DEL PROYECTO									
ACTIVIDADES	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Saludo y video de bienvenida									
Reglas de oro									
Objetivos del plan motivacional									
Motivación laboral importancia ,beneficios									
Realización de dinámica									
Factores de la motivación									
Comunicación asertiva									
Clima laboral									
Relaciones Interpersonales									
Retroalimentación									

Fuente: Investigación Propia
Elaborador por: Lilian Quilumba

ENCUESTA

Buenos días/ tardes estamos realizando esta encuesta para adquirir información relevante de los colaboradores de la institución "CASA DE JUSTICIA", acerca del taller impartido

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada pregunta
- Conteste una sola opción donde lo amerite
- Use esferográfico de color azul
- No se permite tachones

1.- ¿Sabe usted que es la motivación laboral?

SI ()

NO ()

2.- ¿Tiene usted conocimiento sobre la importancia de la motivación?

SI ()

NO ()

3.- ¿Conoce usted los beneficios de la motivación laboral?

SI ()

NO ()

4.- ¿Conoce usted los factores de la motivación laboral?

SI ()

NO ()

5.- ¿Sabe usted que es la comunicación asertiva?

SI ()

NO ()

6.- ¿Cree usted que en la institución existe comunicación asertiva?

SI ()

NO ()

7 ¿Considera usted que la comunicación asertiva es la clave del éxito de la institución?

SI ()

NO ()

8. ¿Sabe usted que es el clima laboral?

SI ()

NO ()

9.- ¿Cree usted que las dinámicas ayudan a crear un clima de confianza en la institución?

SI ()

NO ()

10.- ¿Después del taller impartido, considera usted que el trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de objetivos

SI ()

NO ()

TABULACIÓN DESPUES DE LA SOCIALIZACIÓN

1.- ¿Sabe usted que es la motivación laboral?

Tabla 21 Pregunta 11

TABULACIÓN DE PREGUNTA 1		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba



Figura 40 Pregunta 11
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la primera pregunta arrojan que el 100% de las personas encuestadas en la "Casa de Justicia" si saben que es una motivación laboral, Mientras que el 0% dicen que no saben que es la motivación laboral.

2.- ¿Tiene usted conocimiento sobre la importancia de la motivación?

Tabla 22 Pregunta 12

TABULACIÓN DE PREGUNTA 2		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba



Figura 41 Pregunta 12
Fuente: Investigación propia
Elaborado: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la segunda pregunta arrojan que el 100% de las personas encuestadas en la “Casa de Justicia “si tienen el conocimiento sobre la importancia de la motivación, Mientras que el 0% dicen que no tienen conocimiento sobre la importancia de la motivación.

3.- ¿Conoce usted los beneficios de la motivación laboral?

Tabla 23 Pregunta 13

TABULACIÓN DE PREGUNTA 3		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

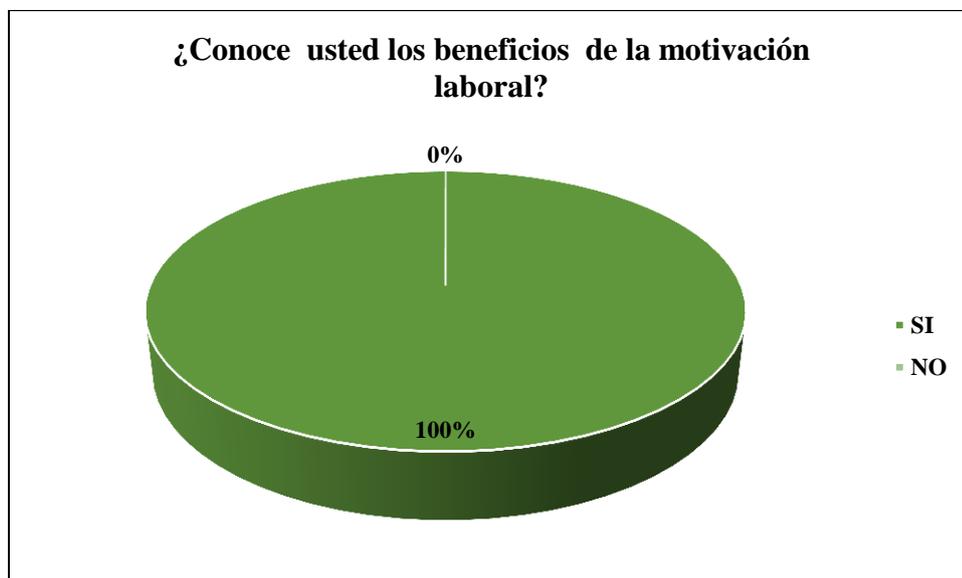


Figura 42 Pregunta 13
Fuente: Investigación propia
Elaborado: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la tercera pregunta arrojan que el 100% de las personas encuestadas en la “Casa de Justicia “si conocen los beneficios de la motivación laboral, Mientras que el 0% dicen que no conocen los beneficios de la motivación laboral.

4.- ¿Conoce usted los factores de la motivación laboral?

Tabla 24 Pregunta 14

TABULACIÓN DE PREGUNTA 4		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

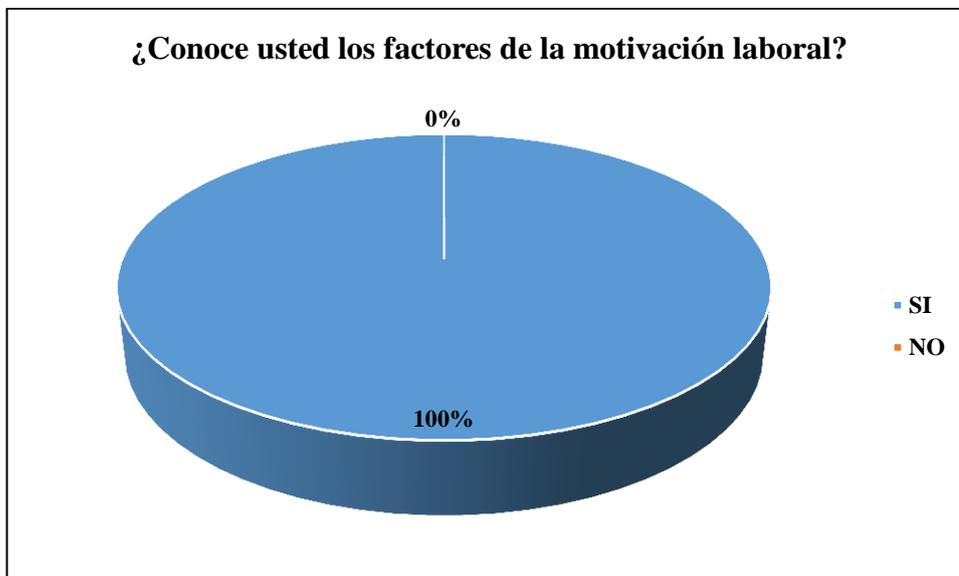


Figura 43 Pregunta 14
Fuente: Investigación propia
Elaborado: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la cuarta pregunta arrojan que el 100% de las personas encuestadas en la "Casa de Justicia" si conocen los factores de la motivación laboral, Mientras que el 0% dicen que no conocen los factores de la motivación laboral.

5.- ¿Sabe usted que es la comunicación asertiva?

Tabla 25 Pregunta 15

TABULACIÓN DE PREGUNTA 5		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba



Figura 44 Pregunta 15
Fuente: Investigación propia
Elaborado: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la quinta pregunta arrojan que el 100% de las personas encuestadas en la "Casa de Justicia" si saben que es la comunicación asertiva, Mientras que el 0% dicen que no saben que es la comunicación asertiva.

6.- ¿Cree usted que en la institución existe comunicación asertiva?

Tabla 26 Pregunta 16

TABULACIÓN DE PREGUNTA 6		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

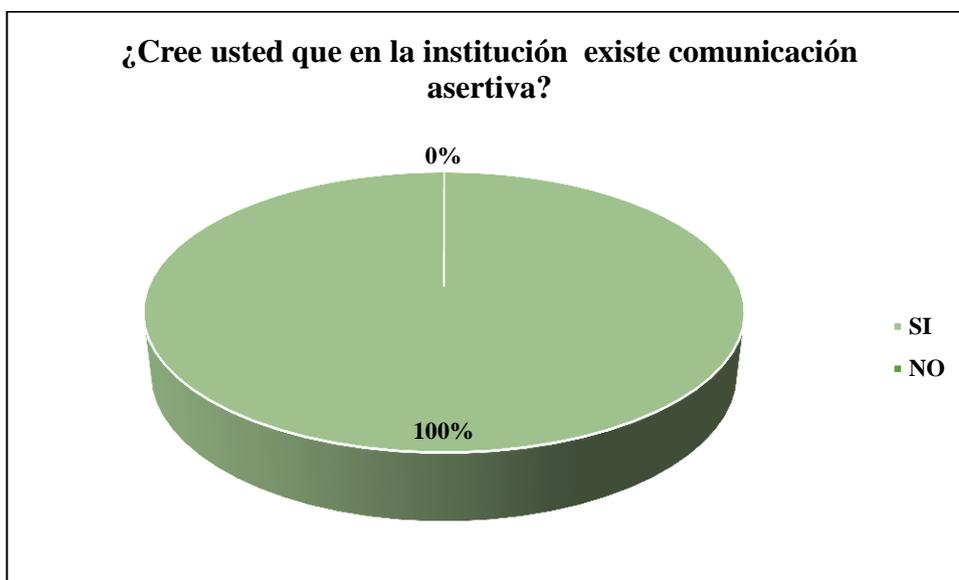


Figura 45 Pregunta 16
Fuente: Investigación propia
Elaborado: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la sexta pregunta arrojan que el 100% de las personas encuestadas en la "Casa de Justicia" creen que si existe comunicación asertiva en la institución, Mientras que el 0% dicen que si existe comunicación asertiva en la institución.

7 ¿Considera usted que la comunicación asertiva es la clave del éxito de la institución?

Tabla 27 Pregunta 17

TABULACIÓN DE PREGUNTA 7		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Lilian Quilumba

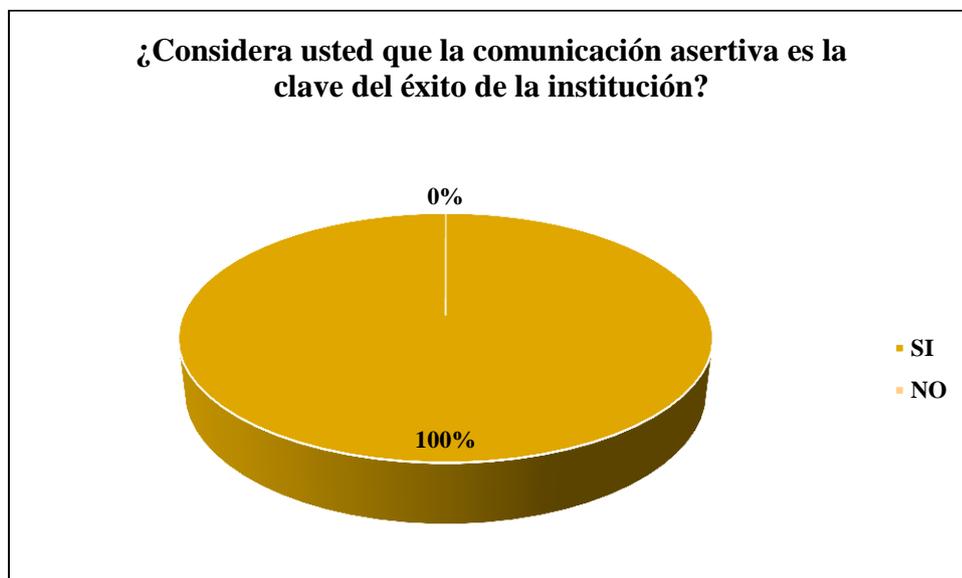


Figura 46 Pregunta 17

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la séptima pregunta arrojan que el 100% de las personas encuestadas en la “Casa de Justicia “consideran que la comunicación asertiva si es la clave del éxito de la institución, Mientras que el 0% dicen que la comunicación asertiva no es la clave del éxito de la institución.

8.- ¿Sabe usted que es el clima laboral?

Tabla 28 Pregunta 18

TABULACIÓN DE PREGUNTA 8		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

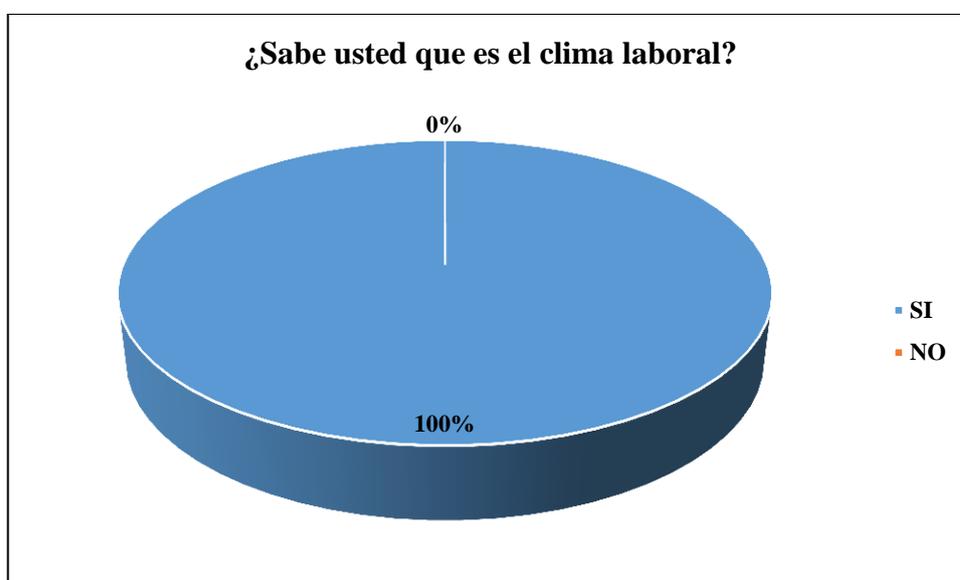


Figura 47 Pregunta 18
Fuente: Investigación propia
Elaborado: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la octava pregunta arrojan que el 100% de las personas encuestadas en la “Casa de Justicia” si saben que es la comunicación laboral, Mientras que el 0% dicen que no saben que es la comunicación laboral.

9.- ¿Cree usted que las dinámicas ayudan a crear un clima de confianza en la institución?

Tabla 29 Pregunta 19

TABULACIÓN DE PREGUNTA 9		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

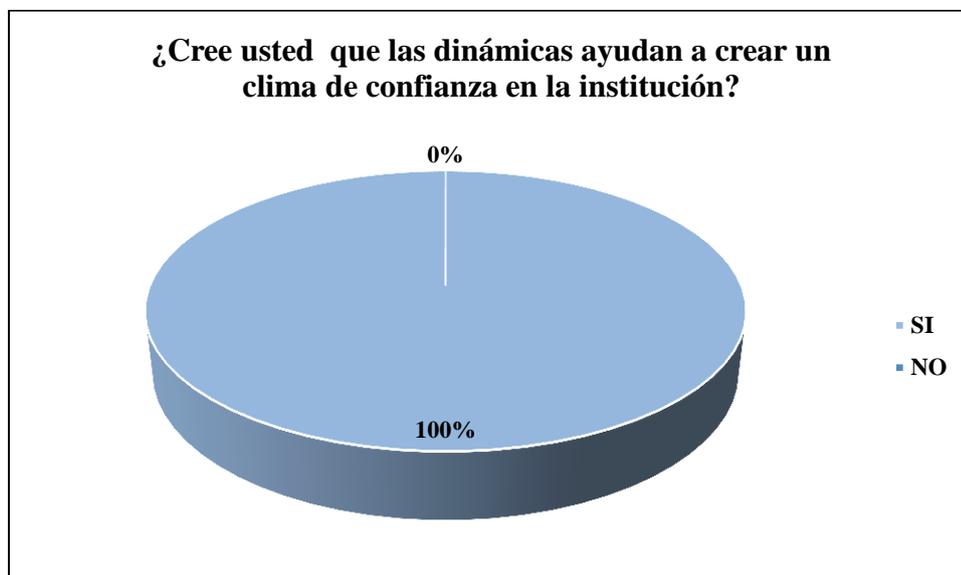


Figura 48 Pregunta 19
Fuente: Investigación propia
Elaborado: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la novena pregunta arrojan que el 100% de las personas encuestadas en la “Casa de Justicia “creen que las dinámicas si ayudan a crear un clima de confianza en la institución, Mientras que el 0% dicen que las dinámicas no ayudan a crear un clima de confianza en la institución.

10.- ¿Después del taller impartido, considera usted que el trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de objetivos?

Tabla 30 Pregunta 20

TABULACIÓN DE PREGUNTA 10		
INDICADORES	PERSONAS	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Lilian Quilumba

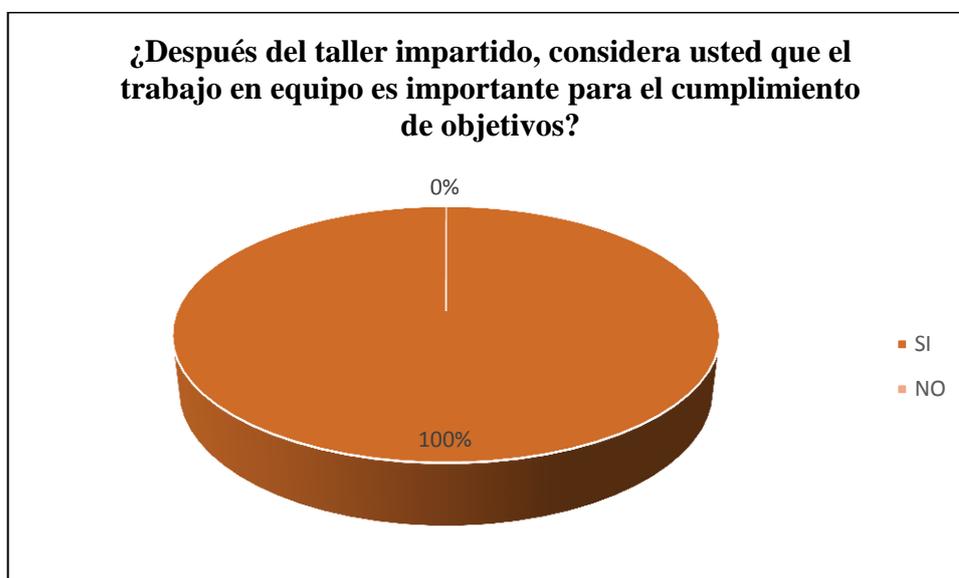


Figura 49 Pregunta 20
Fuente: Investigación propia
Elaborado: Lilian Quilumba

Análisis.

Los datos de la décima pregunta arrojan que el 100% de las personas encuestadas en la “Casa de Justicia” dicen que después del taller impartido el trabajo en equipo si es importante para el cumplimiento de objetivos, Mientras que el 0% dicen que después del taller impartido el trabajo en equipo no es importante para el cumplimiento de objetivos.

CAPITULO VI

RECURSOS Y PRESUPUESTO

6.01.- Recursos.

Para la elaboración del proyecto de investigación necesitaremos los siguientes recursos que detallaremos a continuación

6.01.01.- Recursos Humanos.

Para realizar el proyecto de investigación los recursos humanos que consideramos son 30 colaboradores, una persona encargada (Coordinador General), un asesor (Jefe de Talento Humano) de la institución "CASA DE JUSTICIA"

6.01.02.- Recursos Audiovisuales.

Tabla 31 Recursos Audiovisuales.

MATERIALES	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Computador portátil	1	\$700	\$700
Cámara digital	1	\$200	\$200
Memory flash	1	\$10	\$10
Proyector	1	\$250	\$250

Fuente: Investigación propia
Elaborado: Lilian Quilumba

6.02.03.- Infraestructura.

Tabla 32 Infraestructura.

MATERIALES	CANTIDAD	COSTO UNITARIO /COSTO TOTAL
Mesas	2	La institución si cuenta con las mesas
Sillas	31	La institución si cuenta con las sillas
Sala de reuniones	1	La institución si cuenta con la sala de reuniones

Fuente: Investigación propia
Elaborado: Lilian Quilumba

6.01.04.- Material de apoyo.

Tabla 33 Material de apoyo.

MATERIALES	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Esferográficos	31	\$0.40	\$12.40
Hojas de papel boom	50 hojas	\$1.10	\$1.10
lana	1	\$1.50	\$1.50
Botellones de agua	3	\$1.50	\$4.50
Vasos	31	\$0.5	\$1.55

Fuente: Investigación propia
Elaborado: Lilian Quilumba

6.02.- Presupuesto.

Tabla 34 Presupuesto.

MAQUINARIAS Y EQUIPOS			
Cantidad	Descripción	Valor unitario	Valor total
1 computador portátil	HP	\$ 700,00	\$ 700,00
1 impresora	CANNON	\$ 500,00	\$ 500,00
1 cámara digital	SONY	\$ 200,00	\$ 200,00
Memory flash	DTSE9	\$10,00	\$10,00
SUMINISTROS Y MATERIALES			
2 resmas de papel bond	100 gramos	\$ 4,00	\$ 10,00
3 Caja de esferográficos (12)	Big	\$ 0,40	\$ 14,40
3lanas	merino	\$1,50	\$4,50
1 grapadora	EDGLE	\$ 2,50	\$ 2,50
2 cajas de grapas	Standler	\$ 0,75	\$ 1,50
1 anillados	Papelería	\$ 1,00	\$ 4,00
200 impresiones	Cyber	\$ 0,03	\$ 15,00
3Botellones de agua	Tía	\$1,50	\$4,50
1paquete vasos(50)	Tía	\$0,5	\$2,50
Internet	CNT	\$24,00	\$24,00
RECURSOS HUMANOS Y LOGÍSTICA			
Costo de mano de obra directa :400			
Total parcial: 1492.90			
10% de imprevistos: 149.29			
Total general: 2,042.19			

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Lilian Quilumba

6.03.- Cronograma.

Tabla 35 Cronograma.

MES	ABRIL				MAYO				JUNIO					JULIO				AGOSTO			
SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDADES																					
Selección del tema																					
Aprobación del tema del proyecto																					
CAPÍTULO I																					
Antecedentes																					
Contexto																					
Macro																					
Meso																					
Micro																					
Justificación																					
Definición del problema central (Matriz T)																					
Análisis de la Matriz T																					
CAPÍTULO II																					
Involucrados																					
Mapeo de involucrados																					
Análisis del mapeo de involucrados																					
Matriz de análisis de involucrados																					
Análisis de la matriz de involucrados																					
CAPÍTULO III																					
Problemas y objetivos																					
Árbol de problemas																					
Análisis del Árbol de Problemas																					
Árbol de Objetivos																					
Análisis del Árbol de Objetivos																					

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01.- Conclusiones.

- Con el diseño y la socialización de un taller sobre comunicación asertiva, los colaboradores de la institución adquirieron nuevos conocimiento acerca de clima laboral en sus puestos de trabajo, con el fin de mejorar la comunicación entre los colaboradores e institución y a la vez lograr que su rendimiento se incremente.
- Se concluye que las actividades relacionadas a fomentar un clima favorable y la comunicación asertiva con los miembros de la institución ayudaran a promover las relaciones interpersonales, impulsándoles a crear un clima de confianza y lleno de armonía logrando de esta manera fortalecer los canales de información con los miembros, salir de la rutina diría
- Se concluye que la comunicación adecuada es una herramienta muy esencial que ayuda a localizar cualquier tipo de inconveniente entre los miembros de la institución, también ayuda a fortalecer canales de información e incrementar la productividad.

-
- Se concluye que un buen clima laboral dentro de la institución permite el incremento de interés por parte de los colaboradores para emprender nuevos proyectos, también ayuda fomentar el trabajo en equipo, optimizar el tiempo y los recursos.

 - Mediante la investigación se llegó a la conclusión que el presente proyecto resulta indispensables para la institución "CASA DE JUSTICIA", gracias a ello se logra la mayor eficiencia de los recursos humanos y un mejor clima laboral, realizando diferentes actividades que les motive a los miembros de la institución, consiguiendo de esta manera la estabilidad laboral de los colaboradores dentro del mismo.

7.02.- Recomendaciones

- Se recomienda que en la institución "CASA DE JUSTICIA" realicen constantemente talleres sobre la comunicación asertiva, para de esta manera lograr que los colaboradores puedan gozar de un clima favorable que genere confianza
- Se recomienda que los altos mandos de la institución deben robustecer la interacción con todos los miembros institución ,realizando pausas activas ,dinámicas grupales ,programas de integración y reuniones de rutina acerca de sus logros alcanzados para mejorar las relaciones interpersonales entre los colaboradores con el fin de aumentar la armonía laboral y el nivel de satisfacción
- Se recomienda a los jefes de cada área de la institución "CASA DE JUSTICIA" escuchar las opiniones y sugerencias de cada uno de los colaboradores e involucrarles en la toma de decisiones el cual permitirá obtener comunicación asertiva con el fin que cada colaborador se sienta parte de la institución y que sus opiniones son de suma importancia dentro de la misma
- Se recomienda motivar a los colaboradores de la institución para que generen confianza ,se sientan a gusto en su puesto de trabajo y cada uno rindan al máximo en el cumplimiento de objetivos ,con el fin de obtener un mayor rendimiento laboral y mayores beneficios para la institución.

-
- Se recomienda mantener buenas relaciones interpersonales a los colaboradores de la institución "CASA DE JUSTICIA" con la finalidad de generar confianza y comunicarse de una buena manera sin ningún tipo de problema, aceptando así las opiniones de los demás

BIBLIOGRAFÍA

- Aldás, L. A. (2012). *Universidad Tecnica de Ambato*. Obtenido de La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de la empresa Madearq s.a de la ciudad de Ambato:
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1652/1/519%20ING.pdf>
- Cempro, Planes y Proyectos*. (s.f.). Obtenido de Guia de Diseño de proyectos Sociales:
<https://sites.google.com/site/disenodeproyectossociales/capitulo-vi>
- Crecimiento-personal.innatia. (s.f.). *Crecimiento-personal.innatia*. Obtenido de 4 Dinámicas divertidas para realizar con tu equipo de trabajo: <http://crecimiento-personal.innatia.com/c-motivacion-laboral/a-4-dinamicas-divertidas-para-realizar-con-tu-equipo-de-trabajo-4920.html>
- Criollo, L. (2 de julio de 2012). <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf>. Recuperado el 2 de julio de 2012, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf>:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf>
- Fiscal, A. C. (08 de Enero de 2011). *Monografias.com*. Obtenido de Motivacion laboral en la empresa de servicios : <http://www.monografias.com/trabajos15/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>
- García-Allen, J. (2008). *Psicología y mente*. Obtenido de Tipos de motivación:
<https://psicologiaymente.net/psicologia/tipos-de-motivacion#!>
- Guelbenzu, M. N. (24 de Enero de 2012). *Empresariados*. Obtenido de Comunicación asertiva en la empresa: <https://empresariados.com/comunicacion-asertiva-en-la-empresa/>
- Iris-integra. (11 de Abril de 2014). *Iris-integra*. Obtenido de Cuáles son los beneficios de la motivación en el trabajo: <http://www.iris-integra.net/cuales-son-los-beneficios-de-la-motivacion-en-el-trabajo/>
- Montes, P. F. (06 de Marzo de 2016). *Vision Industrial*. Obtenido de Relaciones interpersonales en el trabajo:
<http://www.visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- Personales, F. (2017). *Finanzas Personales*. Obtenido de Los 16 ejercicios para realizar en un día laboral: <http://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/los-16-ejercicios-para-realizar-dia-laboral/47256>
- Pyme, E. (2016). *Emprende Pyme*. Obtenido de Qué es el clima laboral:
<http://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>

Rodriguez, L. (11 de 9 de 2011).

<http://motivaciongerencia.blogspot.com/2011/09/carcateristica-de-la-motivacion.html>. Obtenido de

<http://motivaciongerencia.blogspot.com/2011/09/carcateristica-de-la-motivacion.html>: <http://motivaciongerencia.blogspot.com/2011/09/carcateristica-de-la-motivacion.html>

Rodriguez, L. (16 de Septiembre de 2011). *Motivacion gerencia*. Obtenido de Característica de la Motivación: <http://motivaciongerencia.blogspot.com/2011/09/carcateristica-de-la-motivacion.html>

Villarreal, S. (s.f.). *Monografias*. Obtenido de Aplicación de dinámicas grupales como estrategia para facilitar el aprendizaje:

<http://www.monografias.com/trabajos94/aplicacion-dinamicas-grupales/aplicacion-dinamicas-grupales.shtml>

ANEXOS



Anexo 1: Bienvenida y Objetivos del Taller Motivacional

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Lilian Quilumba



Anexo 2: Exposición del tema Motivación Laboral

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Lilian Quilumba



Anexo 3: Exposición del tema Relaciones Interpersonales

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Lilian Quilumba



Anexo 4: Exposición del tema Comunicación Asertiva

Fuente: Investigación propia

Elaborado: Lilian Quilumba



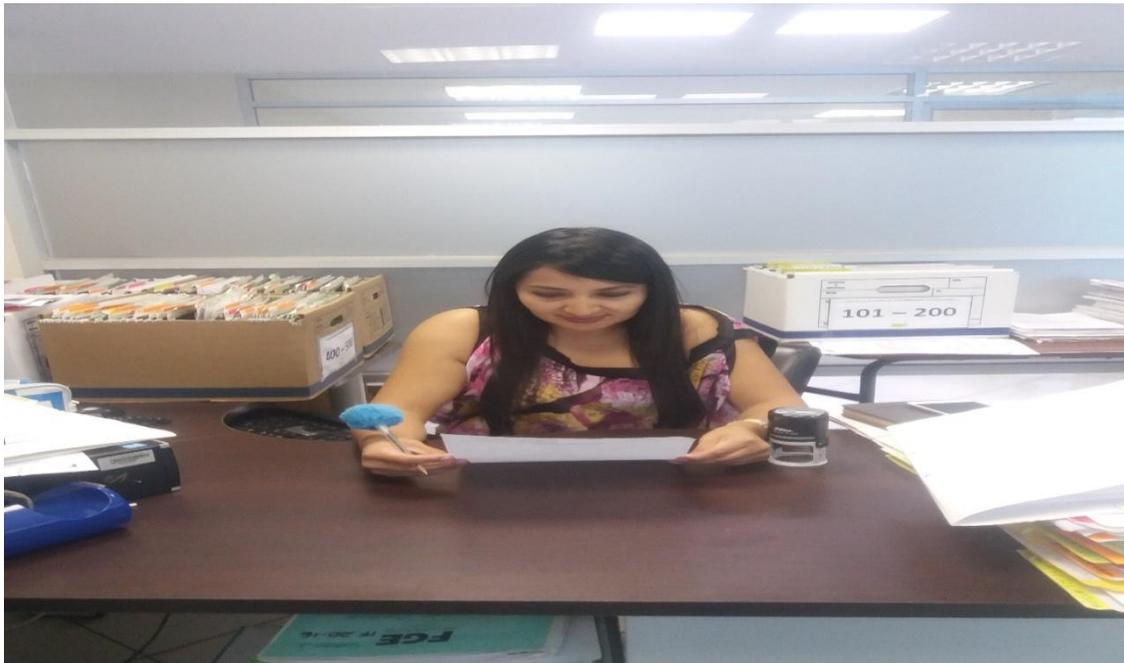
Anexo 5: Exposición del tema Clima Laboral
Fuente: Investigación propia
Elaborado: Lilian Quilumba



Anexo 6: Realización de la encuestas
Fuente: Investigación propia
Elaborado: Lilian Quilumba



Anexo 7: Realización de la encuestas
Fuente: Investigación propia
Elaborado: Lilian Quilumba



Anexo 8: Realización de la encuesta
Fuente: Investigación propia
Elaborado: Lilian Quilumba



Quito, 26 de septiembre del 2017

Señores

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente:

De mi consideración

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega e implementación de un plan motivacional desarrollado en la institución Casa de Justicia, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución, mediante el Diseño y socialización de un plan motivacional, con la finalidad de mejorar el clima laboral, de los colaboradores en la Casa de Justicia, ubicado en el sector norte de Carcelén, del Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2017.

El trabajo sobre un plan motivacional para la institución Casa de Justicia, se encuentra terminado e implementado satisfactoriamente en la institución

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

Atentamente

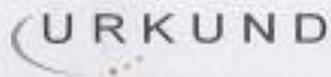


Dra. María de los Angeles Villavicencio Vargas
**ANALISTA DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO
DE LA FISCALÍA PROVINCIAL DE PICHINCHA -CASA DE JUSTICIA**

FISCALÍA PROVINCIAL DE PICHINCHA

*** www.fiscalia.gob.ec

Calle Riosa N-631 y Juan León Mera. PBOC (02) 2906 069
R.U.C. 178814330001
9 de Octubre N 19-33 y Av. Patria PBOC 399-6900
Av. Mariscal Sucre 523-08 y Portovelo 2842-671 -72
Quito - Ecuador



Urkund Analysis Result

Analysed Document: LILIAN QUILUMBA MORALES.pdf (D30300347)
Submitted: 2017-08-31 02:08:00
Submitted By: lili-bsc@hotmail.com
Significance: 6 %

Sources included in the report:

Proyecto Paul Alarcon 6toB apa.pdf (D30286405)
TESIS ESTRES LABORAL (DISTRIBUIDORA LUBRIMOTORES.docx (D23418834)
TESIS FINAL 02..docx (D26851615)
CAPITULOS APROBADOS APPA CORREGUIDO.docx (D23200095)
<http://www.monografias.com/trabajos94/aplicacion-dinamicas-grupales/aplicacion-dinamicas-grupales.shtml>
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1652/1/519%20ING.pdf>
<https://psicologiymente.net/psicologia/tipos-de-motivacion/>
<https://empresariados.com/comunicacion-asertiva-en-la-empresa/>
<http://www.iris-integra.net/cuales-son-los-beneficios-de-la->

Instances where selected sources appear:

27