CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE MOTIVACIÓN Y EMPODERAMIENTO PARA REDUCIR LA DECEPCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA NOTARIA 68 DMQ 2017-2018.

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Tecnología en Administración de Recursos Humanos – Personal

AUTOR: BERMUDEZ MALDONADO JESSICA SOFIA

DIRECTOR: Ing. María José Naranjo Mina

Quito, 2018

TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 31 de Octubre del 2018

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **BERMÚDEZ MALDONADO JESSICA SOFÍA**, de la carrera de Administración Recursos Humanos - Personal, cuyo tema de investigación fue: **ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE MOTIVACIÓN Y EMPODERAMIENTO PARA REDUCIR LA DECEPCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA NOTARIA 68 DMQ 2017 - 2018**, una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.

Ing. María José Naranjo
Tutor del Proyecto

Ing. Mayra Valverde
Lector del Proyecto

Ing. Angélica Manzano
Revisor de Proyecto

Psic. Fabián Jara
Delegado Unidad de Titulación

Ing. Fraktzia Mendoza
Directora de Carrera

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

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

Jessica Sofía Bermúdez Maldonado

1718242843

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Jessica Sofía Bermúdez Maldonado portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 1718242843 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: "En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.", otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado Elaboración y socialización de un taller de motivación y empoderamiento para reducir la decepción laboral en los colaboradores de la notaria 68 DMQ 2017-2018 con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

Jessica Sofía Bermúdez Maldonado

C.C: 1718242843

Quito, 25/03/2018

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mis padres y a mi familia por ser las personas más importantes en mi vida, por ser el motor fundamental en mi diario vivir, por levantarme cada vez que he caído, ayudarme a encontrar la salida, y hacer lo posible para que pueda cumplir una meta más.

Agradezco al personal de la Notaria 68 por abrirme las puertas de tan prestigiosa institución y poder realizar ahí mi proyecto, en especial al Sr. Notario Juan Arboleda por su colaboración.

Infinitas gracias a mi hermano Santiago, por ser una pieza importante en este proceso, por estar dispuesto a colaborarme en todo lo que he requerido para hacer realidad este sueño.

Como no agradecer al Instituto Tecnológico Superior Cordillera si ahí encontré amigos incondicionales, profesores que fueron una gran guía en estos tres años de esfuerzo y lucha constante.

Para finalizar agradezco a mi tutora por su paciencia, ayuda y apoyo, por guiarme en cada paso para concluir mi proyecto.

DEDICATORIA

Quiero dedicar mi proyecto a varias personas importantes en mi vida, en primer lugar a Dios porque me regalo dos cosas muy valiosas para mí: la vida y mi familia. En segundo lugar a mis padres y familia por apoyarme en cada uno de mis pasos, si hoy cumplo este sueño es gracias a ellos; al cariño y esfuerzo diario para que pueda cumplir mis sueños que no son solo míos, sino de ellos también.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACION DE AUTORÍA i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL ii
AGRADECIMIENTO iii
DEDICATORIA iv
ÍNDICE DE CONTENIDO v
ÍNDICE DE TABLAS ix
ÍNDICE DE FIGURAS xi
ÍNDICE DE ANEXOS xiii
RESUMEN xiv
ABSTRACT xv
CAPÍTULO I 1
ANTECEDENTES 1
1.01 Contexto 1
1.01.01 Macro 1
1.01.02 Meso.- 2
1.01.03 Micro 3
1.02 Justificación 4
1.03 Definición del Problema Central -Matriz "T" 6
1.03.01 Análisis Matriz "T" 7
CAPÍTULO II 8
INVOLUCRADOS 8
2.01 Mapeo de Involucrados 9
2.02 Matriz de Involucrados 10
2.02.01 Análisis Matriz de Involucrados 11

CAPITULO III 14
PROBLEMAS Y OBJETIVOS 14
3.01 Árbol de Problemas 15
3.01.01 Análisis Árbol de Problemas 16
3.02 Árbol de Objetivos 17
3.02.01 Análisis Árbol de Objetivos 18
CAPITULO IV 19
ALTERNATIVAS 19
4.01 Matriz de Alternativas 20
4.01.01 Análisis Matriz de Alternativas 21
4.02 Matriz de análisis de Impacto de los Objetivos 22
4.02.01 Análisis de la Matriz de Impacto de Objetivos 23
4.03 Diagrama de Estrategias 25
4.03.01 Análisis del Diagrama de Estrategias 26
4.04 Matriz de Marco Lógico 27
4.04.01 Análisis Matriz Marco Lógico 28
CAPITULO V 30
PROPUESTA 30
5.01 Antecedentes 30
5.01.01 Justificación 31
5.01.02 Objetivo General. 32
5.01.03 Objetivos Específicos 32
5.01.04 Filosofía Corporativa 32
5.01.04.01 Misión 32
5.01.04.02 Visión 33
5.01.04.03 Valores Corporativos 33

5.01.04.04 Políticas..... 33
5.01.04.05 Organigrama 34
5.01.04.06 Ubicación..... 35
5.01.04.07 Orientación al Estudio 35
5.02Descripción de la Metodología..... 38
5.02.01 Métodos de investigación 39
5.02.02 Tipos de Investigación..... 39
5.02.03 Técnicas de Investigación..... 40
5.02.04 Población y Muestra 41
5.02.05 Formato de la encuesta 41
5.02.06 Formato de la entrevista..... 43
5.02.07 Análisis de la Entrevista 45
5.02.08 Tabulación 46
5.03 Formulación de la propuesta 57
5.03.01 Objetivo del Taller..... 57
5.03.02 Objetivos específicos del taller..... 57
5.03.03 Alcance 57
5.03.04 Participantes..... 58
5.03.05 Facilitador..... 58
5.03.06 Materiales en General..... 58
5.03.07 Duración 58
5.03.08 Lugar..... 58
5.03.09 Bienvenida..... 59
5.03.10 Planificación del día 59
5.03.11 Desarrollo del contenido del taller..... 60
5.03.12 Retroalimentación..... 75

5.03.13 Cronograma del Taller 76

5.03.14 Presupuesto del taller 77

CAPITULO VI 84

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS 84

6.01Recursos 84

6.02 Cronograma general 85

6.03 Presupuesto 86

CAPITULO VII 87

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 87

7.01 Conclusiones 87

7.02 Recomendaciones 89

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 - Matriz T.....6

Tabla 2 - Matriz de Involucrados 10

Tabla 3 - Matriz de Alternativas.....20

Tabla 4 - Matriz de Impacto de los Objetivos 22

Tabla 5 - Matriz de Marco Lógico 27

Tabla 6 - Población y Muestra.....41

Tabla 7 - Pregunta 01 46

Tabla 8 - Pregunta 02 47

Tabla 9 - Pregunta 03 48

Tabla 10 - Pregunta 04 49

Tabla 11 - Pregunta 05 50

Tabla 12 - Pregunta 06 51

Tabla 13 - Pregunta 07 52

Tabla 14 - Pregunta 08 53

Tabla 15 - Pregunta 09 54

Tabla 16 - Pregunta 10 55

Tabla 17 - Materiales en general 58

Tabla 18 - Planificación del día.....59

Tabla 19 - Tabla de resumen, tema 1, actividad 1.....63

Tabla 20 - Tabla de resumen, tema 1, actividad 2.....64

Tabla 21 - Tabla de resumen, tema 1, actividad 3.....65

Tabla 22 - Tabla de resumen, tema 2, actividad 1.....68

Tabla 23 - Tabla de resumen, tema 2, actividad 2.....69

Tabla 24 - Tabla de resumen, tema 2, actividad 3 70

Tabla 25 - Tabla de resumen, tema 3, actividad 1 73

Tabla 26 - Tabla de resumen, tema 3, actividad 2 74

Tabla 27 - Tabla de resumen, tema 3, actividad 3 75

Tabla 28 - Cronograma del taller 76

Tabla 29 - Presupuesto del taller 77

Tabla 30 - Materiales en general 79

Tabla 31 - Planificación del día 80

Tabla 32 - Socialización, tema 1, actividad 1 81

Tabla 33 - Socialización, tema 1, actividad 2 82

Tabla 34 -Socialización tema 1, actividad 3 83

Tabla 35 - Cronograma general 85

Tabla 36 - Presupuesto 86

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 -Organigrama 34

Figura 6 –Clima Laboral 46

Figura 1 -Liderazgo 47

Figura 8 –Permanencia Laboral 48

Figura 9 –Compañerismo y Trabajo en equipo 49

Figura 10 –Medios de Motivación 50

Figura 11 –Respeto a las diferentes opiniones 51

Figura 12 –Posibilidad de Progresar laboralmente 52

Figura 13 –Motivación en el puesto de trabajo 53

Figura 14 –Capacitaciones sobre la motivación laboral 54

Figura 15 –Participación del taller de motivación 55

Figura 16 -Diapositiva desempeño 62

Figura 17 –Diapositiva taller de motivación 63

Figura 18 -Diapositiva informe de beneficios 64

Figura 19 -Diapositiva empoderamiento 67

Figura 20 -Diapositiva dinámicas grupales 68

Figura 21 -Diapositiva comunicación filosofía corporativa 69

Figura 22 -Informe capacitaciones al personal 72

Figura 23 -Diapositiva Informe beneficios de la capacitación 73

Figura 24 -Diapositiva reconocimiento por medio de bonos 74

Figura 25 -Diapositiva frustración laboral 81

Figura 26 -Diapositiva motivación laboral..... 82

Figura 27 -Diapositiva Importancia del taller motivacional 83

Figura 28 –Diapositiva ¿Que es capacitación? 96

Figura 29 -Diapositiva Importancia de la capacitación..... 97

Figura 30 -Diapositiva beneficios de la capacitación para la organización. 98

Figura 31 -Diapositiva beneficios de la capacitación para el trabajador..... 99

Figura 32 -Diapositiva importancia de la capacitación en relaciones humanas internas y externas..... 100

Figura 33 -Diapositiva que es motivación económica. 101

Figura 34 -Diapositiva beneficios de la motivación económica. 102

Figura 35 -Foto entrevista. 103

Figura 36 -Foto entrevista. 103

Figura 37 -Foto encuesta. 104

Figura 38 -Foto encuesta. 105

Figura 39 -Foto encuesta. 106

Figura 40 -Foto encuesta. 107

Figura 41 -Foto encuesta. 108

Figura 42 -Foto encuesta. 109

Figura 43 -Foto encuesta. 110

Figura 44 -Foto encuesta. 111

Figura 45 -Foto encuesta. 112

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 - Encuestas.....95

Anexo 2 -Diapositivas.....96

Anexo 3 - Fotografías.....103

RESUMEN

La decepción laboral es un sentimiento de insatisfacción que afecta al ser humano emocionalmente ya sea en el ámbito laboral o personal cuando no logran cumplir los objetivos planteados o simplemente el lugar de trabajo no es lo que ellos esperaban por lo tanto no se sienten empoderados con la empresa; y afecta a la organización en el clima laboral y en la producción al contar con un personal inadecuado, es por ello que en el presente proyecto se investigaron las posibles causas que generan este problema entre las cuales se encuentran la deficiente motivación, el desinterés por parte de las autoridades y la carencia de un plan de crecimiento profesional optando por los talleres motivacionales como la solución más adecuada para resolver dicha contrariedad. Se han utilizado técnicas de investigación como entrevistas y encuestas para determinar el nivel de inconformidad en los colaboradores; así como también se realizo una planificación de las actividades y temas que son de importancia para el personal y los altos mandos de la organización, como son: Dinámicas de integración, informes de motivación, importancia de la capacitación, empoderamiento, etc. Las mismas que buscan integrar al personal y generar nuevos conocimientos en todos y cada uno de ellos con el fin de mejorar el clima laboral de la organización.

ABSTRACT

Job disappointment is a feeling of dissatisfaction that affects the human being emotionally, whether in the workplace or personal when they fail to meet the objectives set or simply the workplace is not what they expected so they do not feel empowered with the company; and it affects the organization in the work climate and in the production due to having an inadequate staff, that is why in this project the possible causes that generate this problem were investigated, among which are the deficient motivation, the lack of interest on the part of the authorities and the lack of a professional growth plan opting for motivational workshops as the most appropriate solution to resolve this setback. Research techniques such as interviews and surveys have been used to determine the level of disagreement among employees; as well as a planning of the activities and issues that are of importance for the personnel and senior management of the organization, such as: Dynamics of integration, motivation reports, importance of training, empowerment, etc. The same ones that seek to integrate the personnel and generate new knowledge in each and every one of them in order to improve the work climate of the organization.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

La decepción laboral es un estado o sentimiento de insatisfacción que tienen los trabajadores hacia su puesto de trabajo, es decir sienten que no han logrado cumplir sus metas dentro de la organización. La decepción laboral no solo afecta al rendimiento del trabajador dentro de la empresa, también tiene un impacto en la persona psicológica y emocionalmente y esto a su vez perjudica la productividad y el clima laboral de la compañía.

1.01 Contexto

1.01.01 Macro.-

> Según (Adams, 2013)En un informe publicado por Gallup los trabajadores que están desconectados de su trabajo doblan la cantidad a los que si están comprometidos con el mismo, desde 1990 Gallup ha medido la satisfacción de los trabajadores encuestando así a 25 millones de trabajadores en 189 países teniendo como resultado que solo el 13% de los colaboradores se encuentra comprometido en su lugar de trabajo, el 63% está insatisfecho y el 24% está totalmente desconectado, es decir odia su puesto de trabajo.
>
> Sumemos las dos últimas categorías y obtendremos el 87% de trabajadores de todo el mundo que, según Gallup, "están desconectados emocionalmente de sus lugares de trabajo y tienen menos posibilidades de ser productivos". En otras palabras, el trabajo es más a menudo una fuente de frustración de una de satisfacciones para casi el 90% de los trabajadores del mundo. Eso significa que la mayoría de los lugares de trabajo son menos productivos y menos seguros de lo que podría ser y los empleadores tienen menos probabilidades de crear nuevos puestos de trabajo. (pág. 25)

Análisis

La frustración o decepción laboral es un caso de suma importancia a nivel empresarial ya que el desempeño de los colaboradores y el desarrollo de la organización dependen del clima laboral y de la motivación con la que los mismos cuentan al momento de desarrollar sus actividades.

Como se aprecia a nivel mundial existe un índice elevado de frustración laboral siendo solo el 13% de los trabajadores quienes se sienten comprometidos en sus puestos de trabajos, por otra parte se observa que un 63% no se encuentra comprometido y un 24% que se encuentra totalmente desconectado de sus labores

1.01.02 Meso.-

> Para Universia Mexico (2014), existen varios factores que llevan a la frustración laboral, pero el más frecuente es la poca relación que existe entre el puesto de empleo y las competencias de los trabajadores, el 20% de los colaboradores mexicanos conviven a diario con la frustración laboral**,** un estado que también afecta al clima de las organizaciones, conlleva al ausentismo, provoca altos niveles de estrés laboral, etc.
>
> Otro de los factores que propicia la frustración laboral es que los colaboradores se desempeñan en cargos ajenos a sus habilidades o capacidades.
>
> Para revertir esta dificultad es importante identificar tanto nuestras habilidades como debilidades**,** de manera que sea más sencillo definir los empleos que más se adaptan a nuestro perfil, así como las competencias que se deben trabajar en profundidad para alcanzar los objetivos que nos hemos propuesto.(Parr.1)

Análisis

Se ha tomado como ejemplo de decepción laboral un artículo de la cadena Hay Group México el cual indica que el 20% de los trabajadores mexicanos sufren de

frustración laboral en sus puestos de trabajo, lo que no solamente afecta a la productividad de la organización sino que también da como resultado un ambiente de trabajo inadecuado.

La frustración es un estado emocional que lleva a la decepción laboral, el cual se da por varios factores, entre los cuales el que más resalta es que los trabajadores desempeñan cargos que poco tiene que ver con sus habilidades por lo tanto los colaboradores deben identificar cuáles son sus habilidades y la organización debe colocarlos en el puesto que más se asemeje a las mismas.

1.01.03 Micro

La frustración que sienten los trabajadores de la Notaria 68 es evidente, uno de los factores principales es la deficiente motivación que genera la organización hacia los colaboradores y el desinterés por parte de los líderes de la misma ya que la despreocupación y la carencia de iniciativa para solventar este problema ha tenido como consecuencia una considerable cifra de renuncias, despidos, ausentismo laboral, baja productividad, entre otros.

La Notaria 68 inicio sus actividades el 24 de marzo del 2014 desde entonces el personal no ha recibido talleres motivacionales y de empoderamiento empresarial, se han realizado actividades en fechas especiales mas no enfocadas especialmente para fomentar la unión entre los colaboradores y mejorar el clima laboral de la organización por lo tanto los trabajadores asisten a dichas reuniones festivas por

compromiso. Es así como el personal que conforma la organización se siente insatisfecho con el ambiente de trabajo y su rendimiento ha bajado.

Es lamentable ver como no se toman medidas positivas al respecto, al contrario los colaboradores se sienten afectados con cada decisión tomada por los altos mandos de la empresa.

La decepción laboral es un factor que afecta al ser humano no solo en el ámbito laboral sino también emocionalmente, lo que ocasiona que el ambiente laboral sea inadecuado y a su vez provoca varios daños en la persona.

1.02 Justificación

El presente proyecto busca disminuir la decepción laboral en los trabajadores de la Notaria 68, puesto que esto ocasiona un bajo rendimiento en sus funciones, y se sienten afectados por la escasa motivación a la que se encuentran expuestos, esto a su vez crea un ambiente de trabajo inadecuado. Por lo tanto la importancia de la investigación radica en motivar al personal para que de esta manera se cumplan las labores de un modo eficaz y eficiente alcanzando los objetivos planteados para beneficio de la empresa y las personas que la conforman.

Es importante llevar a cabo la socialización de dichos talleres motivacionales ya que así se concientizara al personal a sentirse comprometido en el cumplimiento de sus actividades y se creara un clima laboral adecuado.

Es así como el proyecto se encuentra vinculado a los 12 Objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir específicamente al Objetivo 5. “Impulsar la productividad y la competitividad para el crecimiento económico sustentable de manera redistributiva y solidaria”,(Senplades, s.f)ya que los líderes de la organización deben impulsar la productividad de la misma y la competitividad de los colaboradores para que exista igualdad en los beneficios.

1.03 Definición del Problema Central -Matriz "T"

Tabla 1 -Matriz T

SITUACION EMPEORADA	**SITUACION ACTUAL**				**SITUACION MEJORADA**
Productividad y clima laboral deficiente	Decepción laboral en los trabajadores de la Notaria 68.				Correcto desempeño y clima laboral adecuado
FUERZAS IMPULSADORAS	**I**	**PC**	**I**	**PC**	**FUERZAS BLOQUEADORAS**
Talleres motivacionales y de empoderamiento dirigido a los trabajadores	1	5	5	3	Mínima colaboración por parte de los integrantes
Aceptar y respetar sus puntos de vista	2	5	5	2	Desinterés por parte de los líderes de la organización
Realizar integración en la que participen todos los colaboradores	1	5	5	4	Antipatía por parte de los colaboradores
Destacar las habilidades de los trabajadores y colocarlos en el puesto de trabajo que se asemeje a las mismas	2	5	4	2	Indiferencia ante este caso

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Sofía Bermúdez

1.03.01 Análisis Matriz “T”

La Matriz “T” consta de una situación actual que es la decepción laboral en los trabajadores de la Notaria 68, la situación empeorada es que la productividad vaya decayendo cada día y el clima laboral sea cada vez más deficiente mientras que la situación mejorada es un correcto desempeño y un clima laboral adecuado.

La Matriz “T” también consta de cuatro fuerzas impulsadoras y cuatro bloqueadoras, como primera fuerza impulsadora se encuentran los talleres motivacionales y de empoderamiento dirigido a los trabajadores, I= 1 , PC = 5; como fuerza bloqueadora esta la escasa colaboración por parte de los integrantes, I= 5 , PC = 3; como segunda fuerza impulsadora esta concientizar el respeto y aceptación a las diferentes opiniones de los colaboradores, I= 2 , PC = 5 teniendo como fuerza bloqueadora el desinterés de los líderes de la organización, I= 5 , PC = 2 la tercera fuerza impulsadora es realizar integraciones en las que participen todos los colaboradores I= 1 , PC = 5 y la fuerza bloqueadora es la antipatía entre los integrantes, I= 5 , PC = 4, la cuarta fuerza impulsadora es destacar las habilidades de los trabajadores para que sean colocados en el puesto de trabajo que más se asemeje a las mismas, I= 2 , PC = 5 y la fuerza bloqueadora es la indiferencia por parte de los lideres ante este caso, I= 4 , PC = 2.

CAPÍTULO II

INVOLUCRADOS

El mapeo de involucrados es una herramienta que sirve para identificar a todos los grupos o individuos que intervienen en un proyecto, los mismos que por medio de sus acciones pueden aportar de manera positiva a los resultados del mismo.

Una vez ubicados todos los involucrados se procede a jerarquizarlos en orden de importancia.

2.01 Mapeo de Involucrados

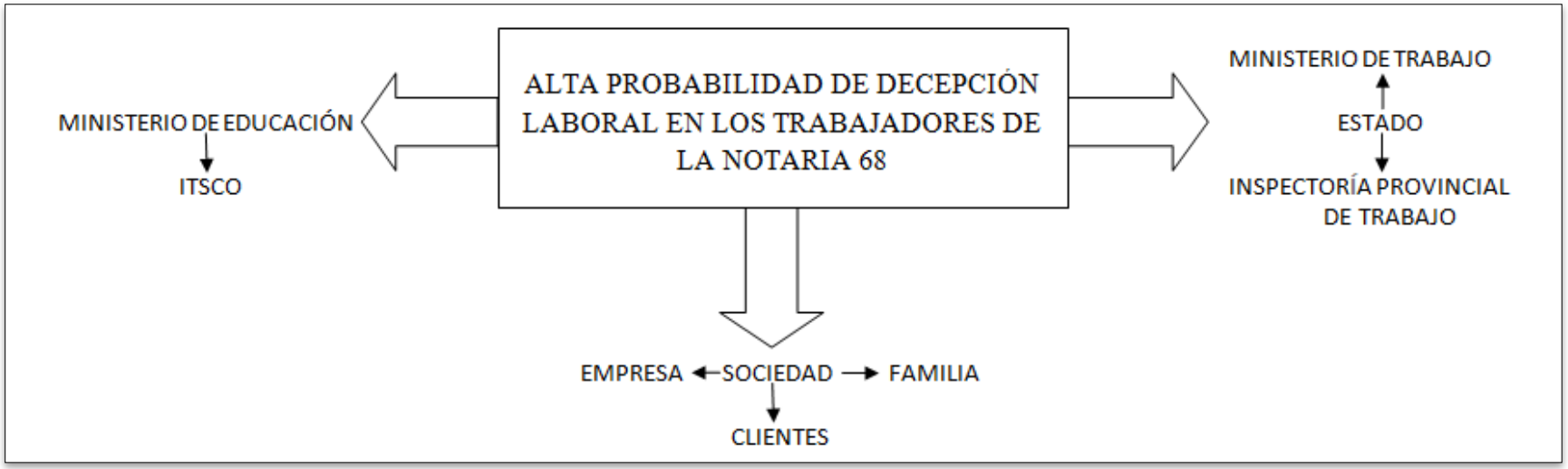


Figura 1 -Mapeo de involucrados
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Sofía Bermúdez

JERARQUIZACIÓN

Ministerio de Relaciones Laborales
Inspectoría Provincial de Trabajo
Empresa
Clientes
Itsco

2.02 Matriz de Involucrados

Tabla 2 - Matriz de Involucrados

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERES SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS MANDATOS CAPACIDADES	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
Ministerio de Trabajo	Velar por los derechos y el bienestar de los trabajadores	No inmiscuirse a fondo en los problemas de los trabajadores	Art. 04 Código de Trabajo Recurso Humano	Disminuir el alto índice decepción laboral cumpliendo con los derechos de los trabajadores.	Desvinculación de entes reguladores.
Inspectoría Provincial de Trabajo	Supervisar que los empleadores cumplan sus obligaciones y respeten los derechos de los trabajadores	Descuido por parte de la entidad reguladora.	Art. 42 Código de Trabajo Recurso Humano Recurso Económico	Hacer que los directivos cumplan con sus obligaciones y así los trabajadores laboren de manera eficaz.	Eliminación del ente regulador
Notaria 68	Cumplir y respetar los derechos de sus colaboradores además de ofrecer un ambiente adecuado.	Desinterés por parte de los altos mandos de la empresa	Art. 01 Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores. Recurso Humano Recurso Tecnológico Recurso Material Recurso Económico	Impulsar el compañerismo, trabajo en equipo y la motivación en cada uno de sus colaboradores	Despreocupación por parte de los jefes
Clientes	Recibir un trabajo rápido, eficaz y eficiente	Deficiente atención al cliente	Art. 4 Ley Orgánica de Defensa del Consumidor Recurso Humano	Crear un ambiente armónico en el que prevalezca el trabajo en equipo	Despreocupación por parte de los colaboradores
ITSCO	Aportar sus conocimientos para el desarrollo del proyecto	No terminar el proyecto propuesto	Art. 123 Consejo de Educación Superior Recurso Humano	Aportar y apoyar a una empresa con posibles soluciones	Desinterés por parte de los estudiantes

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Sofía Bermúdez

2.02.01 Análisis Matriz de Involucrados

La Matriz de Involucrados costa de cinco factores importantes entre los cuales se encuentran:

Ministerio de Trabajo que es el responsable de velar por los derechos y el bienestar de los trabajadores, el problema percibido es que no se inmiscuyen a fondo en los problemas y necesidades de los trabajadores, el mandato utilizado en esta entidad es el Código de Trabajo cumpliendo el Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Sera nula toda estipulación en contrario.(Código del Trabajo, 2015)El interés sobre el proyecto es disminuir la decepción laboral en los trabajadores de la Notaria 68, el conflicto potencial es la desvinculación de las entidades.

Inspectoría Provincial de Trabajo cuyo interés sobre el problema es supervisar que se cumplan y se respeten los derechos de los trabajadores, como problema percibido tenemos el descuido por parte de la entidad reguladora, el mandato utilizado es el Código de Trabajo cumpliendo el Art.42. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este código (Código del Trabajo, s.f) el interés sobre el proyecto es hacer que los jefes cumplan con sus obligaciones y así los trabajadores realicen sus labores de manera eficaz, el conflicto potencial es la eliminación de la entidad reguladora.

Notaria 68El interés sobre el problema central es cumplir y respetar los derechos de sus colaboradores además de ofrecer un ambiente adecuado para el cumplimiento

de las tareas, como problema percibido tenemos el desinterés por parte de los altos mandos, Art. 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.- Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo. (Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores, s.f)El interés sobre el proyecto es impulsar el compañerismo, trabajo en equipo y la motivación en cada uno de los colaboradores, el conflicto potencial es la despreocupación por parte de los jefes.

Clientes cuyo interés sobre el problema es recibir un trabajo rápido, eficiente y eficaz, como problema percibido tenemos una mala comunicación y organización, el recurso utilizado es el Art. 4, ítem 5.- Derecho a un trato transparente, equitativo y no discriminatorio o abusivo por parte de los proveedores de bienes o servicios, especialmente en lo referido a las condiciones óptimas de calidad, cantidad, precio, peso y medida; (Ley Organica de Defensa del Consumidor, 2011)teniendo como interés sobre el proyecto crear un ambiente armónico en el que prevalezca el trabajo optimo; el conflicto potencial es el desinterés por parte de los colaboradores.

Instituto Tecnológico Superior Cordillera cuyo interés es aportar sus conocimientos para el buen desarrollo del proyecto, el problema percibido es no terminar el proyecto propuesto, el mandato a cumplir es el Art. 123,"El Consejo de Educación Superior aprobará el Reglamento de Régimen Académico que regule los títulos y grados académicos. El tiempo de duración, número de créditos de cada opción y demás aspectos relacionados con grados y títulos, buscando la

armonización y la promoción de la movilidad estudiantil, de profesores o profesoras e investigadores o investigadoras"; (Consejo de Educacion Superior, 2013) el interés sobre el proyecto es finalizar el proyecto en el tiempo establecido, el conflicto potencial es el desinterés por parte de los estudiantes al momento de realizar el mismo.

CAPITULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

El árbol de problemas es una técnica que sirve para identificar las causas que provocan cierto problema y los efectos que producen las mismas. Está compuesto de causas, problema central, efectos y se lo realiza de abajo hacia arriba.

El árbol de objetivos es una herramienta que permite encontrar soluciones a un problema planteado, está compuesto por: Medios, objetivo general, fines y se lo realiza de abajo hacia arriba

3.01 Árbol de Problemas

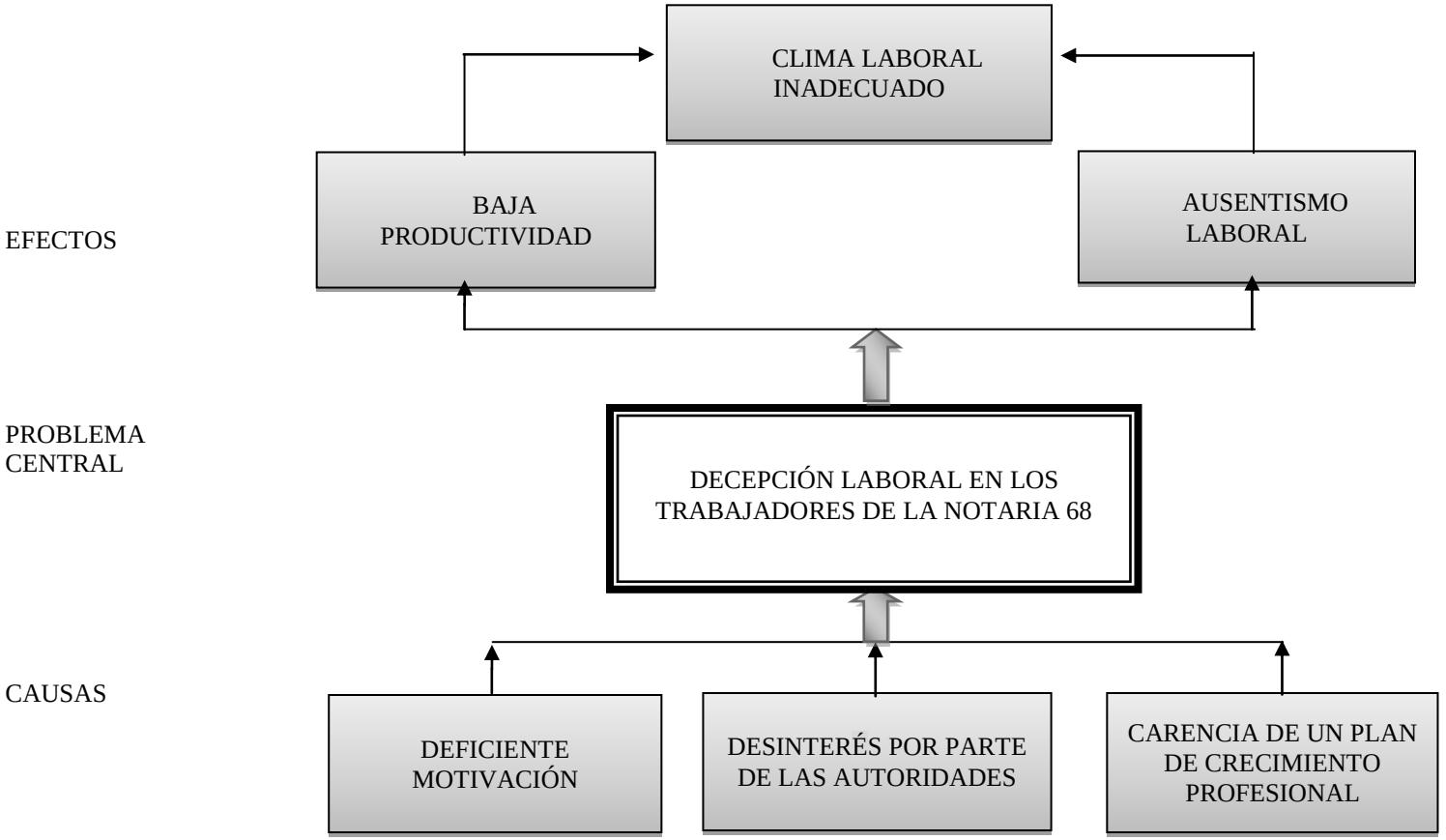


Figura 2 -Árbol de problemas
Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Sofía Bermúdez

3.01.01 Análisis Árbol de Problemas

EL árbol de problemas consta de tres causas y tres efectos que generan decepción laboral en los trabajadores de la Notaria 68:

La primera causa es la deficiente motivación ya que el personal desmotivado rinde menos, lo que da como efecto una baja productividad.

La segunda causa es el desinterés por parte de las autoridades puesto que esto hace que los trabajadores sientan que no son importantes en la organización y da como efecto un clima laboral inadecuado.

Como tercera causa se encuentra la privación de un plan de crecimiento profesional, los colaboradores sienten que no pueden progresar en su lugar de trabajo lo que genera desmotivación a su vez esto ocasiona que los trabajadores falten a sus puestos de trabajo por lo tanto el efecto es el ausentismo laboral.

3.02 Árbol de Objetivos

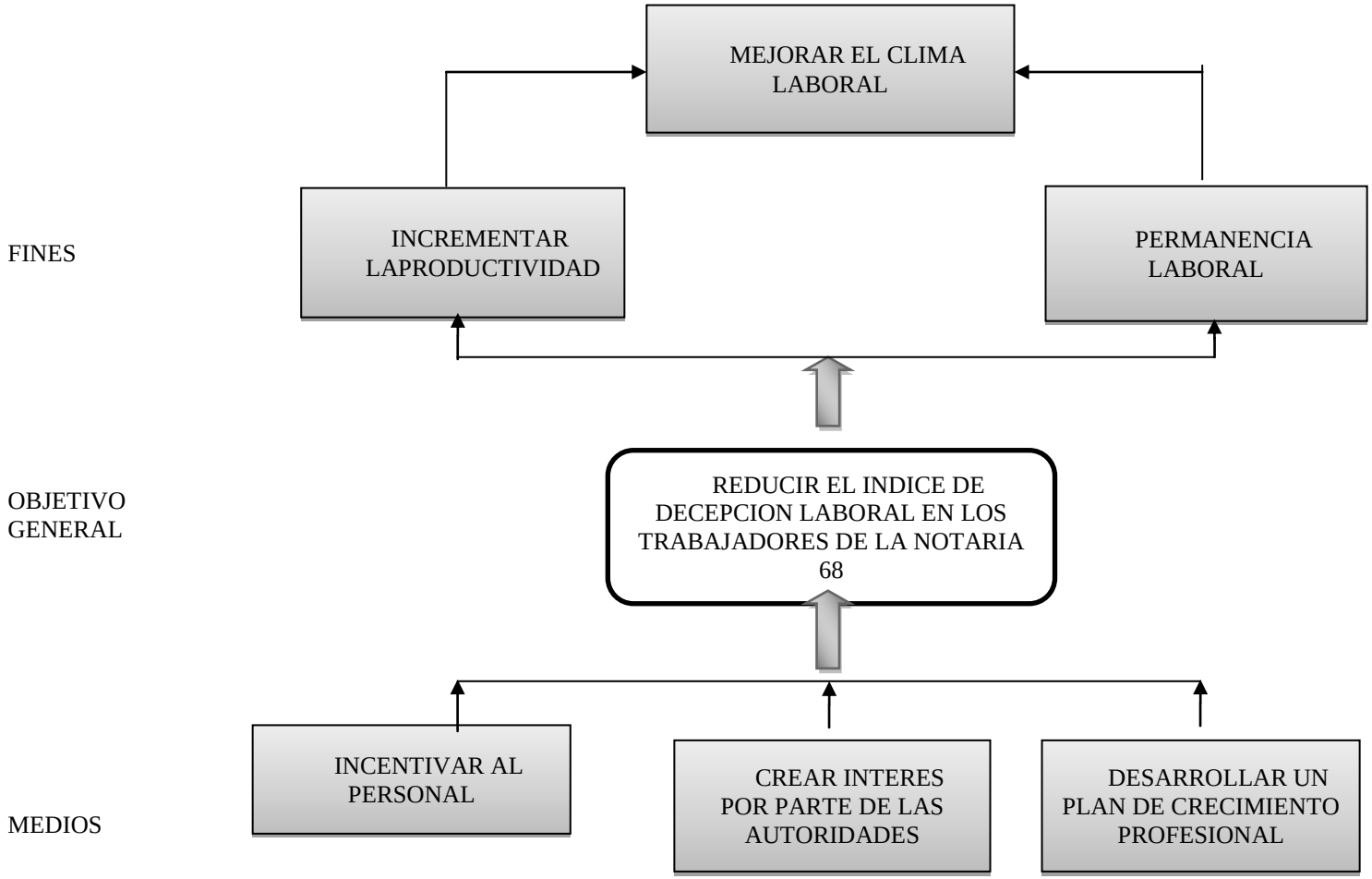


Figura 3 -Árbol de Objetivos
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

3.02.01 Análisis Árbol de Objetivos

A través del árbol de objetivos se busca reducir la decepción laboral en los colaboradores de la Notaria 68 para lo cual se cuenta con tres medios y tres fines, los cuales son:

Incentivar al personal a formar parte de la empresa, a realizar sus actividades por amor a su trabajo; esto da como fin incrementar la productividad.

Crear interés por parte de las autoridades tomando las medidas necesarias para crear un ambiente de trabajo adecuado en el que las actividades puedan ser desarrolladas de una manera óptima; da como fin mejorar el clima laboral en la organización.

Desarrollar un plan de crecimiento profesional para que los colaboradores no se sientan estancados en sus actividades y puedan surgir dentro de la organización; da como fin la permanencia laboral.

CAPITULO IV

ALTERNATIVAS

La matriz de alternativas sirve para determinar los medios que ayudaran a alcanzar el objetivo central y seleccionar los más adecuados; los medios se seleccionan del árbol de objetivos. La matriz de alternativas consta de objetivos, impacto sobre el propósito, factibilidad técnica, factibilidad financiera, factibilidad social, factibilidad política, total y categoría.

4.01 Matriz de Alternativas

Tabla 3 - Matriz de Alternativas

OBJETIVOS	IMPACTO SOBRE EL PROPOSITO	FACTIBILIDAD TECNICA	FACTIBILIDAD FINANCIERA	FACTIBILIDAD SOCIAL	FACTIBILIDAD POLITICA	TOTAL	CATEGORIA
Incentivar al personal	5	4	3	4	5	21	Media Alta
Crearinterés por parte de los jefes	5	4	3	4	5	21	Media Alta
Desarrollarun plan de crecimiento profesional	5	4	3	4	5	21	Media Alta
Reducir el índice de decepción laboral en los trabajadores de la notaria 68	5	4	3	4	5	21	Media Alta

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Sofía Bermúdez

4.01.01 Análisis Matriz de Alternativas

La Matriz de Alternativas está compuesta de la siguiente manera:

Objetivo uno: Incentivar al personal**,** tiene un total de 21, con una categoría media alta y cuenta con la siguiente puntuación: Impacto sobre el propósito = 5, factibilidad técnica = 4, factibilidad financiera = 3, factibilidad social = 4, factibilidad política = 5.

El objetivo dos indica crear interés por parte de los jefes, con un total de 21, una categoría media alta y la siguiente puntuación: Impacto sobre el propósito = 5; factibilidad técnica = 4; factibilidad financiera = 3; factibilidad social = 4; factibilidad política = 5.

El objetivo tres señala desarrollar un plan de crecimiento profesional con un total de 21, una categoría media alta y la siguiente puntuación: Impacto sobre el propósito = 5; factibilidad técnica = 4; factibilidad financiera = 3; factibilidad social = 4; factibilidad política = 5.

El objetivo cuatro es reducir el índice de decepción laboral en los trabajadores de la Notaria 68, con un total de 21, una categoría media alta y la siguiente puntuación: Impacto sobre el propósito = 5; factibilidad técnica = 4; factibilidad financiera = 3; factibilidad social = 4; factibilidad política = 5.

4.02 Matriz de análisis de Impacto de los Objetivos

Tabla 4 - Matriz de Impacto de los Objetivos

OBJETIVOS	FACTIBILIDAD DE LOGRARSE	IMPACTO DE GENERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIA	SOSTENIBILIDAD	TOTAL	CATEGORIA
Incentivar al personal	Los principales beneficiados son los trabajadores (5)	Integración del personal (5)	Desempeño adecuado (5)	Personal competente (5)	Cumplimiento de metas (5)	25	Alta
Crear interés por parte de los jefes	Se beneficiara la empresa (5)	Respeto a los Derechos Humanos en especial a los trabajadores (5)	Mejor el liderazgo de la Organización (5)	Satisfacción en los colaboradores (5)	Colaboración por parte de los jefes (5)	25	Alta
Desarrollar un plan de crecimiento profesional	Los principales beneficiados son los trabajadores (5)	Equilibrio de oportunidades (5)	Mejor el clima laboral (5)	Trabajadores comprometidos con la organización (5)	Compromiso por parte de los jefes (5)	25	Alta
Reducir el índice de decepción laboral en los trabajadores de la notaria 68	Se beneficiara la empresa (5)	Igualdad de condiciones entre trabajadores (5)	Cumplimiento de los objetivos empresariales (5)	Mayor productividad (5)	Mejorar el clima laboral (5)	25	Alta

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Sofía Bermúdez

4.02.01 Análisis de la Matriz de Impacto de Objetivos

La Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos cuenta con los siguientes impactos:

Incentivar al personal posee una categoría alta ya que tiene factibilidad de lograrse puesto que los principales beneficiados serán los trabajadores, tiene impacto de género porque se integrara al personal, el impacto ambiental busca mejorar el desempeño de los colaboradores, la relevancia es crear un personal competente y la sostenibilidad es el cumplimiento de las metas.

En el segundo impacto: Crear interés por parte de los jefes, una categoría alta puesto que la factibilidad de lograrse es que se beneficiara la empresa, el impacto de género es respetar los derechos humanos en especial a los trabajadores, lo cual lograra como impacto ambiental mejorar el liderazgo de la organización, la relevancia es la satisfacción de los colaboradores y la sostenibilidad es la colaboración por parte de los jefes.

Como tercer impacto se encuentra desarrollar un plan de crecimiento profesional, con una categoría alta, la factibilidad de lograrse es que los principales beneficiados serán los colaboradores; el impacto de género es fomentar el crecimiento laboral del personal; el impacto ambiental es mejorar el clima laboral; la relevancia tener trabajadores comprometidos con la organización; la sostenibilidad es el compromiso por parte de los jefes.

El cuarto impacto es reducir el índice de decepción laboral en los trabajadores de la Notaria 68, con una categoría alta ya que cuenta con la factibilidad de lograrse puesto que así se beneficiará la empresa en general, el impacto de género es la igualdad de condiciones entre trabajadores; el impacto ambiental es cumplir los objetivos planteados; la relevancia es una mayor productividad y la sostenibilidad es la socialización de los talleres de motivación y empoderamiento empresarial.

4.03 Diagrama de Estrategias

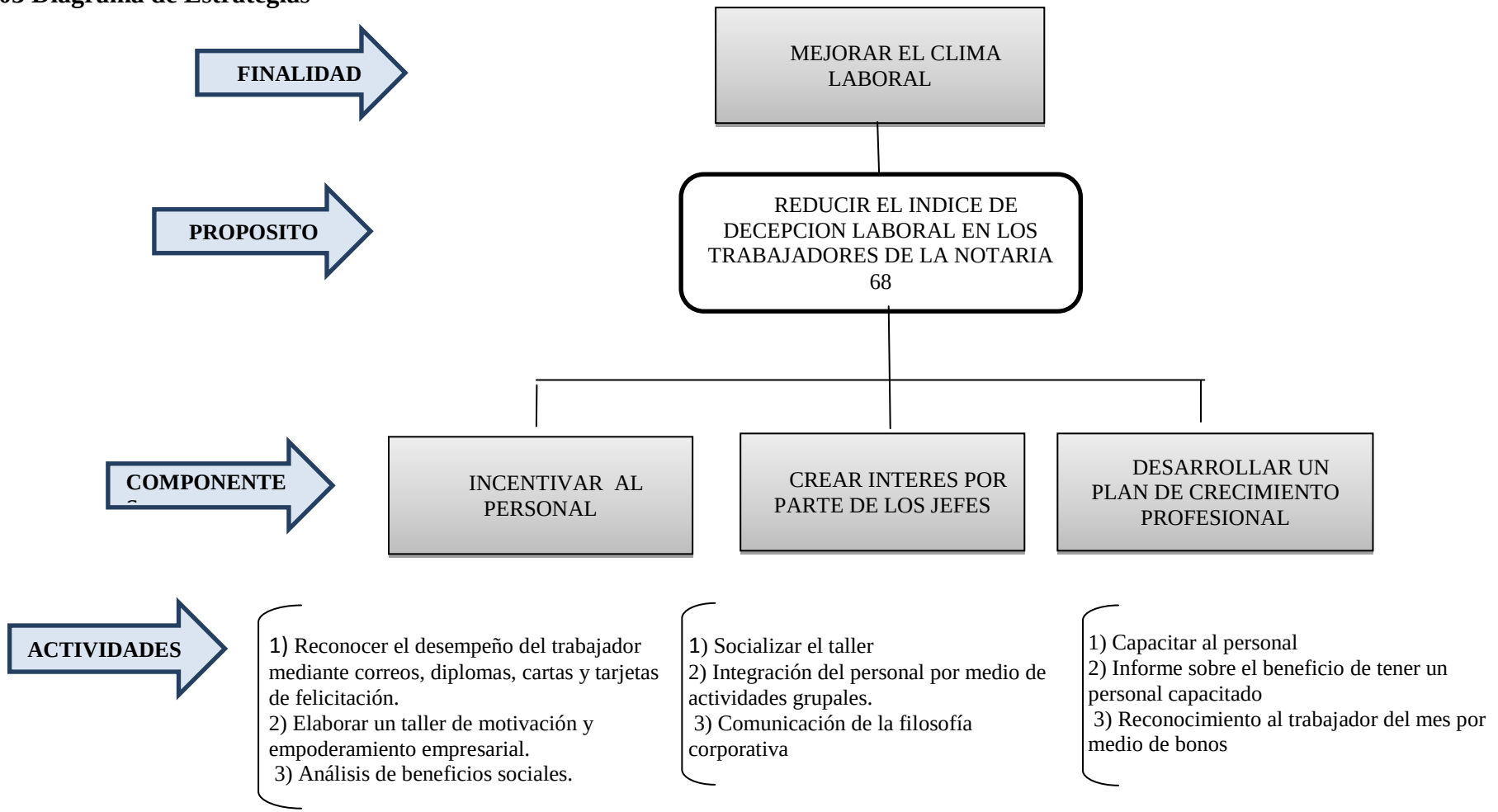


Figura 4 -Diagrama de estrategias
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

4.03.01 Análisis del Diagrama de Estrategias

El diagrama de estrategias consta de actividades para lograr el objetivo de incentivar al personal se reconocerá el desempeño de los colaboradores mediante correo electrónico, diplomas, cartas y tarjetas de felicitación; se elaborara un taller de motivación y empoderamiento empresarial y se realizara un análisis de beneficios sociales;

Para llevar a cabo el siguiente objetivo, crear interés por parte de los jefes, se socializara el taller a todo el personal se realizara una integración mediante dinámicas grupales y se comunicara la filosofía corporativa.

Para alcanzar el objetivo específico Tres: Desarrollar un plan de crecimiento profesional; se capacitara al personal, se realizara un informe sobre la importancia de mantener al personal motivado y se hará un reconocimiento al trabajador del mes por medio de bonos.

El propósito es reducir el índice de decepción laboral en los trabajadores de la notaria 68 lo cual tiene como finalidad mejorar el clima laboral.

4.04 Matriz de Marco Lógico

Tabla 5 - Matriz de Marco Lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
Mejorar el Clima Laboral	Mejorar en un 60% el clima laboral	Registros estadísticos en base a las encuestas realizadas al personal Registro de Facturación Registro de menor índice de rotación	Trabajadores con mejor desempeño
PROPOSITO	**INDICADORES**	**MEDIOS DE VERIFICACION**	**SUPUESTOS**
Reducir el Índice de Decepción Laboral en los Trabajadores de la Notaria 68	Reducir en un 90% la decepción laboral en los trabajadores	Recopilación de información obtenida mediante las encuestas Registro de menor índice de rotación	Trabajadores satisfechos
COMPONENTES	**INDICADORES**	**MEDIOS DE VERIFICACION**	**SUPUESTOS**
1. Incentivar al personal	Incentivar en un 90% al personal	Análisis del cumplimiento de los objetivos encuesta	El personal cumple sus actividades de manera optima
2. Crear interés por parte de los jefes	Fomentar el interés por parte de los jefes en un 90%	Recopilación de información mediante la encuesta Numero en empleados capacitados	Los jefes mejoran el liderazgo
3. Desarrollar un plan de crecimiento profesional	Promover en un 70% el crecimiento profesional	Datos estadísticos extraídos de la encuesta Registro menor índice de rotación Número de empleados capacitados	Personal comprometido con la empresa
ACTIVIDAD	**RESUMEN DEL PRESUPUESTO**	**MEDIOS DE VERIFICACION**	**SUPUESTOS DE LAS ACTIVIDADES**
1.1 Reconocer el buen desempeño del trabajador mediante correos, diplomas, cartas y tarjetas de felicitación 1.2 Elaborar un taller de motivación y empoderamiento empresarial 1.3 Análisis de beneficios sociales 2.1 Socializar el taller 2.2 Integración del personal por medio de dinámicas grupales 2.3 Comunicación de la filosofía corporativa 3.1 Capacitar al personal 3.2 Informe sobre el beneficio de mantener al personal motivado 3.3 Reconocimiento del trabajador del mes por medio de bonos	Gastos Corrientes Folletos $88,00Esferos $4,40 Gastos de Inversión Computador $950,00 Proyector $600,00 Parlantes $30,00 Cable hdmi $8,00 Capacitador $50/hora	Todos los materiales y suministros serán respaldados mediante: Facturas Recibos Comprobantes Fotos	* Interés y compromiso por parte de los asistentes * Asistencia, Puntualidad, Respeto y colaboración por parte del personal * Interés por parte de los jefes * Empatía entre los colaboradores * Participación del personal

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

4.04.01 Análisis Matriz Marco Lógico

La Matriz de marco lógico tiene como finalidad mejorar el clima laboral de la Notaria 68, por lo tanto el indicador para llevar a cabo es mejorarlo en un 60%, los medios de verificación son los registros estadísticos en base a las encuestas realizadas al personal, el registro de facturación y el registro de menor índice de rotación; como supuestos esta trabajadores con mejor desempeño.

El Propósito del proyecto es reducir el índice de decepción laboral en los trabajadores de la Notaria 68, el indicador es reducirlo en un 90%, en los medios de verificación esta la recopilación de información obtenida mediante las encuestas, el registro de menor índice de rotación; como supuestos esta tener trabajadores satisfechos.

Los Componentes son: Uno.- Incentivar al personal; el indicador es incentivarlo en un 90%, el medio de verificación es el análisis del cumplimiento de los objetivos y la encuesta, y como supuesto esta que el personal cumple sus actividades de manera optima, Dos.- Crear interés por parte de los jefes, el indicador es fomentar en un 90% el interés por parte de los jefes, el medio de verificación es la recopilación de información mediante la encuesta y el número de empleados capacitados, el supuesto es que los jefes mejoren su liderazgo. Tres.- Desarrollar un plan de crecimiento profesional, el indicador es promover en un 70% el desarrollo profesional, los medios de verificación son los datos estadísticos extraídos de la encuesta, el registro de menor índice de rotación y el número de empleados capacitados; el supuesto es tener un personal comprometido con la empresa.

Las actividades para llevar a cabo el proyecto son las siguientes: Reconocer el buen desempeño del trabajador mediante correos, diplomas, cartas y tarjetas de felicitación; elaboración de un taller de motivación y empoderamiento empresarial, análisis de beneficios sociales; socializar el taller; integración del personal por medio de dinámicas grupales; comunicación de la filosofía corporativa; capacitar al personal; informe sobre el beneficio de mantener al personal capacitado; reconocimiento del trabajador del mes por medio de bonos.

En el resumen del presupuesto se cuenta con folletos, esferos, computador, proyector, parlantes, cable hdmi y el capacitador teniendo un total de $1730,40.

Los medios de verificación para el presupuesto son las facturas, recibos, comprobantes y fotos.

Los supuestos de las actividades son el interés y compromiso por parte de los asistentes; asistencia, puntualidad, respeto y colaboración por parte del personal; interés por parte de los jefes; empatía entre los colaboradores y la participación del personal.

CAPITULO V

PROPUESTA

5.01 Antecedentes

Los talleres motivacionales son una herramienta importante que ayuda a trabajar los distintos aspectos emocionales de las personas ya sea en el ámbito personal o laboral.

Es común observar personas desmotivadas por varios aspectos personales como: autoestima baja, poca confianza o por no encontrar la forma más adecuada para resolver sus problemas, pero vale recalcar que el entorno personal no es la única manera en la que un individuo puede sentirse afectado pues existen personas que se sienten decepcionados de su lugar de trabajo al no alcanzar sus metas, no poder progresar en la organización o simplemente la empresa no es lo que ellos esperaban, es por esto que los talleres motivacionales ayudan a la superación de las personas en todas las maneras posibles es decir, no solo sirven para conocer como la desmotivación afecta en el diario vivir y a las personas con las que se convive; también brinda una variedad de elementos para corregir esta situación y así conseguir los objetivos planteados.

La Notaria 68 tuvo inicio en el año 2014, está ubicada en la parroquia de Pomasqui, cuenta con once colaboradores, dentro de este periodo de operación se ha dedicado a ofrecer servicios notariales de compra – venta; cancelación de hipoteca; constitución de hipoteca; permiso de salida; posesión efectiva; promesa de compra venta; declaración juramentada Invitación cubanos; declaración juramentada de expensas; extinción de patrimonio familiar; requisitos 1er Garantías económicas; requisitos para compra venta vehículo; testamentos.

5.01.01 Justificación

El presente proyecto busca disminuir la decepción laboral en los trabajadores de la notaria 68 a través de talleres motivacionales los mismos que buscan mejorar la actitud de los jefes y de los colaboradores, haciéndolos sentir parte de la empresa y a su vez fomentar la importancia del recurso humano en las organizaciones.

De esta manera mejorará el liderazgo, es decir los jefes velaran por el bienestar de sus trabajadores, se preocuparán por sus intereses y tomarán en cuenta sus opiniones o sugerencias; es así como los trabajadores se comprometerán con su trabajo, estarán dispuestos a cumplir sus actividades con responsabilidad y amor a la empresa. Adicional a esto se sentirán tomados en cuenta lo que creará un ambiente de trabajo amistoso y armónico y así la productividad de la empresa irá incrementando.

Es importante socializar los talleres y realizar actividades de integración puesto que esto unirá al personal pero sobre todo logrará que cada colaborador conozca sus fortalezas y comprenda la importancia de su participación dentro de la empresa y los

jefes entenderán que mantener al personal motivado es elemental para el crecimiento de la organización y el bienestar de los integrantes.

5.01.02 Objetivo General.

Reducir el índice de decepción laboral en los trabajadores de la Notaria 68 mediante un taller de motivación y empoderamiento empresarial con la finalidad de fortalecer y mejorar el clima.

5.01.03 Objetivos Específicos

- Incentivar al personal con la finalidad de mejorar el desempeño de los colaboradores en la realización de las actividades.
- Crear interés por parte de los jefes con el fin de generar pertenencia entre los trabajadores y la organización; produciendo así un clima laboral armónico.
- Desarrollar un plan de crecimiento profesional para tener trabajadores satisfechos en su lugar de trabajo.

5.01.04 Filosofía Corporativa

5.01.04.01 Misión

(Notaría 68, 2017)“Brindar servicios notariales de calidad, garantizando fe pública de los actos realizados, utilizando medios tecnológicos estandarizados y con personal altamente calificado”

5.01.04.02 Visión

(Notaría 68, 2017) "Líder nacional en servicios notariales de calidad, con clientes satisfechos por el mejoramiento continuo, de sus procesos, alianzas estratégicas, nacionales e internacionales y la formación integral de su capital humano"

5.01.04.03 Valores Corporativos

•Honestidad:

Realizar todas las actividades con transparencia y rectitud

• Lealtad:

Fidelidad a La Notaria 68 y buscar su desarrollo y permanencia en el tiempo

• Responsabilidad:

Obrar con seriedad, respetando los deberes y derechos, acorde con el compromiso a La Notaria 68.

• Confianza:

Cumplir con lo prometido al ofrecer el mejor servicio, a un precio justo y en el tiempo establecido.

5.01.04.04 Políticas

- Los documentos con información personal de clientes, usuarios, trabajadores, proveedores o terceros, deben permanecer en el escritorio solamente cuando el trabajador este haciendo uso de ellos; cuando el trabajador finalice sus actividades, se levante, o se va al finalizar el día, debe guardar los documentos en el gabinete bajo llave.

- Cuando el trabajador que maneje datos personales de clientes, usuarios, colaboradores, proveedores o terceros se levante de su escritorio, se retire al finalizar el día o alguien se acerque a su escritorio, debe bloquear la pantalla del computador.
- Los correos electrónicos de los trabajadores de la NOTARIA 68, deben incluir una nota que aparezca automáticamente que indique que cualquier información contenida en el mismo es confidencial.

5.01.04.05 Organigrama

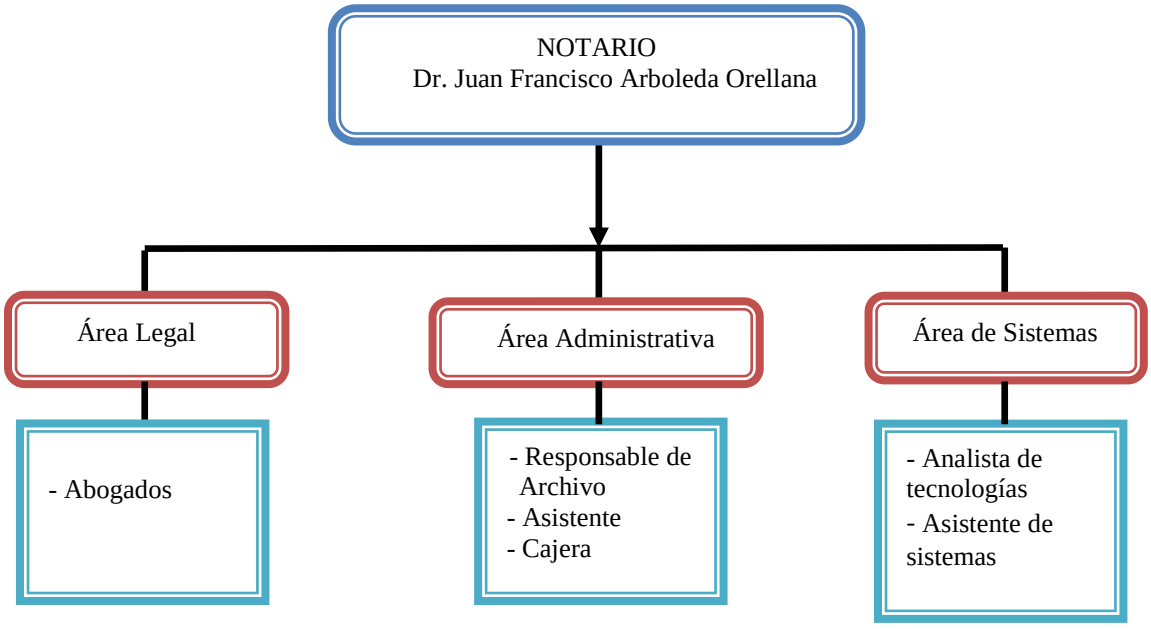


Figura 5 -Organigrama
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

5.01.04.06 Ubicación

La notaria 68 se encuentra ubicada en la parroquia de Pomasqui al norte de Quito, en las calles García Moreno S2-26 Y s2-28 Y Simón Bolívar, en el parque central de Pomasqui diagonal a la Iglesia del Señor del Árbol, Provincia de Pichincha.

5.01.04.07 Orientación al Estudio

Que es Frustración

Según Amsel (1992), "La frustración es un sentimiento desagradable en el que una persona deposita todos sus esfuerzos físicos, psíquicos, actitudes, aptitudes y tiempo en conseguir un objetivo planteado y que no se logre concretar el mismo"

> Para (Dollard & Miller, 1938)Explicare la frustración desde dos ópticas distintas, en primer lugar la agresión como una barrera externa que impide al individuo alcanzar la meta deseada. Una más actual entiende la frustración como una reacción emocional interna en la que intervienen elementos cognitivos.

La frustración es un sentimiento de fracaso que posee un individuo al depositar todas las expectativas en algo y que esto no se llegue a concretar, vale recalcar que la frustración no tiene el mismo efecto en todas las personas, pues dependiendo de la estabilidad emocional de las mismas el fracaso se puede dar o simplemente la persona lo toma como una nueva oportunidad para plantearse nuevas metas u objetivos

Como se comportan las personas que tienen frustración.

> Según Camón (s/f) menciona que las personas que tienen frustración presentan síntomas como dificultades para controlar sus emociones, son más impulsivos e impacientes, buscan satisfacer sus necesidades de forma inmediata, desarrollan cuadros de ansiedad o depresión con

> facilidad, tienen baja capacidad de flexibilidad y adaptabilidad, piensan de manera radical, se desmotivan fácilmente, y realizan chantaje emocional.

Motivación

Según Herzberg, (s/f) "Motivación es el resultado de los factores de motivación e higiene, los de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) satisfacen al trabajador; si los de higiene(sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo…) fallan causan insatisfacción en el trabajador"

> Según McClelland (s/f), mencioa que: la motivación de un individuo se basa en tres necesidades: Necesidades de logro está relacionada con aquellas tareas que suponen un desafío, la lucha por el éxito, la superación personal, etc. Necesidades de Poder: referida al deseo de influir en los demás, de controlarlos; de tener impacto en el resto de personas y; Necesidades de Afiliación se refiere al deseo de establecer relaciones, formar parte de un grupo; todo aquello relacionado con relacionarse con los demás

Un lugar de trabajo en el que exista motivación no solo económica sino también física es decir con una buena infraestructura, con el material de trabajo necesario para desempeñar las actividades da como efecto trabajadores comprometidos y una organización con buena reputación en el entorno.

La motivación enfocada en el trabajo y en la organización

Según Herrera (2016) menciona que "La motivación es la voluntad para hacer un gran esfuerzo que beneficie a la organización, y a su vez este esfuerzo causa una satisfacción personal y así beneficia a las dos partes"

Lo que el directivo debe saber sobre la motivación

> Según Herrera (2016), menciona que la motivación puede generar incremento del trabajo; es decir los trabajadores tienen deseos de ascender, se proponen realizar un buen trabajo, tienen deseos económicos, ganas de aprender, satisfacción con el trabajo, por lo

tanto los directivos de una organización deben motivar constantemente a sus trabajadores.

Empoderamiento

Para Palacio (2011)menciona que "En inglés la palabra empowerment, proviene del verbo to empower y significa: Dar o conceder poder; facultar, habilitar, capacitar, autorizar, dar poder de, potenciar, permitir, empoderar, otorgar el derecho o la facultad de, conferir poderes, apoderar, comisionar, entre otras acepciones"

Según García (2014), menciona que el empoderamiento es darles a los colaboradores el poder de su puesto de trabajo, delegar la capacidad de actuación de modo que sientan que son responsables y capaces de las actividades que desarrollan, mediante el empoderamiento se aprovecha al máximo nivel los recursos técnicos y humanos de la empresa.

El empoderamiento es otorgar a los trabajadores el poder en su lugar de trabajo, lo que permite que actúen y sientan que son responsables y capaces de realizar las actividades designadas, los trabajadores participan y forman parte de la toma de decisiones.

Taller

Según Cuberes (s/f), Me refiero al taller como tiempo - espacio para la vivencia, la reflexión y la conceptualización; como síntesis del pensar, sentir y hacer; como el lugar para la participación y el aprendizaje y puede convertirse en el lugar del vínculo de conocimientos.

Según Aylwin & Gussi Bustos (s/f) "El taller es una nueva forma pedagógica que pretende lograr la integración de teoría y práctica.... El taller es concebido como un equipo de trabajo"

El taller es un nuevo método para aprender nuevas cosas, las cuales se ponen en práctica en el diario vivir, es un lugar en el que varias personas se reúnen para intercambiar ideas, mejorar las relaciones interpersonales pero sobre todo para

encontrar la solución más adecuada a ciertos problemas por lo tanto el trabajo en equipo y la colaboración de los participantes es indispensable para que pueda tener buenos resultados.

Características de un taller de capacitación

> El taller es una experiencia de trabajo creativo en el que se suman los conocimientos, experiencias y las discusiones grupales generan nuevos puntos de vista, el taller se realiza de manera colectiva se intercambian ideas y se debe estar apto para escuchar y dar diferentes puntos de vista, es concreto ya que su punto final siempre debe ser un compromiso grupal, es sistemático y puntual.(Quezada, Grundmann, Exposito Verdejo, & Valdez, 2001)

Preparación de un taller

> Según Quezada, Grundmann, Exposito Verdejo, & Valdez(2001), menciona : para que el taller sea un éxito se deben distinguir tres momentos: El diseño; aquí se elabora el concepto del taller incluyendo los objetivos, contenidos y metodología. Como segundo momento está la planificación y consiste en detallar los pasos del evento, destacando los horarios, materiales, técnicas y actividades. El tercer momento es la elaboración de los materiales; en este momento se van a conseguir y construir todos los materiales necesarios como son paleógrafos, tarjetas, juegos, materiales de apoyo, etc.

5.02 Descripción de la Metodología

Investigación + Desarrollo + Innovación, o más conocido como I+D+I se refiere a la indagación que vamos a realizar sobre un tema para obtener nuevos conocimientos, los mismos que serán desarrollados para encontrar una solución a cierto problema y después serán aplicados para obtener mejoras.

5.02.01 Métodos de investigación

Deductivo

Según Significados (2013), menciona que : "en este sentido, es un proceso de pensamiento que va de lo general (leyes o principios) a lo particular (fenómenos o hechos concretos)"

El método deductivo se utilizó para determinar si existe decepción laboral en los trabajadores de la Notaria 68, el cual surge después de haber analizado varias causas como el bajo rendimiento de los colaboradores y el clima laboral inadecuado.

Inductivo

Según Significados (2013), menciona que : "El método inductivo es una estrategia de razonamiento que se basa en la inducción, para ello, procede a partir de premisas particulares para generar conclusiones generales"

El método inductivo se utilizó para determinar la solución más adecuada para reducir el índice de decepción laboral en los trabajadores de la notaria 68, en este caso se optó por el taller de motivación y empoderamiento para mejorar el clima organizacional.

5.02.02 Tipos de Investigación

Cualitativa

> Según Sinnaps (s/f), indica que es la recogida de información basada en la observación de comportamientos naturales, discursos, respuestas abiertas para la posterior interpretación de significados
>
> El concepto de método cualitativo analiza el conjunto del discurso entre los sujetos y la relación de significado para ellos, según contextos culturales, ideológicos y sociológicos.

La investigación cualitativa fue utilizada en el proyecto puesto que por medio de la observación se pudo constatar ciertas falencias en la organización, como trabajadores desmotivados, un clima laboral inadecuado y entre otros que dieron como resultado decepción laboral en la organización.

Cuantitativa

Según Serrano (2018), menciona que "se considera como un proceso activo, sistemático y rigurosos de indagación dirigida en el cual se toman decisiones sobre lo investigable en tanto esta en el campo de estudio"

La investigación cuantitativa se utilizó en el proyecto ya que mediante los datos recolectados en las encuestas se pudo constatar el grado de decepción que existe en los colaboradores.

5.02.03 Técnicas de Investigación

Observación: Mediante la observación se identificó la insatisfacción de los trabajadores, pues el clima laboral era algo tenso y no existía compañerismo o trabajo en equipo.

Encuesta: Mediante la encuesta se pudo realizar la recolección de datos estadísticos que confirmaban la teoría planteada. Se estructuró una encuesta de diez preguntas, con tres indicadores cada una.

Entrevista: La entrevista permitió saber si el líder de la Notaria 68 está de acuerdo con la propuesta hecha; la entrevista está estructurada con cinco preguntas abiertas.

5.02.04 Población y Muestra

Tabla 6 - Población y Muestra

N° TOTAL DE TRABAJADORES	TOTAL ENCUESTADOS	TOTAL ENTREVISTADOS
11	10	1
TOTAL		11

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación propia

5.02.05 Formato de la encuesta

INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR CORDILLERA

Objetivo:

Recolectar información necesaria para el proyecto

Nota:

Toda la información indicada será utilizada únicamente con fines estudiantiles

ENCUESTA

EDAD: 18 a 20 ☐ 21 a 30 ☐ 31 a 40 ☐ 41 a 50 ☐

ESTADO CIVIL: N° HIJOS:

PREGUNTAS

1. Determine el clima laboral dentro de la empresa:

BUENO ☐ REGULAR ☐ MALO ☐

2. El liderazgo de la organización es:

BUENO ☐ REGULAR ☐ MALO ☐

3. Su permanencia en la organización en el horario laboral es:

AGRADABLE ☐ ESTRESANTE ☐ DESAGRADABLE ☐

4. ¿Cree usted que en la empresa se fomenta el compañerismo y el trabajo en equipo?

SIEMPRE ☐ A VECES ☐ NUNCA ☐

5. ¿La empresa le ofrece los medios necesarios para motivarlo a cumplir sus labores?

SIEMPRE ☐ A VECES ☐ NUNCA ☐

6. ¿Considera usted que la empresa toma en cuenta las opiniones, criterios y puntos de vista de los colaboradores?

SIEMPRE ☐ A VECES ☐ NUNCA ☐

7. ¿Cree usted que tiene posibilidad de progresar en la empresa?

SI ☐ NO ☐

8. ¿Se siente usted motivado/a en su puesto de trabajo?

SIEMPRE ☐ A VECES ☐ NUNCA ☐

9. ¿Ha recibido usted capacitaciones sobre la "motivación laboral"?

EVENTUALMENTE ☐ NUNCA ☐

10. Le gustaría ser parte del taller de motivación y empoderamiento laboral

SI ☐ NO ☐

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

5.02.06 Formato de la entrevista

INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR CORDILLERA

Objetivo:

Recopilar la información necesaria para el proyecto, la misma que será utilizada únicamente con fines estudiantiles

ENTREVISTA

Fecha: 24 de Febrero de 2018

Nombre del entrevistado: Dr. Juan Francisco Arboleda Orellana

Qué rol desempeña dentro de la organización: Notario

Que recomendaría si un trabajador se encuentra desmotivado: Que tenga confianza con la máxima autoridad de la organización y comunique las razones de su desmotivación.

PREGUNTAS

1. **Describa el ambiente laboral de su empresa**

La notaria por su actividad comercial es un lugar que siempre cuenta con una gran cantidad de personas esperando ser atendidas con rapidez pero sin dejar de lado la calidad del trabajo por lo que en su mayoría de tiempo el clima laboral es algo tenso y estresante para todos por la presión que los clientes muchas veces ocasionan.

2. **¿Cree usted que la motivación dentro de la organización es importante?**

Pienso que los trabajadores son una parte fundamental en toda empresa por lo tanto si es importante motivarlos

3. **¿Los trabajadores han asistido a talleres de motivación en alguna ocasión?**

No, no se ha presentado la oportunidad y por descuido o desconocimiento quizá no hemos tomado medidas sobre este tema

4. **¿Ud. asistiría a un taller de motivación y empoderamiento empresarial?**

Sí, creo que como líder de esta organización es importante mantenerme informado sobre temas que aporten a mis colaboradores y a la notaria en sí.

5. **¿Estaría dispuesto a implementar un taller de motivación para sus colaboradores?**

Si, después de tomarme estos minutos para analizar el clima laboral de la notaria siento que es necesario que mis colaboradores asistan a un taller de este tipo y aprender juntos temas que tanto ellos como mi persona desconocemos, claro que primero debería realizar una planificación en cuanto a los horarios, como mencione anteriormente la notaria depende de nuestros clientes también y si no trabajamos un día representa pérdida para todos.

5.02.07 Análisis de la Entrevista

El Sr. Notario Juan Francisco Arboleda Orellana mostro ser una persona muy atenta y apta a recibir sugerencias para el crecimiento de su organización, como el mencionó en la entrevista la Notaria es un lugar que siempre está lleno de clientes y uno de sus objetivos es atender a todos y cada uno de ellos ofreciéndoles un servicio de calidad y rapidez; tal vez por desconocimiento y por enfocarse en ciertos aspectos han descuidado otros que también son muy importantes como es la motivación laboral.

El Dr. Juan Francisco Arboleda Orellana comprendió la importancia de la motivación hacia los trabajadores para que los objetivos empresariales logren cumplirse.

5.02.08Tabulación

Pregunta N° 01: Determine el clima laboral de la empresa

Tabla 7–Clima Laboral

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
BUENO	1	10%
REGULAR	3	30%
MALO	6	60%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

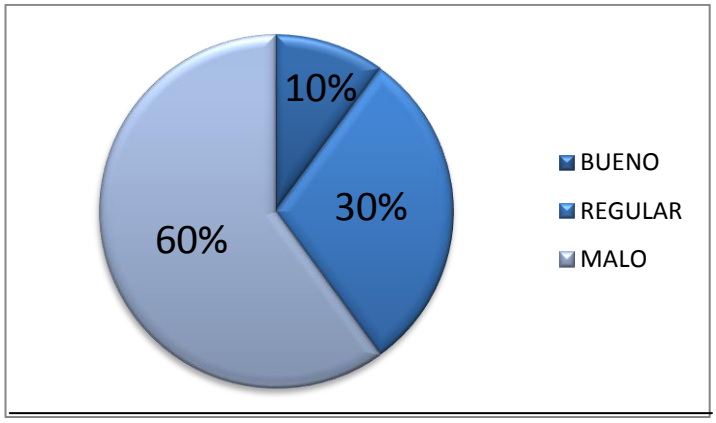


Figura 6–Clima Laboral
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Análisis:

En la pregunta N° 01 el 60% de los trabajadores encuestados indica que el clima laboral de la organización es malo mientras que el 30% menciona que es regular y el 10% dice que es bueno

Pregunta N° 02: El liderazgo de la organización es:

Tabla 8 -Liderazgo

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
BUENO	4	40%
REGULAR	4	40%
MALO	2	20%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

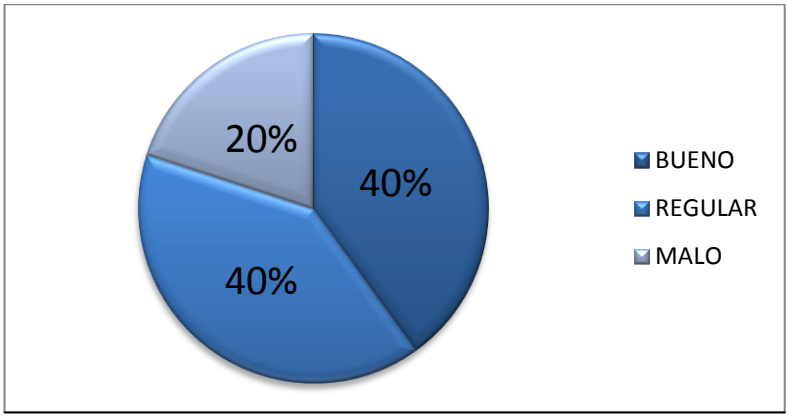


Figura 7 -Liderazgo
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Análisis:

El 40% de los trabajadores indica que el liderazgo de la organización es bueno; el otro 40% opto por la opción regular y el 20% por la opción malo

Pregunta N° 03: Su permanencia en la organización en el horario laboral es:

Tabla 9–Permanencia Laboral

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
AGRADABLE	1	10%
ESTRESANTE	8	80%
INCOMODO	1	10%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

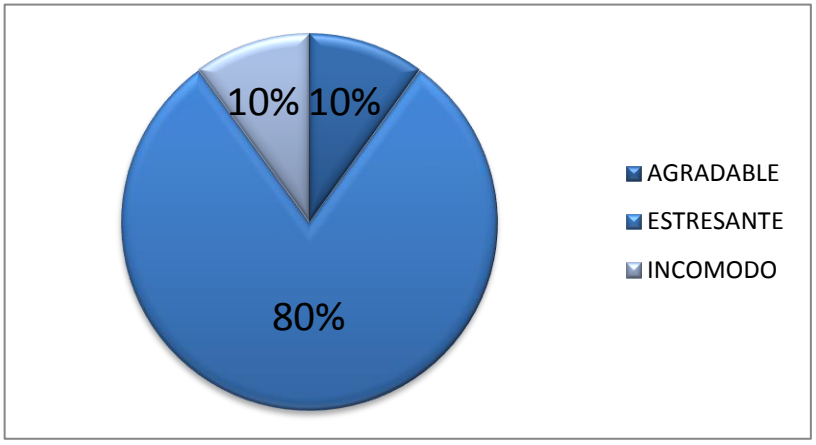


Figura 8–Permanencia Laboral
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Análisis:

El 10% de los trabajadores indica que la permanencia en el horario laboral es agradable, el 80% opta por la opción estresante y 10% restante dice que es incomodo

Pregunta N° 04: ¿Cree que en la empresa se fomenta el compañerismo y el trabajo en equipo?

Tabla 10–Compañerismo y Trabajo en equipo

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	2	20%
A VECES	5	50%
NUNCA	3	30%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

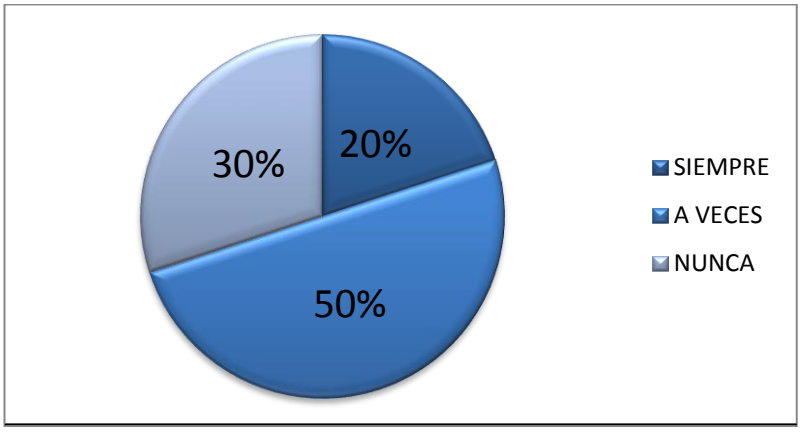


Figura 9–Compañerismo y Trabajo en equipo
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Análisis:

El 20% de los trabajadores indica que la organización fomenta el trabajo en equipo siempre; mientras que el 50% opta por la opción a veces y el 30% nunca

Pregunta N° 05: La empresa le ofrece los medios necesarios para motivarlo a cumplir sus labores

Tabla 11–Medios de motivación

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	1	10%
A VECES	7	70%
NUNCA	2	20%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

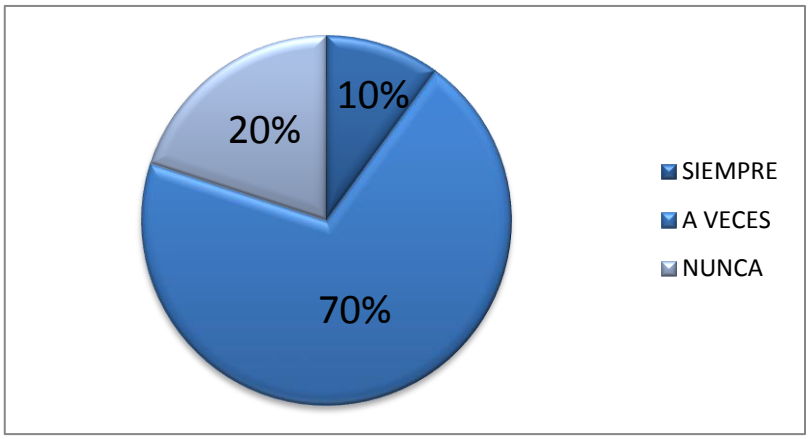


Figura 10–Medios de Motivación
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Análisis:

El 10% de los trabajadores encuestados mencionan que la empresa les ofrece los recursos necesarios siempre; el 70% a veces y el 20% nunca.

Pregunta N° 06: Considera que la empresa toma en cuenta las opiniones, criterios y puntos de vista de los colaboradores

Tabla 12–Respeto a las diferentes opiniones

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	1	10%
A VECES	7	70%
NUNCA	2	20%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

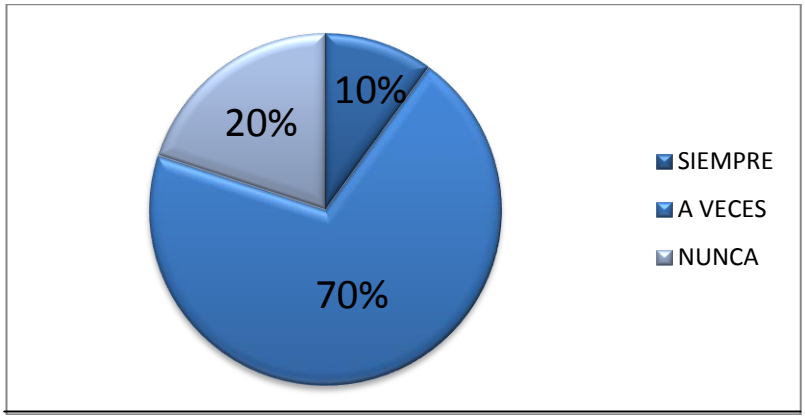


Figura 11–Respeto a las diferentes opiniones
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Análisis:

El 10% de los trabajadores considera que la empresa toma en cuenta sus opiniones; el 70% considera que a veces y el 20% menciona que nunca.

Pregunta N° 07: Cree que tiene posibilidad de progresar en la empresa

Tabla 13–Posibilidad de Progresar laboralmente

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	3	30%
NO	7	70%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

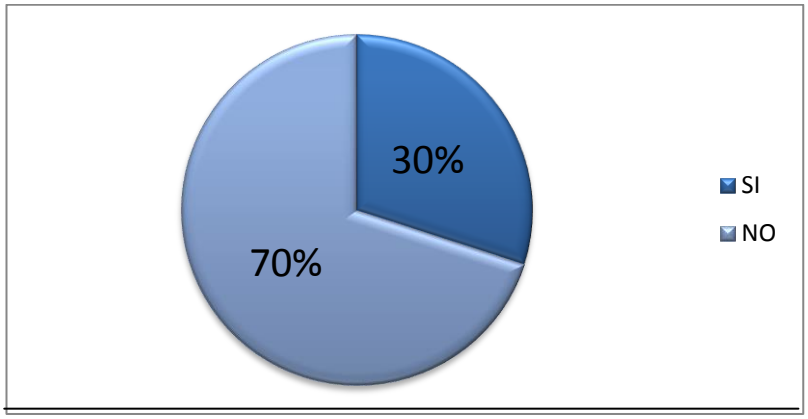


Figura 12–Posibilidad de Progresar laboralmente
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Análisis:

El 30% de los trabajadores indica si tiene posibilidad de progresar en la empresa; mientras que el 70% responde que no.

Pregunta N° 08: Se siente motivado en su puesto de trabajo

Tabla 14–Motivación en el puesto de trabajo

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	1	10%
A VECES	7	70%
NUNCA	2	20%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

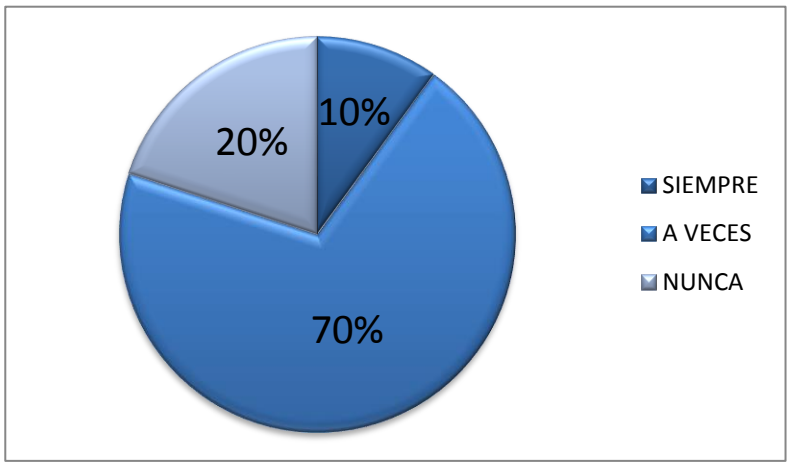


Figura 13–Motivación en el puesto de trabajo
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Análisis:

El 10% de los trabajadores señala que se siente motivado en su lugar de trabajo; mientras que el 70% indica que a veces y el 20% dice que nunca.

Pregunta N° 09: Ha recibido usted capacitaciones sobre la "motivación laboral

Tabla 15–Capacitaciones sobre la motivación laboral

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
EVENTUALMENTE	-	-
NUNCA	10	100%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

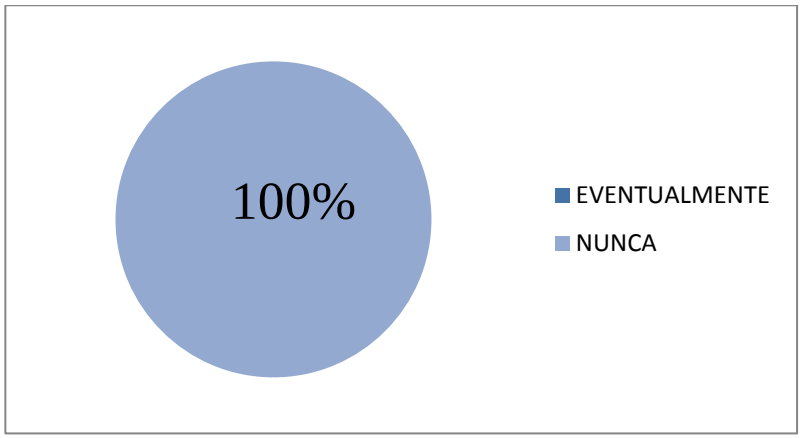


Figura 14–Capacitaciones sobre la motivación laboral
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Análisis:

El 100% de los trabajadores encuestados respondieron que no han recibido capacitaciones sobre la motivación laboral

Pregunta N° 10: Le gustaría ser parte del taller de motivación y empoderamiento laboral

Tabla 16– Participación del taller de motivación

OPCIONES	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
SI	9	90%
NO	1	10%
TOTAL	10	100%

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

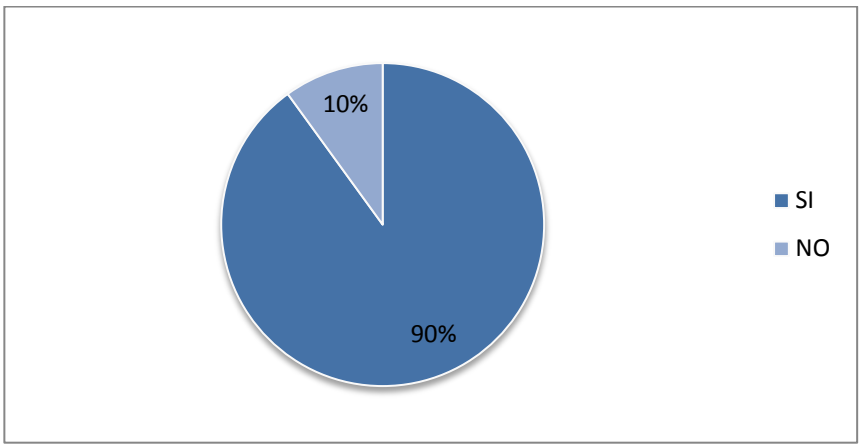


Figura 15–Participación del taller de motivación
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Análisis:

Al 90% de los trabajadores le gustaría ser parte del taller de motivación laboral mientras que al 10% no le gustaría formar parte del mismo.

TALLER DE MOTIVACION Y EMPODERAMIENTO EMPRESARIAL

AUTORA: SOFÍA BERMÚDEZ

2017-2018

5.03 Formulación de la propuesta

5.03.01 Objetivo del Taller

Reducir el índice de decepción laboral en los trabajadores de la notaria 68 a través de un taller de motivación y empoderamiento. Las causas que generan la decepción laboral en los trabajadores son la deficiente motivación, el desinterés por parte de las autoridades y la carencia de un plan de crecimiento empresarial, el taller tiene como finalidad mejorar el clima laboral.

5.03.02 Objetivos específicos del taller

- Elaborar un taller de motivación y empoderamiento empresarial enfocándose en las necesidades más urgentes de la organización y el personal.
- Socializar el taller de manera teórica y práctica a todo el personal de la organización
- Realizar dinámicas grupales para integrar al personal y fomentar el trabajo en equipo.

5.03.03 Alcance

El presente taller de motivación y empoderamiento empresarial está dirigido a todas las áreas de la notaria 68 entre las cuales se encuentran las siguientes: Área legal, administrativa y de sistemas; incluyendo a los directivos de la misma.

5.03.04 Participantes

Las personas que formaran parte del taller serán los directivos de la notaria 68 y los colaboradores de la misma.

5.03.05 Facilitador

La persona encarga de socializar el taller es la Srta. Sofía Bermúdez.

5.03.06 Materiales en General

Tabla 17- Materiales en general

Materiales en General
Sillas
Folletos
Esferos
Proyector
Computador
Cable hdmi

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

5.03.07 Duración

El taller tendrá inicio a las 08:00am y finalizará a las 13:00pm, es decir tendrá un tiempo de duración de cinco horas.

5.03.08 Lugar

El taller se desarrollara en la sala de reuniones de la Notaria 68.

5.03.09 Bienvenida

Dinámica de ambientación: El sol brilla en...

De pie o sentados, los participantes forman un círculo pequeño con una persona en el centro. La persona en el centro grita "el sol brilla en..." y dice un color o un artículo de vestir que alguien en el grupo tenga. Por ejemplo, "el sol brilla en todos los que llevan algo azul" o "el sol brilla en todos los que llevan calcetines" o "el sol brilla en todos los que tienen ojos cafés". Todos los participantes que tienen estos atributos deben cambiar lugares entre sí.

La persona en el centro trata de tomar el lugar de los que se han movido, y así se queda otra persona en el centro sin lugar. La nueva persona en la mitad grita "el son brilla en..." y dice nombres de diferentes colores o tipos de ropa

5.03.10 Planificación del día

Tabla 18- Planificación del día

Temas	Actividades	Tiempo
Bienvenida	Palabras a cargo del Sr. Notario	10 minutos
Reglas de Oro	Informativo	5 minutos
Temas a tratar	* **La Motivación** ***** Informe sobre la motivación emocional * Desarrollo del taller de motivación * Informe sobre los beneficios sociales existentes * **El Empoderamiento** * Socialización del taller * Dinámicas Grupales *Comunicación de la filosofía Corporativa *** Plan de crecimiento profesional** * Capacitaciones al personal * Beneficios de capacitar al personal *Reconocimiento al trabajador del mes	195 minutos
Break	De 11:00 a 11:30 Sándwich con gaseosa	30 minutos
Retroalimentación	Prueba	50 minutos
Despedida	Palabras de agradecimiento y despedida a cargo del Sr. Notario y la Srta. Sofía Bermúdez	10 minutos

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

5.03.11 Desarrollo del contenido del taller

Bienvenida

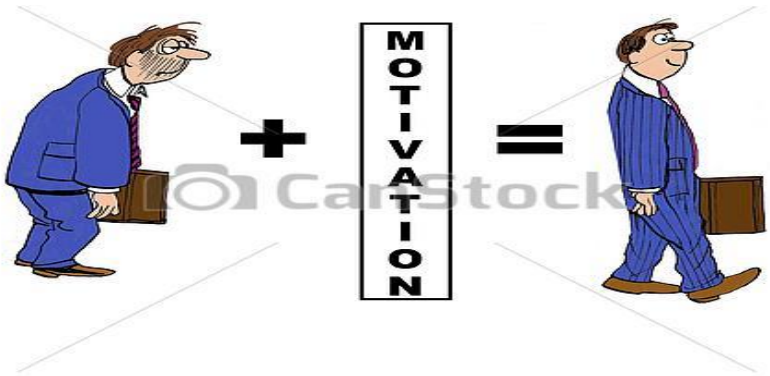
A cargo del Señor notario Juan Francisco Arboleda Orellana al ser la máxima autoridad de la organización.

Reglas de Oro:

- Guardar sus dispositivos tecnológicos, los mismos que deberán permanecer en modo vibrador durante todo el taller
- En el caso de que algún participante desee aportar con alguna idea, opinión o tenga alguna duda deberá solicitar la palabra para evitar interrumpir a la persona que esté haciendo uso de la misma
- Participar en las dinámicas grupales
- Respetar el tiempo establecido para el taller

TEMA 1

LA MOTIVACION



© Can Stock Photo - csp26541537

Actividad 1: Informar sobre la importancia de reconocer el desempeño de los trabajadores mediante correos electrónicos, diplomas, cartas y tarjetas de felicitación.

Objetivo:

Motivar al personal de una manera sentimental para que desempeñen sus actividades con amor y dedicación.

Alcance:

Todos los colaboradores de la notaria 68

Desarrollo:

- Que es motivación
- Como motivar al personal sin dinero
- Importancia

Diapositivas

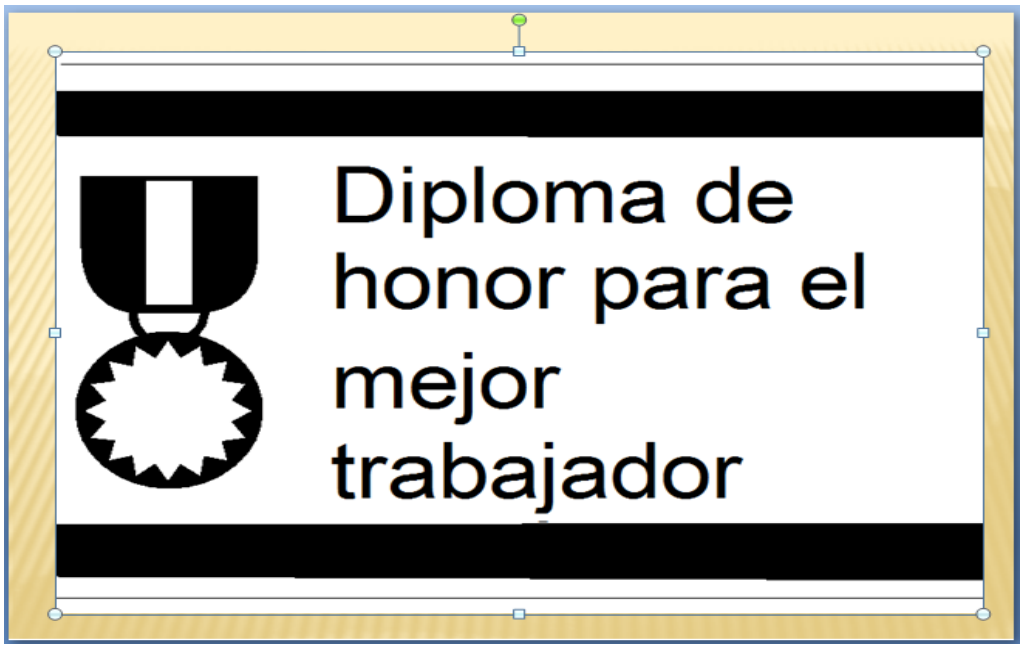


Figura 16 -Diapositiva desempeño
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Tabla de resumen

Tabla 19- Tabla de resumen, tema 1, actividad 1

Responsable	Sofía Bermúdez
Tiempo de duración de esta actividad	25 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computador, cable hdmi, proyector, diapositiva
Presupuesto total de esta actividad	$0

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Actividad 2: Desarrollo del taller de motivación y empoderamiento empresarial

Objetivo:

Fomentar la importancia de asistir a los talleres de motivación y empoderamiento empresarial

Alcance:

Todos los colaboradores de la notaria 68

Desarrollo:

- Que es taller
- Por que el personal debe asistir a los talleres motivacionales

Diapositivas

Figura 17–Diapositivataller de motivación
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Tabla de resumen

Tabla 20- Tabla de resumen, tema 1, actividad 2

Responsable	Sofía Bermúdez
Tiempo de duración de esta actividad	15 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computador, cable hdmi, proyector, diapositiva
Presupuesto total de esta actividad	$0

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Actividad 3: Informe de los beneficios sociales existentes

Objetivo:

Dar a conocer a los líderes de la organización los tipos de beneficios existentes para motivar a los colaboradores de una organización.

Alcance:

Todos los colaboradores de la notaria 68

Desarrollo:

- Que beneficios sociales existen
- Qué factores motivan a los profesionales

Diapositivas

Figura 18 -Diapositiva informe de beneficios
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Tabla de resumen

Tabla 21- Tabla de resumen, tema 1, actividad 3

Responsable	Sofía Bermúdez
Tiempo de duración de esta actividad	15 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computador, cable hdmi, proyector, diapositiva
Presupuesto total de esta actividad	$0

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

TEMA 2

EL EMPODERAMIENTO

Actividad 1: Socialización del taller

Objetivo:

Concientizar a los asistentes sobre la importancia de contar con personas empoderadas con la empresa

Alcance:

Todos los colaboradores de la notaria 68

Desarrollo:

- Que es empoderamiento
- Como empoderar al personal
- Importancia

Diapositivas

Figura 19 -Diapositiva empoderamiento
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Tabla de resumen

Tabla 22- Tabla de resumen, tema 2, actividad 1

Responsable	Sofía Bermúdez
Tiempo de duración de esta actividad	25 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computador, cable hdmi, proyector, diapositiva
Presupuesto total de esta actividad	$0

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Actividad 2: Integración del personal por medio de dinámicas grupales

Objetivo:

Integrar al personal de la organización y mejorar el trabajo en equipo

Alcance:

Todos los colaboradores de la notaria 68

Desarrollo:

- Dinámica casa, inquilino y terremoto
- Dinámica alfil, jinete y caballero

Diapositivas

Figura 20 -Diapositiva dinámicas grupales
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Tabla de resumen

Tabla 23- Tabla de resumen, tema 2, actividad 2

Responsable	Sofía Bermúdez
Tiempo de duración de esta actividad	40 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computador, parlantes
Presupuesto total de esta actividad	$0

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Actividad 3: Comunicación de la filosofía corporativa

Objetivo:

Permitir que los colaboradores de la organización sepan cuáles son las metas, los objetivos y hacia dónde quiere llegar la misma para que puedan formar parte del cumplimiento de dichos propósitos.

Alcance:

Todos los colaboradores de la notaria 68

Desarrollo:

Preguntas de reflexión sobre la comunicación de la filosofía corporativa

Diapositivas

Figura 21 -Diapositiva comunicación filosofía corporativa
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Tabla de resumen

Tabla 24- Tabla de resumen, tema 2, actividad 3

Responsable	Sofía Bermúdez
Tiempo de duración de esta actividad	15 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computador, cable hdmi, proyector, diapositiva
Presupuesto total de esta actividad	$0

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

TEMA 3

CRECIMIENTO PROFESIONAL

Actividad 1: Informar sobre las capacitaciones al personal

Objetivo:

Concientizar sobre la importancia de mantener capacitado al personal.

Alcance:

Todos los colaboradores de la notaria 68

Desarrollo:

- Que es la capacitación
- Importancia de la capacitación

Diapositivas

Figura 22 -Informe capacitaciones al personal
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Tabla de resumen

Tabla 25- Tabla de resumen, tema 3, actividad 1

Responsable	Sofía Bermúdez
Tiempo de duración de esta actividad	15 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computador, cable hdmi, proyector, diapositiva
Presupuesto total de esta actividad	$0

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Actividad 2: Informe sobre el beneficio de mantener capacitado al personal capacitado

Objetivo:

Dar a conocer todos los beneficios que se obtiene después de capacitar al personal.

Alcance:

Todos los colaboradores de la notaria 68

Desarrollo:

- Beneficios de la capacitación para la organización
- Beneficios de la capacitación para el trabajador
- Beneficios de la capacitación en relaciones humanas, relaciones internas y externas.

Diapositivas

Figura 23 -Diapositiva Informe beneficios de la capacitación
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Tabla de resumen

Tabla 26- Tabla de resumen, tema 3, actividad 2

Responsable	Sofía Bermúdez
Tiempo de duración de esta actividad	25 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computador, cable hdmi, proyector, diapositiva
Presupuesto total de esta actividad	$0

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Actividad 3: Reconocimiento al trabajador del mes por medio de bonos

Objetivo:

Impulsar el trabajo del colaborador por medio de una motivación económica.

Alcance:

Todos los colaboradores de la notaria 68

Desarrollo:

- Que es motivación económica
- Beneficio de la motivación económica

Diapositivas

Figura 24 -Diapositiva reconocimiento por medio de bonos
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Tabla de resumen

Tabla 27- Tabla de resumen, tema 3, actividad 3

Responsable	Sofía Bermúdez
Tiempo de duración de esta actividad	20 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computador, cable hdmi, proyector, diapositiva
Presupuesto total de esta actividad	$0

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

5.03.12 Retroalimentación

La retroalimentación se realizara a través de una prueba de conocimientos

Preguntas:

1. Que es la motivación laboral
2. ¿Por qué es importante mantener motivado al personal?
3. Enumere los tipos de motivación existentes
4. ¿Por qué es importante capacitar al personal?
5. ¿Cuál es la importancia de un correcto liderazgo en la organización?
6. ¿Cómo puede motivar al personal sin dinero?
7. ¿Es importante que el personal conozca la filosofía corporativa de la empresa? y ¿Por qué?

5.03.13 Cronograma del Taller

Tabla 28- Cronograma del taller

ACTIVIDADES	8:00 a 8:10	8:10 a 8:15	8:15 a 9:10	9:10 a 10:30	10:30 a 11:00	11:00 a 12:00	12:00 a 12:50	12:50 a 13:00
Bienvenida	X							
Reglas de Oro		X						
La motivación			X					
El empoderamiento				X				
Break					X			
Crecimiento Profesional						X		
Retroalimentación							X	
Despedida								X

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

5.03.14 Presupuesto del taller

Tabla 29- Presupuesto del taller

Presupuesto del taller			
CANT	DESCRIPCION	V/UNIT	V/TOTAL
1	Computador	950,00	950,00
1	Proyector	600,00	600,00
1	Parlantes	30,00	30,00
11	Folletos	8,00	88,00
11	Esferos	0,40	4,40
1	Cable hdmi	8,00	8,00
TOTAL GENERAL			**1680,40**
PRESUPUESTO DISPONIBLE			**1580,00**
PRESUPUESTO POR GESTIONAR			**100,40**

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

SOCIALIZACIÓN DEL TALLER DE MOTIVACIÓN Y EMPODERAMIENTO EMPRESARIAL

AUTORA: SOFÍA BERMÚDEZ

2017-2018

Objetivo de la socialización

Informar al líder de la notaria 68 los puntos más importantes del taller y de esta manera llevar a cabo la planificación del mismo.

Objetivos específicos

- Intercambiar ideas, criterios o sugerencias para obtener un resultado exitoso
- Coordinar todos los puntos de la mejor manera para que el taller no ocasione algún tipo de problema en los asistentes.

Alcance

La socialización estará dirigida a todos los integrantes de la notaria 68

Participantes

En la socialización participara el Sr. Notario y todas las áreas de la notaria 68

Facilitador

La persona que realizara la socialización será la Srta. Sofía Bermúdez, autora de este proyecto.

Materiales en General

Tabla 30- Materiales en general

Laptop
Proyector
Cable hdmi
Sillas

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Duración

La socialización tendrá un tiempo de duración de 30 minutos

Lugar

Se llevara a cabo en la sala de reuniones de la notaria 68

Planificación del día

Tabla 31- Planificación del día

TEMAS	ACTIVIDADES	TIEMPO
Bienvenida	Palabras de la Srta. Sofía Bermúdez	2 minutos
Reglas de Oro	Informativo	3 minutos
Temas a tratar	Frustración laboral Motivación empresarial Importancia de un taller motivacional	15 minutos
Break	Bocaditos	10 minutos
Despedida	Palabras de agradecimiento y despedida a cargo de la Srta. Sofía Bermúdez	2 minutos

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Desarrollo de la socialización

Bienvenida

A cargo de la Srta. Sofía Bermúdez

Reglas de Oro

- Guardar silencio
- No utilizar sus dispositivos tecnológicos
- Levantar la mano cuando desee hacer uso de la palabra

Tema 1: Socialización del taller

Actividad 1: Informar sobre la Frustración laboral

Objetivo:

Informar cómo afecta la frustración laboral en las organizaciones

Alcance:

Todos los colaboradores de la notaria 68

Desarrollo:

- Que es frustración laboral
- Como afecta en las organizaciones

Figura 25 -Diapositiva frustración laboral
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Resumen de la actividad

Tabla 32-Socialización, tema 1, actividad 1

Responsable	Sofía Bermúdez
Tiempo de duración de esta actividad	5 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computador, cable hdmi, proyector, diapositiva
Presupuesto total de esta actividad	$0

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Actividad 2: Informar sobre la motivación empresarial

Objetivo:

Orientar sobre la importancia de la motivación empresarial

Alcance:

Todos los colaboradores de la notaria 68

Desarrollo:

- Que es motivación laboral
- Importancia de motivar al personal

Figura 26 -Diapositiva motivación laboral
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Tabla 33- Socialización, tema 1, actividad 2

Responsable	Sofía Bermúdez
Tiempo de duración de esta actividad	5 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computador, cable hdmi, proyector, diapositiva
Presupuesto total de esta actividad	$0

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Actividad 2: Importancia del taller motivacional

Objetivo:

Desarrollar la importancia de asistir a un taller motivacional

Alcance:

Todos los colaboradores de la notaria 68

Desarrollo:

- Que es un taller motivacional
- Importancia

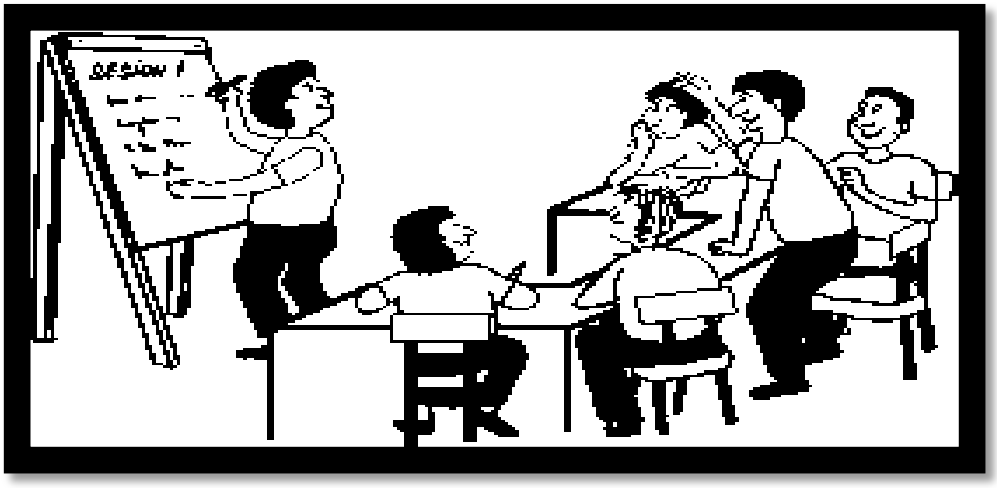


Figura 27 -Diapositiva Importancia del taller motivacional
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Tabla 34-Socialización tema 1, actividad 3

Responsable	Sofía Bermúdez
Tiempo de duración de esta actividad	5 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computador, cable hdmi, proyector, diapositiva
Presupuesto total de esta actividad	$0

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01Recursos

- **Recurso Humano**

- Población: 11 personas
- Tutor del proyecto 1 persona
- Autor del proyecto 1 persona

- **Recurso Material**

- Folletos (1 por asistente)
- Esferos (1 por persona)
- Cable hdmi

- **Recurso Tecnológico**

- Computador
- Proyector

- **Infraestructura**

- Sala de juntas de la empresa
- Sillas (12)
- Mesas (2)

6.02Cronograma general

Tabla 35- Cronograma general

MES	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO			
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDAD																				
CAPITULO 1 Antecedentes, contexto, justificación, matriz T																				
CAPITULO 2 Mapeo de involucrados, matriz de involucrados,																				
CAPITULO 3 Árbol de problemas, árbol de objetivos																				
CAPITULO 4 Matriz de alternativas, matriz de impacto de objetivos, diagrama de estrategias, matriz de marco lógico																				
CAPITULO 5 Antecedentes, filosofía corporativa, orientación al estudio, descripción de la metodología, encuesta, entrevista, tabulación, implementación del taller, socialización.																				
CAPITULO 6 Recursos, cronograma general, presupuesto																				
CAPITULO 7 Conclusiones y recomendaciones																				

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

6.03Presupuesto

Tabla 36-Presupuesto

EQUIPOS			
CANT	DESCRIPCION	V/UNIT	V/TOTAL
1	Computador	950,00	950,00
1	Proyector	600,00	600,00
1	Parlantes	30,00	30,00
TOTAL			**1580,00**
SUMINISTROS Y MATERIALES			
11	Folletos	8,00	88,00
11	Esferos	0,40	4,40
1	Cable hdmi	8,00	8,00
OTROS GASTOS			
1	Capacitador	50,00	250,00
12	Refrigerio	3,00	36,00
PRESUPUESTO TOTAL		**1966,40**	
PRESUPUESTO DISPONIBLE		**1580,00**	
PRESUPUESTO POR GESTIONAR		**386,40**	

Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

- La decepción laboral en las organizaciones es un tema de suma importancia, pues del recurso humano depende que los objetivos y las metas planteadas se cumplan y si este no cuenta con la motivación suficiente emocional, económica, física, entre otros; no podrá desempeñar sus funciones de una manera correcta.

- Para que una empresa surja y no se quede estancada es fundamental que el liderazgo de la misma tome las medidas necesarias para que su personal se sienta en un ambiente de trabajo amistoso, muchas veces las ocupaciones hacen que las personas se distraigan o no tomen en cuenta todos los aspectos necesarios para su funcionamiento pero no es correcto descuidar una parte de la organización para enfocarse únicamente en otra, recordemos que para que la empresa funcione todos los recursos (humanos, materiales, tecnológicos y económicos) deben tener la misma importancia.

- La motivación al personal debería estar catalogada entre las actividades primordiales con las que la organización cuenta, pues para que exista un servicio rápido y óptimo, para que el clima laboral sea correcto y para llegar al fin deseado se debe mantener capacitado al personal y esta es otra manera de motivar.

- El proyecto ha sido muy útil y tiene un papel muy importante ya que este ayuda a ampliar los conocimientos y a ganar experiencia a través de la investigación para resolver ciertos conflictos que se puedan presentar en el ámbito laboral.

- Es importante como recursos humanos tener en cuenta estos aspectos importantes que pueden darse en las organizaciones, pero sobre todo encontrar la solución más adecuada para resolver problemas pues el departamento de recursos humanos es un mediador entre la organización y los colaboradores por lo tanto se deben tomar decisiones que beneficien a las dos partes.

7.02 Recomendaciones

- Es recomendable que la organización tenga en cuenta varios aspectos importantes como son el clima laboral, el rendimiento de los trabajadores, la productividad, y en caso de que una de estas falle analizar las posibles causas que generan el problema encontrado.

- Se recomienda a los líderes de la organización mantenerse constantemente enfocados en el crecimiento de sus colaboradores, en su comodidad dentro de la empresa; ofreciéndoles el material de trabajo necesario para el cumplimiento de sus actividades, en un ambiente de trabajo armónico y seguro.

- Es importante crear un cronograma de capacitaciones para los trabajadores, para que su aprendizaje sea constante y puedan desarrollar su trabajo de manera óptima.

- Analizar todas las medidas posibles en las que se pueda mantener motivado al personal, tener disponibilidad para escuchar sus sugerencias, comentarios o criterios.

Referencias BIBLIOGRÁFICAS

(s.f.).

Adams, S. (13 de 10 de 2013). *México, el país con mayor insatisfacción laboral de Latam*. Recuperado el 28 de 11 de 2017, de Forbes: https://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-mayor-insatisfaccion-laboral-de-latam/

Amsel, A. (1992). *La Teoria de la frustracion de Abram Amsel*. Recuperado el 14 de 02 de 2018, de Psicologia y Mente: https://psicologiaymente.net/psicologia/teoria-frustracion-abram-amsel

Aylwin, N., & Gussi Bustos, J. (s/f). *EL CONCEPTO DEL TALLER*. Recuperado el 14 de 02 de 2018, de acreditacion.unillanos: http://acreditacion.unillanos.edu.co/CapDocentes/contenidos/NESTOR%20BRAVO/Segunda%20Sesion/Concepto_taller.pdf

Camón, E. R. (s/f). *¿Que es la frustracion y como afecta a nuestra vida?* Recuperado el 14 de 02 de 2018, de Psicología y Mente: https://psicologiaymente.net/psicologia/frustracion

Código del Trabajo. (2015). *CÓDIGO DEL TRABAJO*. Recuperado el 02 de 12 de 2017, de EDICIONES LEGALES: http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf

Código del Trabajo. (s.f). *CÓDIGO DEL TRABAJO*. Recuperado el 02 de 12 de 2017, de http://www.superley.ec/superley/Legislacion/DERECHO%20LABORAL/C%F3digo%20de%20Trabajo.htm

Consejo de Educacion Superior. (2013). *CONSEJO DE EDUCACION SUPERIOR*. Recuperado el 02 de 12 de 2017, de CES: file:///C:/Users/User/Downloads/codificacin-del-reglamento-de-rgimen-acadmico.pdf

Cuberes, M. T. (s/f). *EL CONCEPTO DEL TALLER*. Recuperado el 14 de 02 de 2018, de acreditacion.unillanos: http://acreditacion.unillanos.edu.co/CapDocentes/contenidos/NESTOR%20BRAVO/Segunda%20Sesion/Concepto_taller.pdf

Dollard, & Miller. (1938). *La teoria de la frustracion de Bandura explicado en dos puntos de vista.* Recuperado el 14 de 02 de 2018, de El Psicoasesor: http://elpsicoasesor.com/teoria-de-la-frustracion-albert-bandura/

Garcia. (2014). *EMPODERAMIENTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL*. Recuperado el 14 de 02 de 2018, de recursosbiblio: http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Valdez-Monica.pdf

Herrera, C. V. (07 de 10 de 2016). *Motivación, concepto y teorías principales*. Recuperado el 14 de 02 de 2018, de gestiopolis: https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/

Herzberg, F. (s/f). *Motivacion segun autores*. Recuperado el 14 de 02 de 2018, de euroresidentes: https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores

Jervis, T. M. (s/f). *Metodo Sintetico: Caracteristicas, Leyes y Ejemplos*. Recuperado el 21 de 02 de 2018, de lifeder.com: https://www.lifeder.com/metodo-sintetico/

Ley Organica de Defensa del Consumidor. (13 de 10 de 2011). *LEY ORGANICA DE DEFENSA DEL CONSUMIDOR*. Recuperado el 02 de 12 de 2017, de LEXIS: http://www.industrias.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/A2-LEY-ORGANICA-DE-DEFENSA-DEL-CONSUMIDOR.pdf

McClelland. (s/f). *Motivacion segun autores*. Recuperado el 14 de 02 de 2018, de euroresidentes: https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores

México, U. (27 de 11 de 2014). *Frustración laboral es lo que siente el 20% de los trabajadores mexicanos*. Recuperado el 02 de 12 de 2017, de uni>ersia México: http://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2014/11/27/1115942/frustracion-laboral-siente-20-trabajadores-mexicanos.html

Notaría 68. (15 de 06 de 2017). *Mision y Vision*. Recuperado el 05 de 03 de 2018, de Notaria 68: http://www.notaria68.com.ec/index.php/nosotros/mision-y-vision

Palacio, G. (10 de 02 de 2011). *Empowerment Organizacional*. Recuperado el 14 de 02 de 2018, de slideshare: https://es.slideshare.net/javiersolisp/empoderamiento-en-las-organizaciones

Quezada, L., Grundmann, G., Exposito Verdejo, M., & Valdez, L. (2001). *Preparación y ejecución de talleres de capacitación : una guía práctica* . Recuperado el 14 de 02 de 2018, de CLACSO: http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Republica_Dominicana/ccp/20120731051903/prepara.pdf

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores. (s.f). *REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL*

MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Recuperado el 02 de 12 de 2017, de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf

Ruiz, R. (s/f). *HISTORIA Y EVOLUCION DEL PENSAMIENTO CIENTIFICO*. Recuperado el 21 de 02 de 2018, de eumed.net: http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/7.1.htm

Senplades, S. N. (s.f). *EL PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR ESTÁ DISPONIBLE PARA LA CIUDADANÍA*. Recuperado el 02 de 12 de 2017, de CNC: http://www.competencias.gob.ec/el-plan-nacional-para-el-buen-vivir-esta-disponible-para-la-ciudadania/

Serrano, P. (10 de 03 de 2018). *Definiciones de investigación cuantitativa por varios autores*. Recuperado el 12 de 03 de 2018, de Webscolar: http://www.webscolar.com/definiciones-de-investigacion-cuantitativa-por-varios-autores

Significados. (2013). *Significado de Metodo inductivo*. Recuperado el 21 de 02 de 2018, de Significados.com: https://www.significados.com/metodo-inductivo/

Significados. (2013). *Significado del Metodo deductivo*. Recuperado el 21 de 02 de 2018, de Significados.com: https://www.significados.com/metodo-deductivo/

sinnaps. (s/f). *METODO DE INVESTIGACION CUALITATIVA*. Recuperado el 21 de 02 de 2018, de sinnaps: https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/metodologia-cualitativa

ANEXOS

Anexo 1 -Encuestas

Anexo 2 -Diapositivas

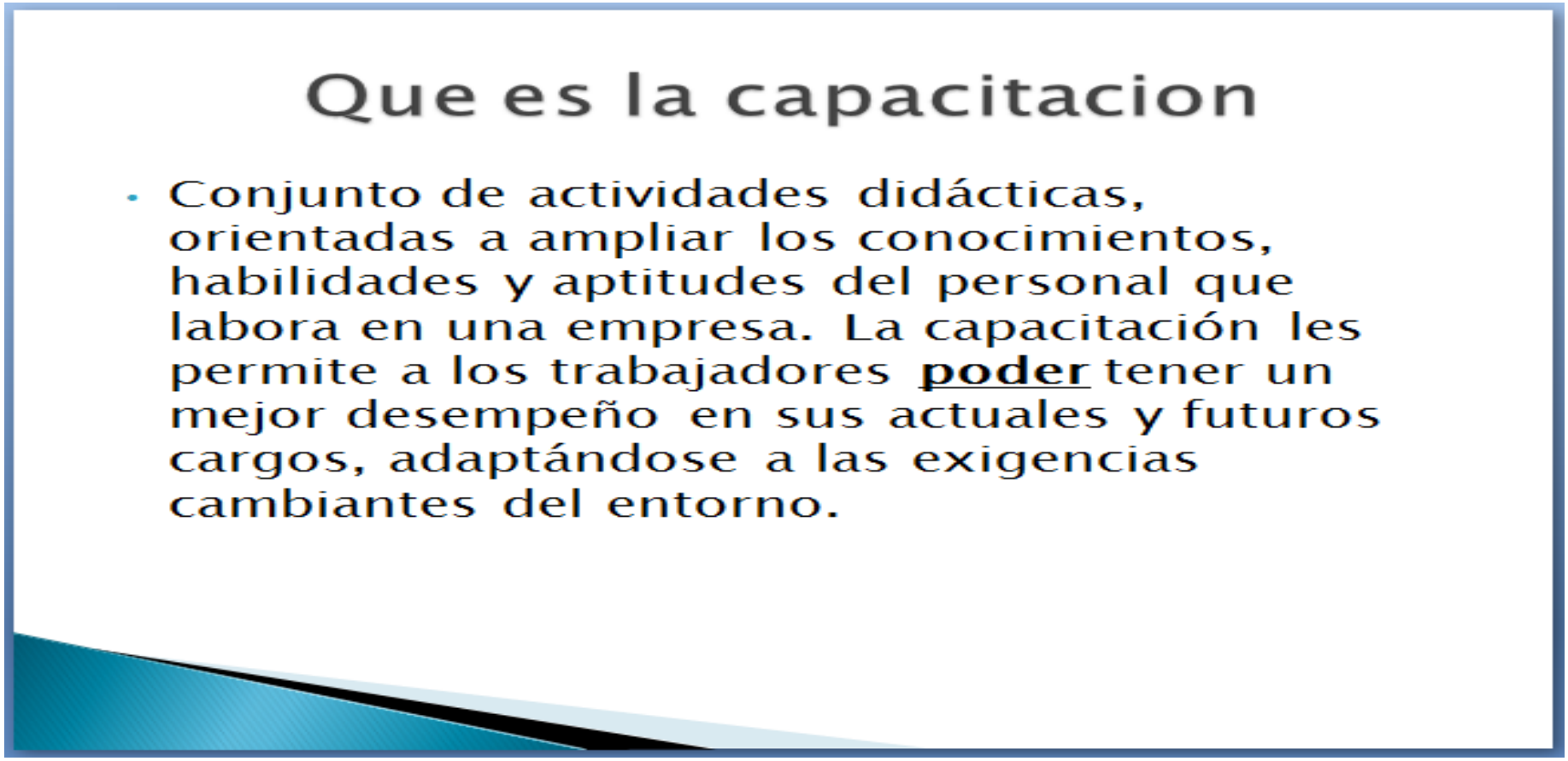


Figura 28–Diapositiva ¿Que es capacitación?
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

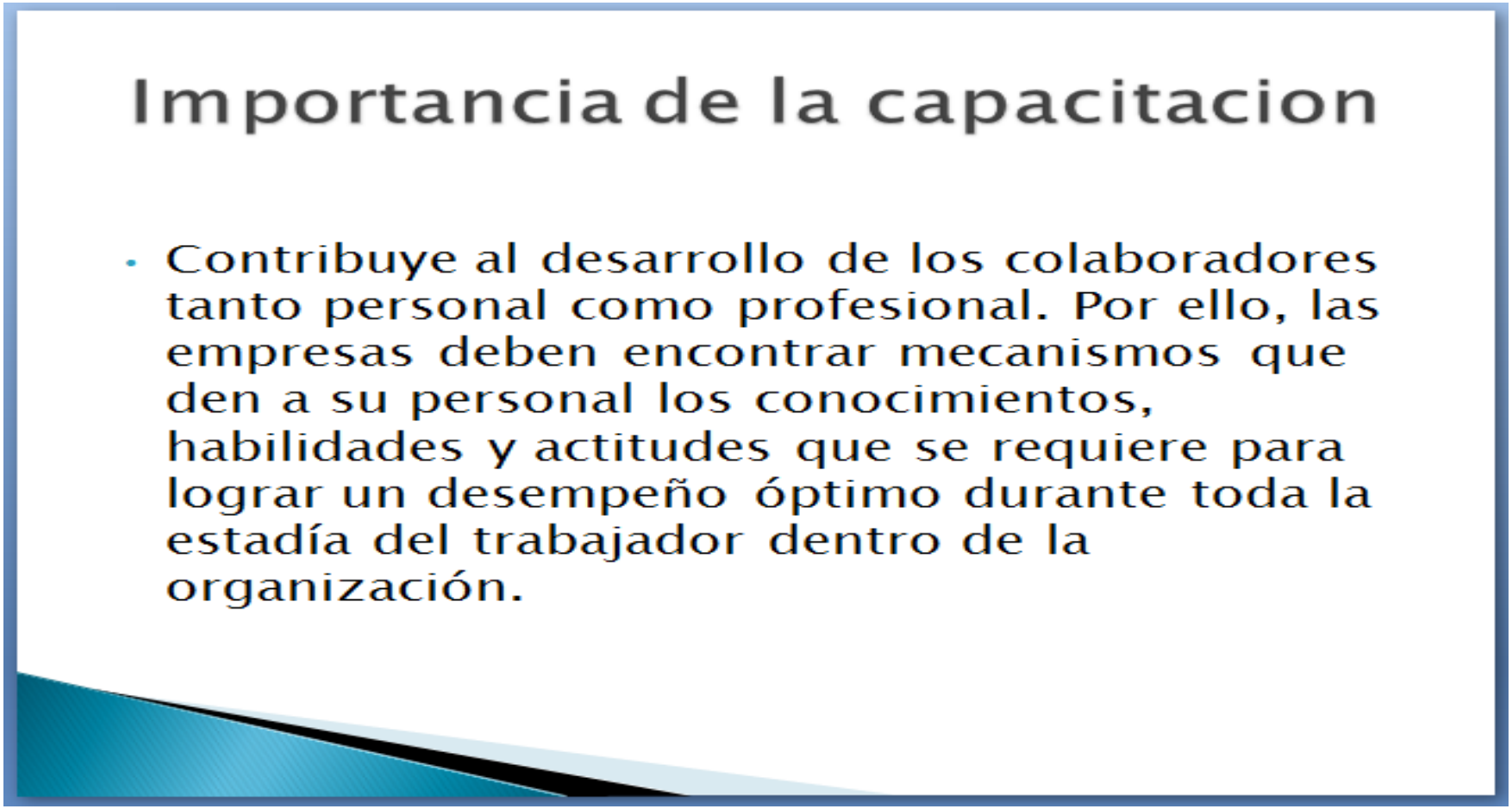


Figura 29 -Diapositiva Importancia de la capacitación.
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

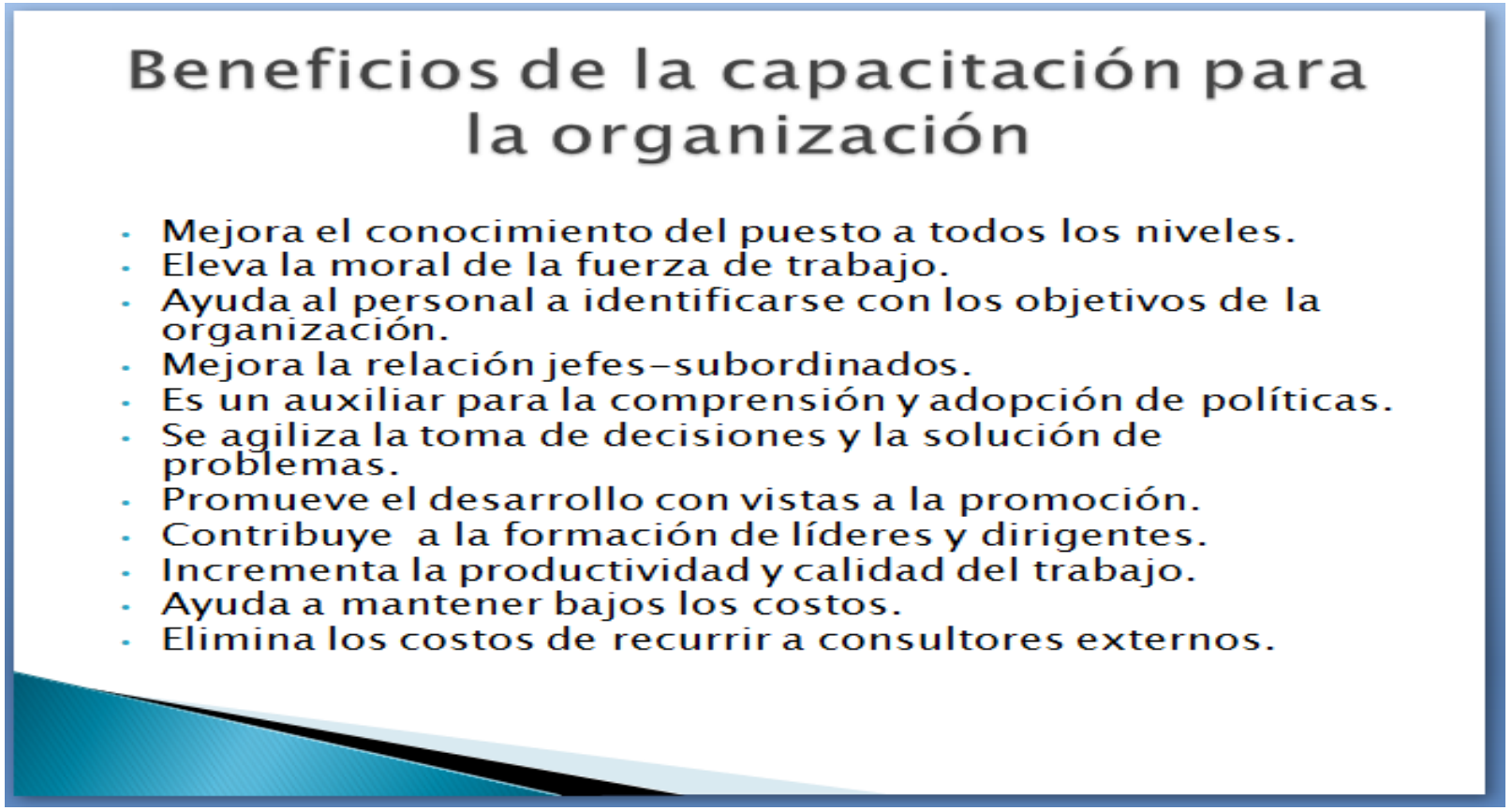


Figura 30 -Diapositiva beneficios de la capacitación para la organización.
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

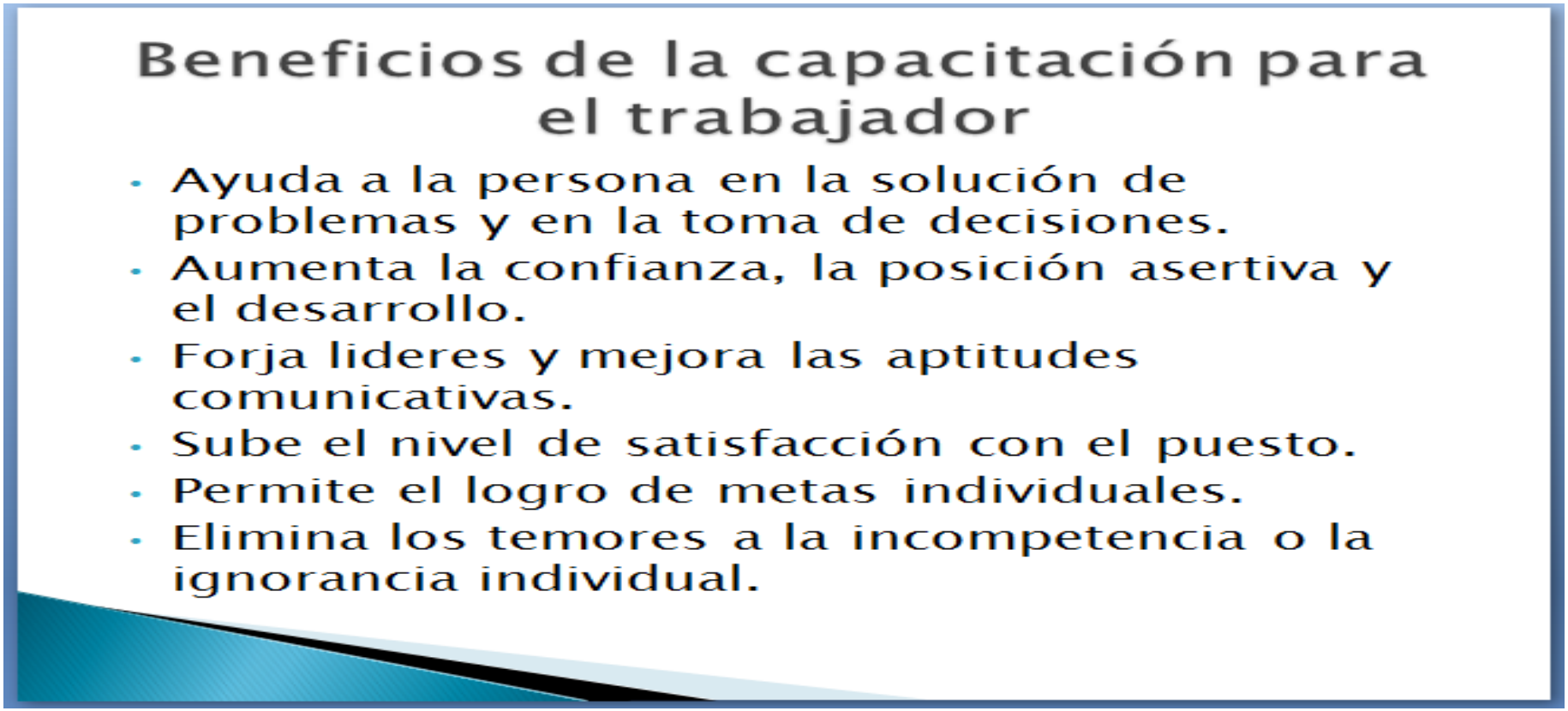


Figura 31 -Diapositiva beneficios de la capacitación para el trabajador.
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

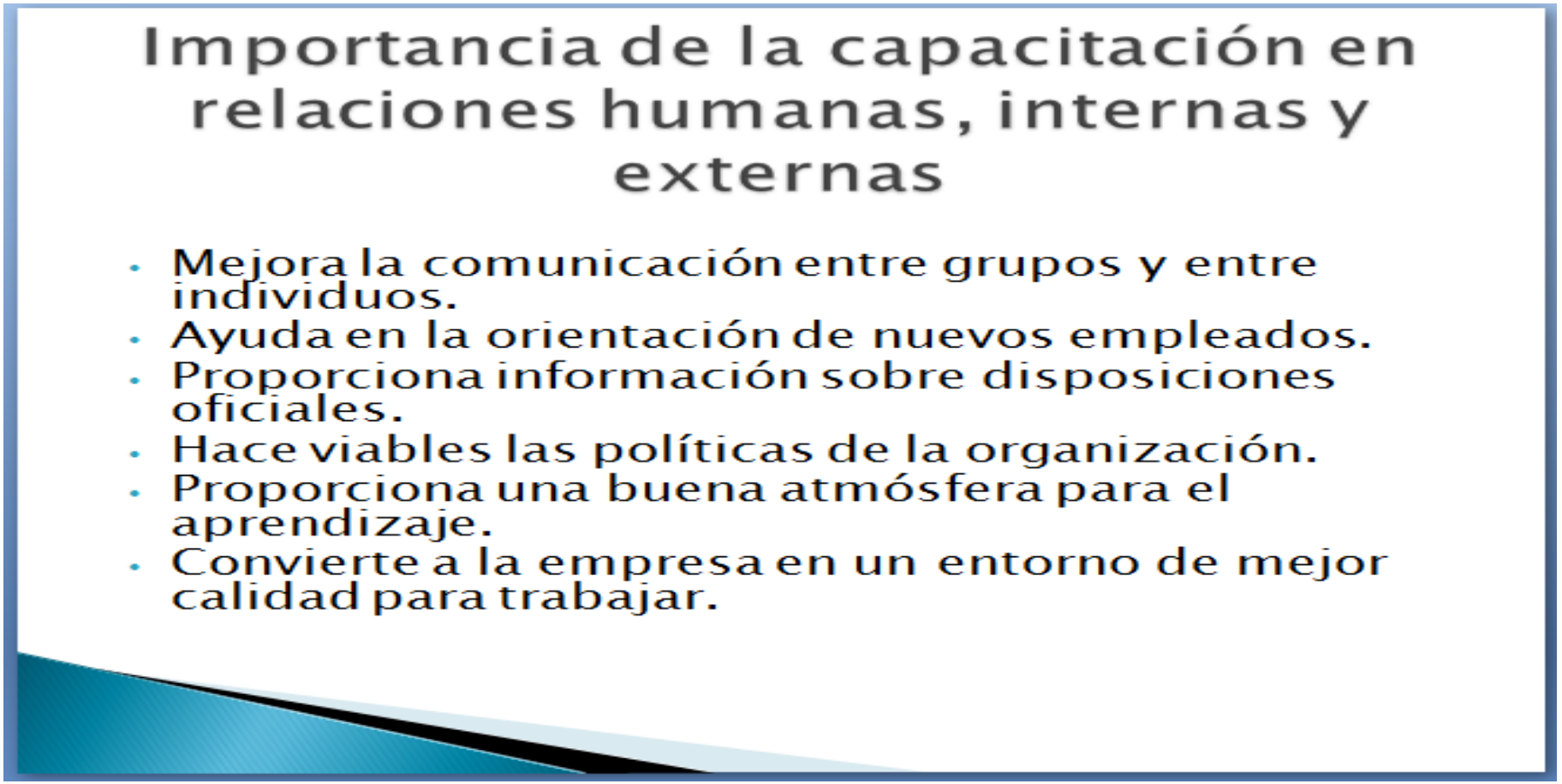


Figura 32 -Diapositiva importancia de la capacitación en relaciones humanas internas y externas.
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

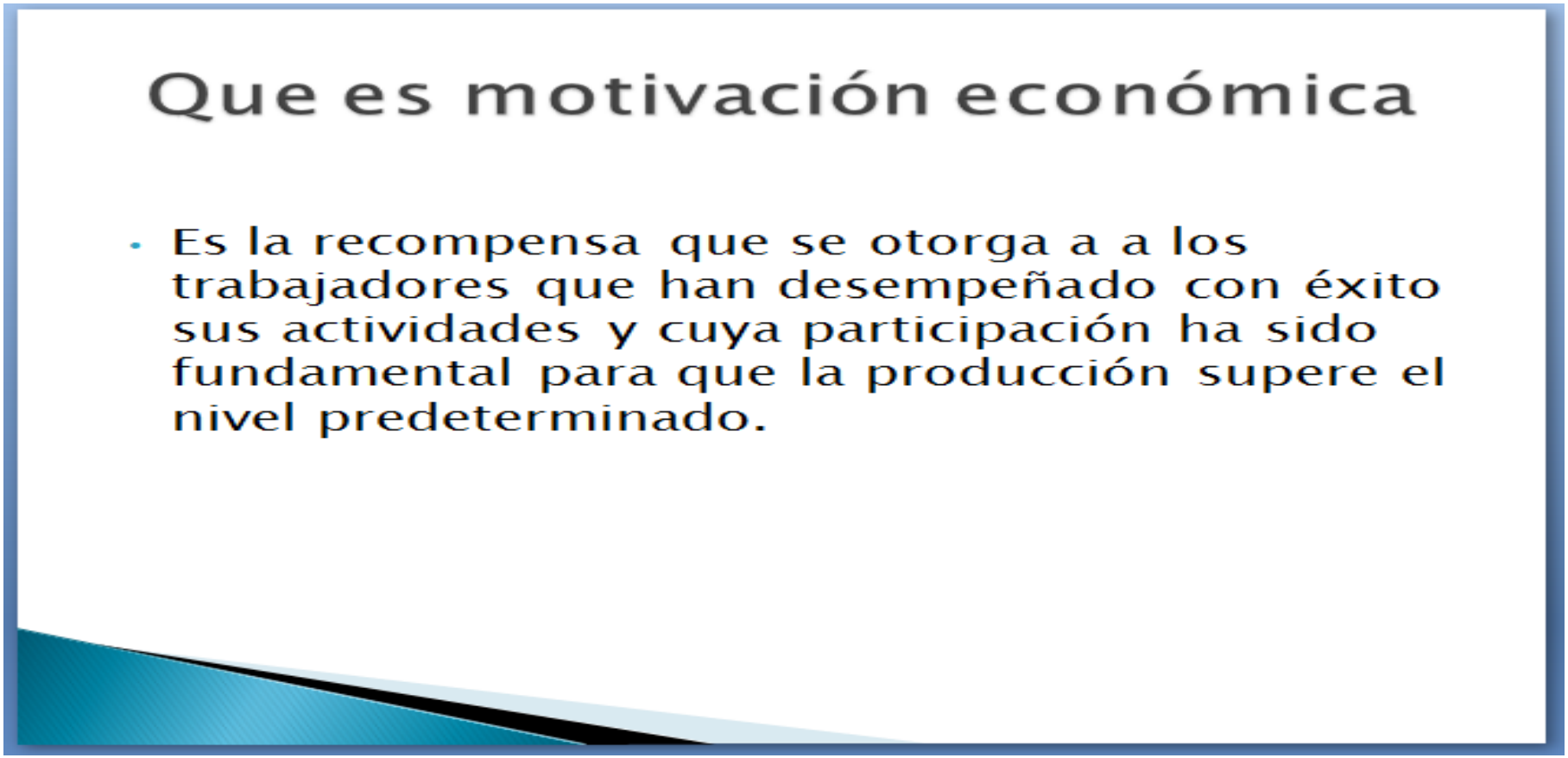


Figura 33 -Diapositiva que es motivación económica.
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

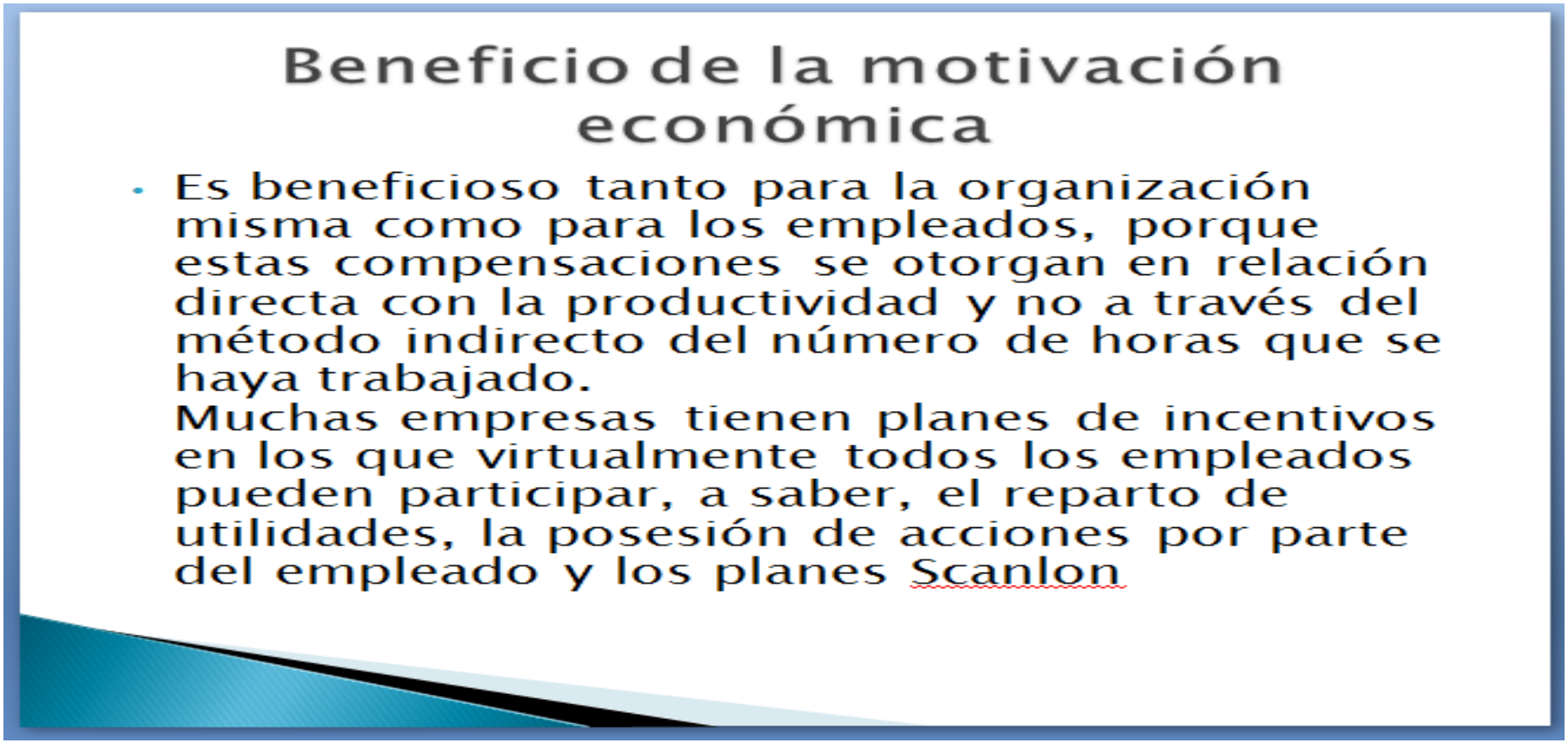


Figura 34 -Diapositiva beneficios de la motivación económica.
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Anexo 3 -Fotografías

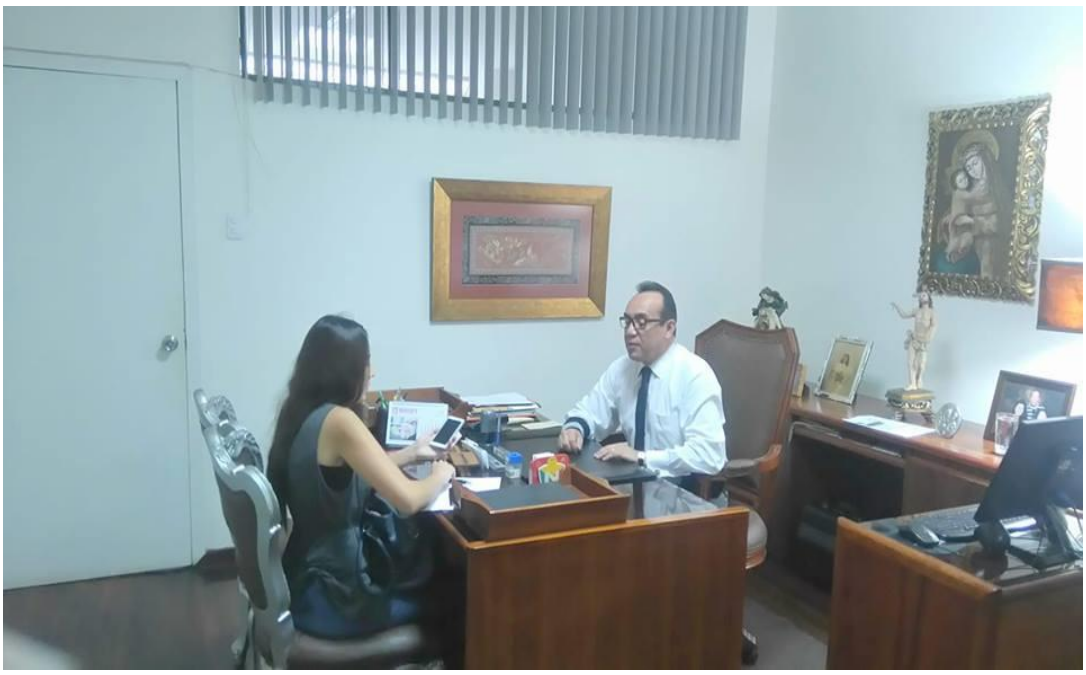


Figura 35 -Foto entrevista.
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

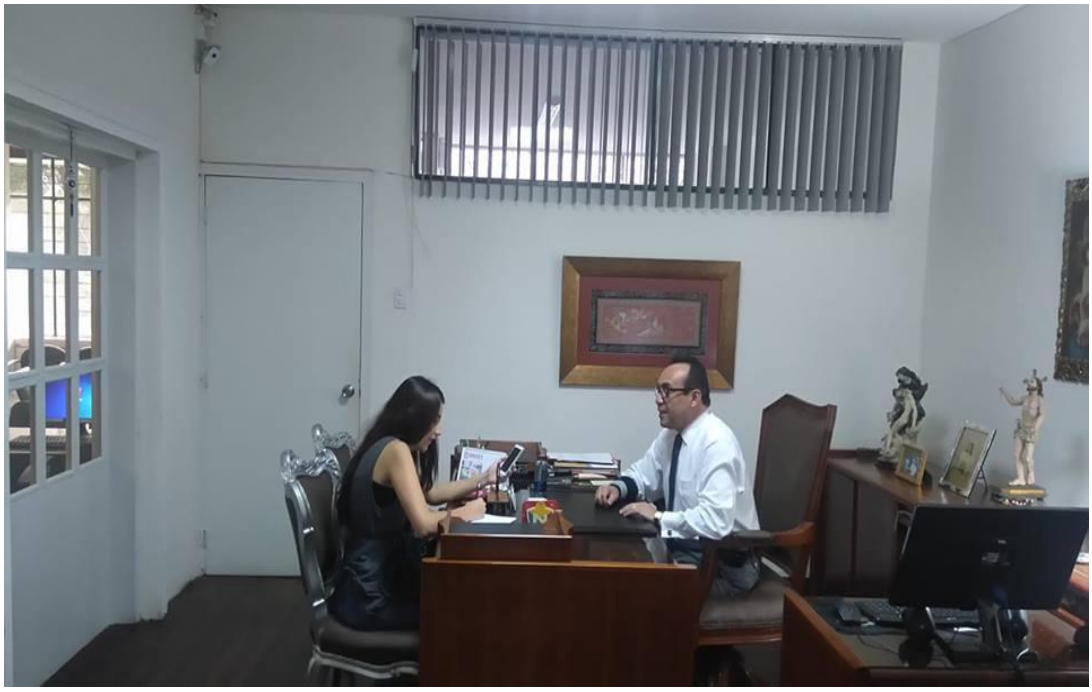


Figura 36 -Foto entrevista.
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

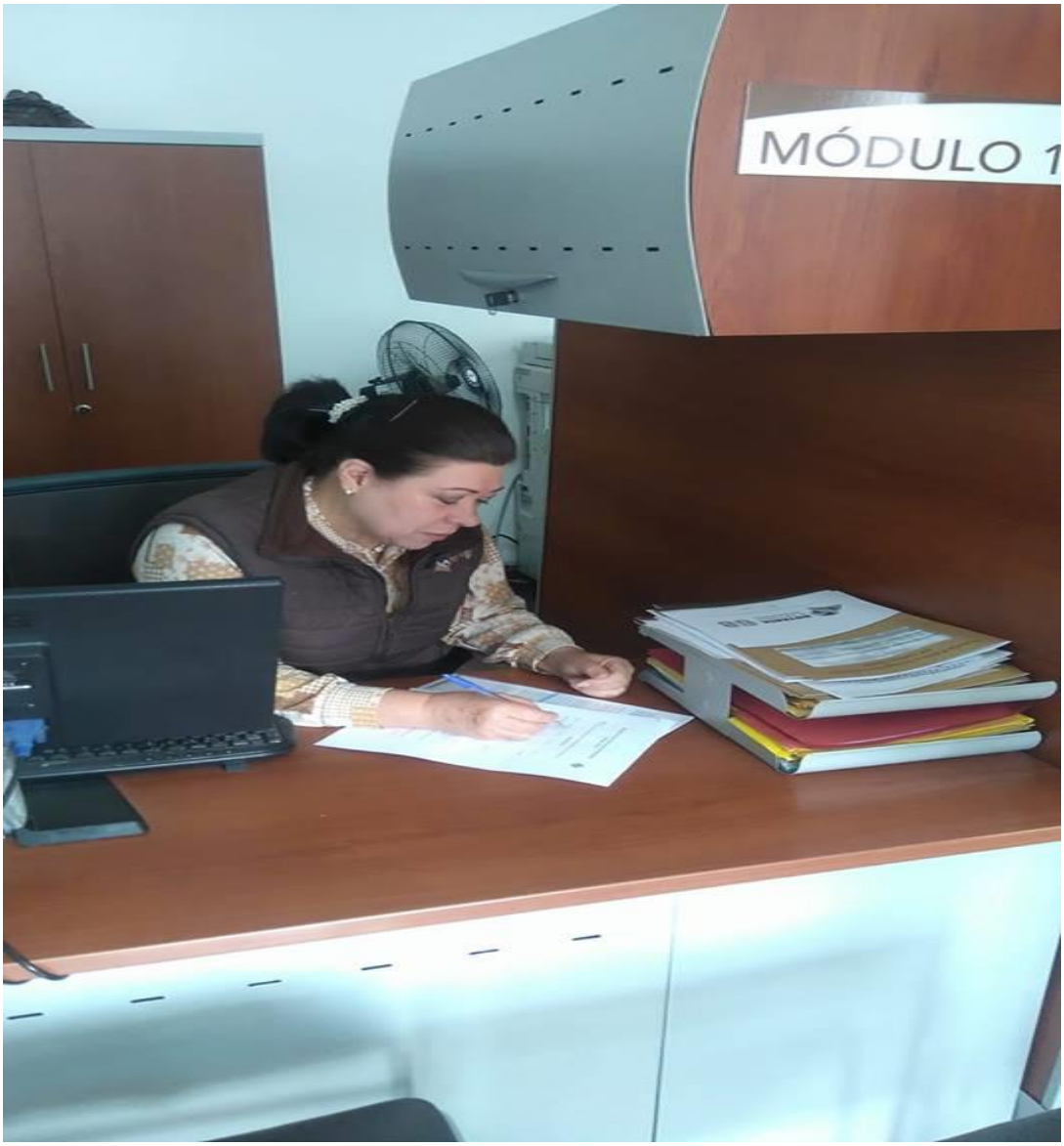


Figura 37 -Foto encuesta.
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Figura 38 -Foto encuesta.
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Figura 39 -Foto encuesta.
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Figura 40 -Foto encuesta.
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

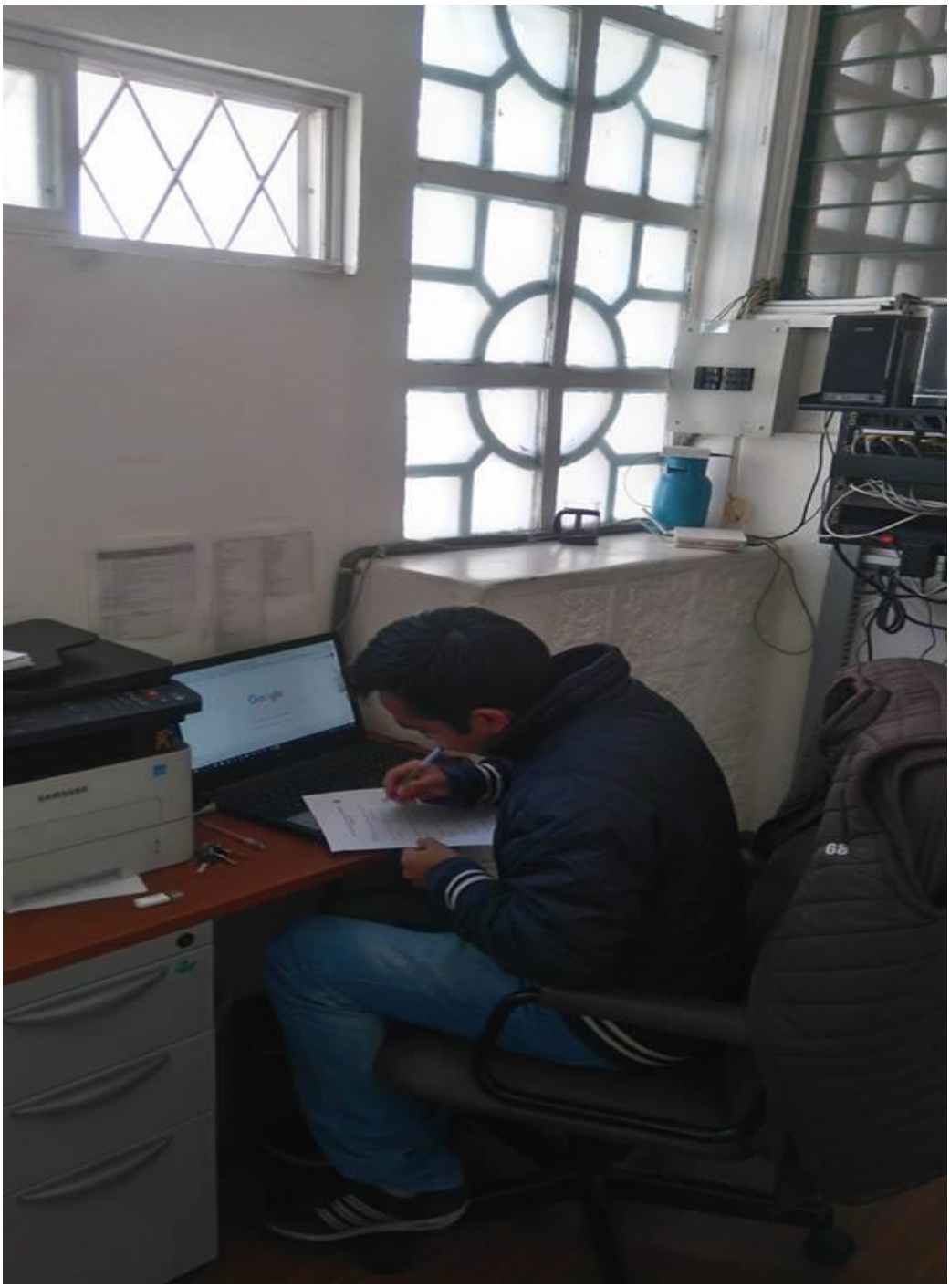


Figura 41 -Foto encuesta.
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Figura 42 -Foto encuesta.
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Figura 43 -Foto encuesta.
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Figura 44 -Foto encuesta.
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Figura 45 -Foto encuesta.
Elaborado por: Sofía Bermúdez
Fuente: Investigación Propia

Quito, 21 de Agosto del 2018

Señores

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente.

De mi consideración:

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega e implementación del Taller desarrollado en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución, **Elaboración y Socialización de un Taller de Motivación y Empoderamiento para Reducir la Decepción Laboral en los Colaboradores de la Notaría 68.**

El trabajo sobre la Elaboración y Socialización de un Taller de Motivación y Empoderamiento para reducir la Decepción laboral en los colaboradores de la Notaría 68, se encuentra **terminado e implementado satisfactoriamente en la institución.**

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

Atentamente,

DR. JUAN FRANCISCO ARBOLEDA ORELLANA

NOTARIO SEXAGÉSIMO OCTAVO DEL CANTÓN QUITO

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document:	ESCRITO.pdf (D37114862)
Submitted:	4/1/2018 12:05:00 AM
Submitted By:	solibermudez_94@hotmail.com
Significance:	1 %

Sources included in the report:

TESIS PARA URKUND.pdf (D37111814)
Proyecto.docx (D26894874)

Instances where selected sources appear:

2

Ing. [signature]
1716951?-1

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) **BERMUDEZ MALDONADO JESSICA SOFIA,** portador de la cédula de identidad Nº 1718242843, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 31 de octubre del 2018

13 NOV 2018

Sra. Mariela Balseca
CAJA

23 NOV 2018 9:19 MBS

Ing. Samira Villalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

Psic. Fabián Jara
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CORDILLERA" RECIBIDO 23 NOV 2018

Ing. Frikstein Mendoza
DIRECTOR DE CARRERA

BIBLIOTECA

Ing. William Parra
BIBLIOTECA

23 NOV 2018

Tgla. Magui Ordoñez
SECRETARIA ACADÉMICA