



TECNOLOGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

DISEÑAR UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR
EL DESEMPEÑO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA "SEGURIDAD MÁXIMA", UBICADA
EN EL SECTOR NORTE, DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO,
PERIODO 2017

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Tecnólogo en
Administración de
Recursos Humanos-Personal

Autora: Daysi Stefania López Frías

Tutora: Ing. Mayra Valverde

Quito, Octubre 2017



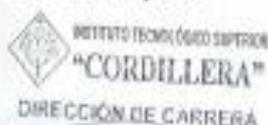
ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 25 de Septiembre de 2017

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) LOPEZ FRIAS DAYSI STEFANIA de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: DISEÑAR UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA "SEGURIDAD MAXIMA", UBICADA EN EL SECTOR NORTE, DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2017 una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.

ING. VALVERDE MAYRA
Tutor del Proyecto

ING. VANEGAS GLADYS
Lector del Proyecto



DIRECCIÓN DE CARRERA

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

ING. FRANKLIN CEVALLOS
Director de Escuela



ING. GALO CISNEROS

Coordinador de la Unidad de Titulación

DECLARATORIA

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



Daysi Stefania López Frias

CC: 172497287-0

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Daysi Stefania López Frias portador de la cedula de ciudadanía designada con el No 172497287-0 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 económico resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicara 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 diseñar un plan motivacional con la finalidad de mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa “Seguridad Máxima”, ubicada en el sector norte, del Distrito Metropolitano de Quito, con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA



NOMBRE

Daysi Stefania López Frias.

CEDULA

CC 172497287-0

Quito, a los 28 de Agosto 2017

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Instituto Tecnológico Superior Cordillera por el valioso aporte profesional, técnico y humano brindado en el transcurso de este semestre en favor de la culminación de esta retadora carrera que después de mucho sacrificio voy a culminar.

Un agradecimiento profundo a querida Tutora Ing. Mayra Valverde quien me supo guiar de la mejor manera para llegar a mi meta establecida con mucha dedicación y esfuerzo

DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo incondicional por su confianza en mí, a mis hermanos por estar siempre pendientes de lo que me suceda, sin duda muy importantes en mi vida cada uno de ellos.

INDICE GENERAL

DECLARATORIA.....	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN EJECUTIVO	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPITULO I.....	1
1.01. Contexto	1
1.01.01. Macro	2
1.01.02. Meso.....	2
1.01.03. Micro.....	3
1.03. Definición del Problema (Matriz T).....	5
CAPITULO II	8
2.01. Mapeo de involucrados	8
2.02. Matriz de análisis de involucrados.....	10
2.02.01. Análisis de la matriz de análisis de involucrados.....	11
CAPITULO III.....	13
3.01. Árbol de problemas	13
3.01.01. Análisis del árbol de problemas	14
3.02. Árbol de objetivos	15
CAPITULO IV.....	17
4.01. Matriz de análisis de alternativas	17
4.01.01. Análisis de la matriz de análisis de alternativas.....	18
4.02. Matriz de análisis de impacto de los objetivos.....	20
4.02.01. Análisis de la matriz de análisis de impacto de los objetivos	21
4.03. Diagrama de estrategias	22
4.03.01. Análisis del diagrama de estrategias	23
4.04. Matriz de marco lógico	24
4.04.01. Análisis de la matriz de marco lógico	25
CAPITULO V	26
5.01. Antecedentes de la propuesta	26

5.02. Descripción de la herramienta metodológica	27
5.02.1. Enfoque de la investigación	27
5.02.02 Modalidad básica de la investigación	27
5.02.03 Tipo de Investigación.	28
5.02.04 Etapas de la Investigación	28
5.02.05 Población y muestra	29
5.02.06 Recolección de la información.	29
5.02.07 Técnica de Recolección de datos.	29
5.02.07.01 Ejemplo de encuesta a realizar	30
5.02.07.02 Análisis y tabulación de Datos.	32
5.03 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta	43
5.03.01 Objetivo General.	43
5.03.02 Objetivos específicos	43
5.03.03 Actividades a desarrollar.	43
5.03.04 Diseño de un plan motivacional.	44
5.03.05 Investigación de Campo (resultado de la encuesta).	45
5.03.05.01 Análisis de los Resultados de la Investigación de campo en la empresa.	46
5.04 Orientación para el estudio.....	47
5.04.01 La pirámide de MASLOW y su teoría de motivación.	47
5.04.02 La Motivación.	48
5.04.03 La motivación laboral.	49
5.04.03.01 Las perspectivas de la motivación laboral.	49
5.05 Propuesta.	51
CAPITULO VI.....	91
6.01. Recursos	91
6.02. Presupuesto.	92
6.03. Cronograma.....	93
CAPITULO VII	95
7.01. Conclusiones	95
7.02. Recomendaciones.....	96
BIBLIOGRAFÍA	97
Web grafía.....	99
Anexos.....	100

INDICE DE TABLAS

Tabla N°1 Matriz T	5
Tabla N°2 Matriz de análisis de Involucrados	10
Tabla N°3 Matriz de Análisis de Alternativas	17
Tabla N°4 Matriz de análisis de impacto de los objetivos	20
Tabla N°5 Matriz de marco lógico.....	24
Tabla N°6 : Desempeño laboral.	32
Tabla N°7: Causas del bajo desempeño.	34
Tabla N°8: Consecuencias de un personal no motivado.....	35
Tabla N°9: Como afecta el entorno empresarial el bajo desempeño.	36
Tabla N°10 : Relación entre usted y sus compañeros.....	37
Tabla N°11: Se puede manejar las relaciones interpersonales.....	38
Tabla N°12: Saber de qué se trata el plan.	39
Tabla N°13: Implementar un plan motivacional.....	40
Tabla N°14: Participar en un plan motivacional.....	41
Tabla N°15: Disminuir el bajo desempeño.	42
Tabla N°16 : Resultados de la encuesta	45
Tabla N°17: Presupuesto de actividades.....	89
Tabla N°18: Tiempo de las actividades	90
Tabla N°20: Total de presupuesto.....	92
Tabla N°21 : Proceso de titulación.	93

INDICE DE FIGURAS

Figura N°1 Mapeo de Involucrados	8
Figura N°2 Árbol de problemas	13
Figura N°3 Árbol de Objetivos	15
Figura N°4 Diagrama de estrategias	¡Error! Marcador no definido.
Figura N°5: Primera Pregunta.....	32
Figura N°6: Segunda pregunta.....	34
Figura N°7: Tercera Pregunta.....	35
Figura N°8: Cuarta pregunta.....	36
Figura N°9: Quinta pregunta.....	37
Figura N°10: Sexta pregunta.....	38
Figura N°11: Séptima pregunta.....	39
Figura N°12: Octava pregunta.....	40

Figura N°13: Novena pregunta.	41
Figura N°14: Decima pregunta.	42
Figura N°15 : Pirámide de Maslow.....	48
Figura N°16: Buen clima laboral	¡Error! Marcador no definido.
Figura N°17: Misión Plan motivacional	54
Figura N°18: Visión plan motivacional.	54
Figura N°19: Objetivo General del plan.	55
Figura N°20: Organigrama General.	59
Figura N°21: Motivar al colaborador.....	60
Figura N°22: Talleres de integración.	60
Figura N°23: Materiales y suministros.	62
Figura N°24: Capacitar a todos los colaboradores.....	63
Figura N°25: Buena relación con los compañeros.....	65
Figura N°26: Promover el trabajo en equipo.	65
Figura N°27: Se distribuya de manera equitativa.	67
Figura N°28: Perfil de cada colaborador.....	69
Figura N°29: Reducir las tareas monótonas.....	71
Figura N°30: Coordinar actividades.	71
Figura N°31: Evitar tiempos muertos.	73
Figura N°32: Evitar las actividades repetitivas.....	75
Figura N°33: Normas durante el plan motivacional.	76
Figura N°34 Puntualidad.....	77
Figura N°35: Normas durante el plan motivacional.	77
Figura N°36 Dinámica ríoterapia	77
Figura N°37: Dinámica mi Mural	79
Figura N°38: Dinámica 2	81
Figura N°39: Kardex	83
Figura N°40: Información a los colaboradores.....	82
Figura N°41: Reunión dentro de la empresa	84
Figura N°42: Charlas.	85
Figura N°43: Mejorar cosas de la empresa.	86
Figura N°44: Actividades que se va realizar dentro de la empresa,	87
Figura N°45: Reunión de jefes.....	88

RESUMEN EJECUTIVO

Este proyecto de investigación se desarrolla en la empresa “Seguridad Máxima”, ubicada en el sector norte del Distrito Metropolitano de Quito, creada desde el año 1998, con un personal de calidad su principal actividad es brindar servicios de seguridad y protección a cada cliente.

El problema principal de la empresa es la carencia de un plan de motivación para mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales de cada colaborador, para ello se debe de implementar de manera inmediata el plan motivacional para generar un cambio positivo que beneficie a toda la empresa y poder sacar el potencial de cada colaborador con una motivación de calidad eliminando los tiempos muertos.

Para dar una solución a este problema se propone diseñar un plan motivacional que ayudará a los colaboradores para que se sientan a gusto en su lugar de trabajo evitando malos comentarios y obteniendo un clima laboral excelente dentro de la empresa, optimizando los recursos para beneficio de todos.

Palabras claves:

- Diseñar
- Plan
- Motivacional.
- Colaboradores
- Empresa

ABSTRACT.

This research project is developed in the company "Seguridad Maxima", located in the northern sector of the Metropolitan District of Quito, created since 1998, with a quality staff its main activity is to provide security and protection services to each client.

The main problem of the company is the lack of a motivation plan to improve the performance and interpersonal relationships of each employee, for it must be implemented immediately the motivational plan to generate positive change that benefits the whole company and to be able to extract the potential of each collaborator with a motivation of quality eliminating the dead times.

To give a solution to this problem, it is proposed to design a motivational plan that will help employees to feel at ease in their workplace avoiding bad comments and obtaining an excellent working environment within the company, optimizing resources for the benefit of all .

Keywords:

- Designing
- Plan
- Motivational.
- Collaborators
- Business

INTRODUCCIÓN.

El proyecto tiene como objetivo principal Diseñar Un Plan Motivacional, en la empresa “Seguridad Máxima” para guiar a los colaboradores en sus actividades cotidianas y no se vuelva monótono sus tareas.

Los planes motivacionales son una herramienta esencial para la empresa ya que se optimizará los recursos y habrá una mejora continua de las actividades que se realizan en la empresa. El proyecto de Plan motivacional está sustentado en I+D+I, (Investigación, Desarrollo e Innovación), lo presento como proyecto para la obtención del título de Tecnólogo en Administración de Recurso Humanos – Personal.

La Finalidad del proyecto es Fundamental para la empresa “Seguridad Máxima” para mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales de los colaboradores y aplicar de manera correcta el plan para tener mejoras a diario, la misma que le permitirá aportar con el crecimiento del país, la empresa y la sociedad

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.01. Contexto

Conceptos como productividad, eficacia, mejora del rendimiento, óptima gestión, excelencia o rentabilidad siempre han estado muy presentes en el entorno laboral pero en la actual la situación de crisis ha hecho crecer el interés de las empresas por mejorar, ser más eficaces y productivas, así como conseguir ventaja competitiva frente a la competencia. Lograr estas metas ya no es sólo un objetivo deseable, sino muchas veces un salvavidas que permita la propia supervivencia de la organización en un entorno cada vez más complicado. (eden, 2012).

Un bajo desempeño laboral afecta a la empresa para ello debe haber una solución que es el plan motivacional eso ayudara a los trabajadores que se sientan seguros, confiables en lo que hacen dentro de la empresa para que así incremente la productividad y tenga buenos resultados, lleguen a la meta establecida.

Las relaciones interpersonales ocupan un lugar especial en la sociedad, debido a que se convive cotidianamente con diversas personas, mismas que conservan puntos de vista, ideas, metas, percepciones o formación diferentes, debido a ello se requiere de una convivencia sana para hablar de calidad de vida.

Denominadas también como relaciones humanas, interrelaciones personales o relaciones interpersonales, son aquellas relaciones que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad, característica del ser humano, en donde en el desarrollo integral de las personas las relaciones

interpersonales tienen un papel fundamental, dado que en todo acto en el que intervengan dos o más personas se considera una relación humana. (Padilla, 2006)

1.01.01. Macro

Para incrementar la productividad y mejorar el desempeño del mercado laboral, México requiere aumentar el logro educativo y reducir la informalidad en el empleo, estima la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

En la nota país sobre México, el organismo internacional menciona que se han puesto en marcha importantes reformas de políticas públicas en la mayoría de las áreas prioritarias. En ese sentido, abundó, se aligeró de manera sustancial la protección del empleo en contratos regulares y se aprobó una reforma energética de gran calado, que permite el riesgo compartido con el sector privado.

Además, los sectores de telefonía inalámbrica, fija y vía satélite, medios, seguros y arrendamiento financiero se abrieron de manera considerable a la inversión extranjera directa.

También se establecieron nuevas regulaciones de telecomunicaciones, encargadas de hacer cumplir las leyes sobre competencia. La OCDE apunta que en México disminuir las barreras a la inversión extranjera directa y bajar las barreras de entrada a las industrias de red ayudaría a estimular la inversión y reforzar la competencia. (ecodiario, 2015)

1.01.02. Meso

En el Ecuador también en otros países, revisar el chat del WhatsApp cada minuto; navegar en Facebook y Twitter cada cinco minutos son maneras de procrastinar. Este término se refiere a postergar una tarea que debe ser hecha, pero se la sustituye por otro menos o nada prioritaria.

El área laboral no es la excepción para la procrastinación. En algunos casos, los colaboradores se pasan horas en el chat, en lugar de realizar su jornada laboral. Esto puede traer consecuencias, como menor productividad y atrasos. Daniel Dávalos, gerente general de Selecta, explica que cuando un colaborador no quiere hacer una tarea asignada busca un distractor, y el principal síntoma de esta característica normal en los seres humanos es usar las redes sociales, plataformas digitales que están al alcance, principalmente a través de los celulares. Y además, cuando se busca información en Internet, las personas encuentran tanta información que a veces se pierde el enfoque de lo que se está por investigar. (Líderes, 2016)

Las redes sociales que genera mayor distracción es Facebook, debido a que está diseñada para entretenimiento, mientras que LinkedIn tiene una visión más profesional. Entonces, el resultado de estar conectado a Facebook, Twitter o WhatsApp por períodos largos es extender las horas laborables. Para Dávalos, el resultado de procrastinar en redes sociales es el incumplimiento de las metas y el cansancio.

1.01.03. Micro

El bajo desempeño temporal o permanente de un empleado o un equipo de trabajo, es un dolor de cabeza y un reto para la gerencia.

La empresa “Seguridad Máxima” se dedica a brindar una seguridad integral, especializada en servicios y soluciones de seguridad física, cada guardia es elegido por su presencia y su profesionalismo para cumplir las diferentes actividades que tenga dentro de la empresa ante una amenaza y manejo de emergencia, se encuentra ubicada en la Av. Real Audiencia y Luis Tufiño.

La motivación laboral consiste necesariamente en mantener valores corporativos y culturas que obtengan un alto desempeño, por ello se debe de

pensar en qué se puede hacer uno para estimular al personal de la empresa “Seguridad Máxima”, para lo cual se debe implementar un plan de motivación en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

1.02. Justificación

El plan motivacional juega un papel importante en la empresa ya que trata de dar confianza al colaborador para que mejore su desempeño dentro de la empresa pero para que esto se cumpla debe de ir a mano con el plan nacional del buen vivir como trata el objetivo 9 que es Garantizar el trabajo digno en todas sus formas para ello el trabajador debe de estar motivado en la empresa y eso ayudara a que no exista conflictos en el aspecto comunicacional, de identificación institucional y por ende exista bajos niveles de productividad ,eficiencia. (buen vivir, 2017)

Se manifiesta en el objetivo 9 la garantía de un trabajo digno en todas sus formas, considerando el art 33 de la norma suprema de nuestro país en la que establece que el trabajo es un derecho y un deber social, garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas en el desempeño de colaborador para que la empresa pueda surgir y llegar al éxito. (hora, 2013)

Se puede decir que un bajo desempeño laboral afecta a la empresa para ello debe haber una solución que es el plan motivacional que ayudara a los trabajadores que se sientan seguros, confiables en los que hacen dentro de la empresa para que así incremente la productividad y tenga buenos resultados, también las relaciones interpersonales para que exista una comunicación adecuada obteniendo un trabajo en equipo y así poder llegar a la meta establecida.

1.03. Definición del Problema (Matriz T)

Tabla N°1 Matriz T

SITUACION EMPEORADA	SITUACION ACTUAL				SITUACION MEJORADA
Desmotivación del personal	Bajo desempeño y las malas relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa "Seguridad Máxima"				Personal motivado con mayor productividad y un buen clima laboral
FUERZAS IMPULSADORAS	I	PC	I	PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
Realizar capacitaciones sobre trabajo en equipo	1	4	4	2	Desinterés por parte del personal en general.
Empoderamiento del puesto de trabajo.	1	4	5	3	Las inexistencias repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad cometidas por el trabajador.
Mayor productividad	2	4	4	2	Tiempos muertos por parte del personal
Colaboración del personal (trabajo en equipo)	3	4	5	3	La disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo.
Comunicación entre departamentos para tener un buen clima laboral.	1	4	5	3	Escasa comunicación entre departamentos.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Daysi López

1.03.01. Análisis Matriz T.

Se obtiene como situación actual el bajo desempeño y las malas relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa “Seguridad Máxima” para la solución de este problema se debe establecer una situación mejorada que es el Personal motivado para que tenga mayor productividad y un buen clima laboral.

Lo expuesto anteriormente se analiza a través de fuerzas impulsadoras y su respectiva fuerza bloqueadora. Para lo cual se da la siguiente calificación del 1 al 5, comprendiendo que 1 = bajo, 2 = medio bajo, 3 = medio, 4 = medio alto y 5 = alto.

La primera fuerza impulsadora es realizar capacitaciones sobre trabajo en equipo (1) esto ayuda en la productividad de la empresa y dará un mejor resultado trabajando en equipo; se busca obtener un potencial de cambio de (4), debido a que existe una fuerza bloqueadora que es el desinterés por parte del personal en general. (4) esto podría ser una desventaja ya que los colaboradores no estarían dispuestos al cambio y lograr un ideal de (2).

La siguiente fuerza impulsadora es el empoderamiento del puesto de trabajo (1) es importante que el colaborador demuestre optimismo y ganas de alcanzar nuevas metas dentro de la empresa, se desea lograr un potencial de cambio de (4); sin embargo existe una fuerza bloqueadora que son las repetidas faltas injustificadas o impuntualidad cometidas por el trabajador (5) que sería un punto negativo para llegar a la meta establecida y lograr un ideal (3).

Otra fuerza impulsadora es la mayor productividad (2) ya que si los colaboradores están motivados van a trabajar en conjunto y van a lograr un éxito en la empresa, se desea obtener un potencial de cambio de (4), la respectiva fuerza bloqueadora son los tiempos muertos por parte del personal (5) si los

colaboradores no tienen una motivación adecuada no van estar de acuerdos con los cambios y habrá problemas dentro de la empresa, se logra un ideal de (3)

La siguiente fuerza impulsadora es la colaboración del personal (trabajo en equipo) (3) es fundamental que exista apoyo de los colaboradores para así obtener beneficios positivos no solo para la empresa sino también para ellos mismos, se desea obtener un potencial de cambio de (4), la respectiva fuerza bloqueadora es la disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo (5) y lograr un ideal de (3).

Finalmente la última fuerza impulsadora trata sobre la comunicación entre departamentos (1) debe de haber una comunicación asertiva para que no exista malos entendidos y lleguen a un acuerdo entre departamentos y lograr los objetivos establecidos, con el potencial de cambio de (4); su respectiva fuerza bloqueadora es la escasa comunicación entre departamentos (5) sino existe comunicación adecuada no habrá ninguna solución para algún problema que se presente dentro de la empresa y lograr un ideal de (3).

CAPITULO II

INVOLUCRADOS

2.01. Mapeo de involucrados

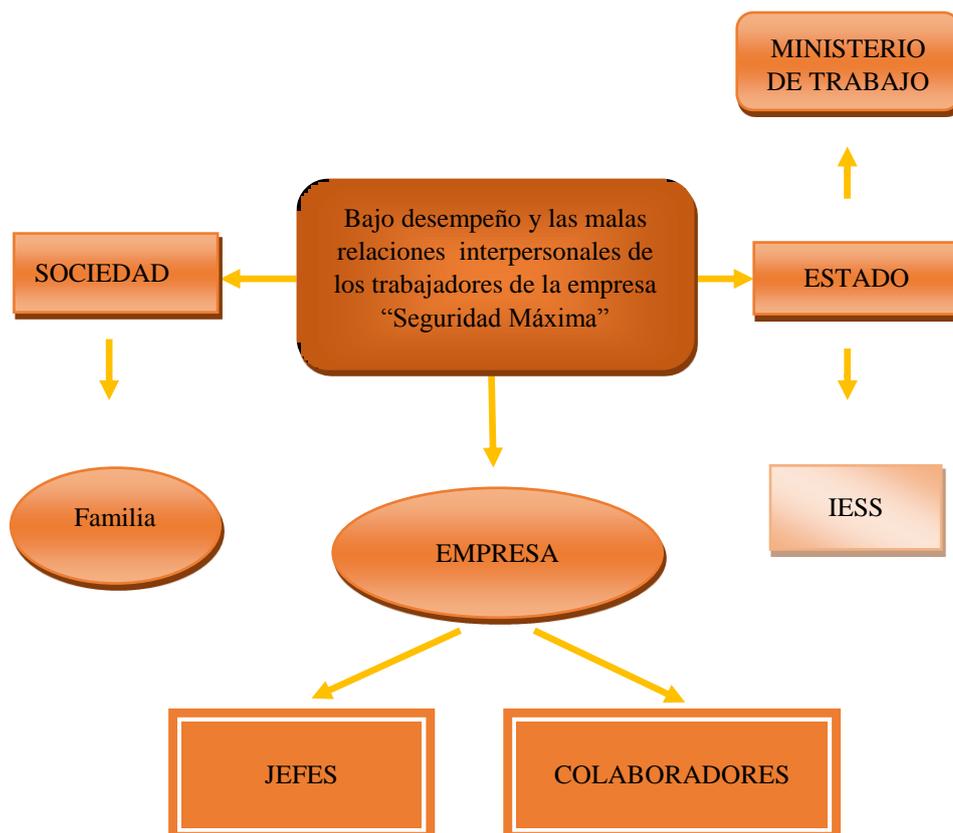


Figura N° 1 Mapeo de Involucrados

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Daysi López

2.01.01. Análisis de Mapeo de involucrados.

Se identifica como problema central el bajo desempeño y las malas relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa “Seguridad Máxima”.

Se establecen involucrados directos e indirectos relacionados con la problemática planteada. El primer involucrado directo es la Empresa conjuntamente con los jefes y los colaboradores. El segundo involucrado es el Estado que va de la mano con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IEES) que es una entidad autónoma, responsable de aplicar el seguro universal obligatorio, también está el Ministerio de Trabajo que se encarga de las relaciones de empleo dentro del cumplimiento del marco legal correspondiente.

Finalmente otro involucrado importante es la sociedad específicamente la familia que sufre afectación cuando no se reconoce el trabajo de maneja justa.

2.02. Matriz de análisis de involucrados

Tabla N° 2 Matriz de análisis de Involucrados

Actores Involucrados	Interés Sobre El Problema Central	Problemas Percibidos	Capacidades, Mandatos Recursos	Interés Sobre El Proyecto	Conflictos Potenciales
MINISTERIO DE TRABAJO	Cumplir con los derechos del trabajador.	Colaboradores desmotivados	Recursos financieros - Art.42 código de trabajo (de las obligaciones del empleador y del trabajador) - Literal 8	Realizar motivaciones a los trabajadores.	Falta de preocupación de la empresa hacia los colaboradores.
EMPRESA	Mejorar la productividad laboral	La disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo	-Recursos Económicos -Código de trabajo Art.47 (Jornadas y descansos) -Capital Humano	Colaboración de cada departamento	Perdida de Talento Humano
EMPLEADOS	Tareas monótonas	Falta de comunicación	- Conocimientos -P.N.B.V- Objetivo N°9 -Recurso Humano	Talleres motivacionales	Desmotivación para desarrollar sus actividades
FAMILIA	Ayudar incondicionalmente al familiar para que se sienta seguro	Tiempos muertos	-Recurso humano -P.N.B.V- Objetivo N°10	Estabilidad laboral	Un trabajador ineficiente
ITSCO	Colaboración a los estudiantes en el desarrollo de los proyectos	Desinterés por parte de los estudiantes en los temas de investigación	Recurso Humano -Reglamento interno del ITSCO -Profesionales interdisciplinarios	Desarrollar proyectos innovadores que beneficien a la sociedad	Escasa colaboración por parte del ITSCO

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Daysi López

2.02.01. Análisis de la matriz de análisis de involucrados

Como primer actor involucrado se encuentra el Ministerio de Trabajo siendo un ente regulador y de control, tiene interés en que las empresas cumplan con los derechos del trabajador sin embargo el problema que se percibe es la desmotivación de los colaboradores y esto conlleva aplicar un plan motivacional a los trabajadores, razón por la cual dispone de recursos financieros, la aplicación de mandatos como: Código de trabajo Art 42 , literal 8 dice proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajador, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.

Como segundo actor involucrado está la empresa, cuyo interés se orienta en mejorar la productividad laboral tomando en cuenta que uno de los problemas percibidos es la disminución del desempeño laboral; lo cual se reafirma en la aplicación de mandatos Código de trabajo Art 47.- El tiempo máximo de trabajo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Como tercer actor involucrado se encuentra los empleados ya que existe tareas monótonas que afectan en su salud ocupacional, se debe de tomar en cuenta que uno de los problemas percibidos es la falta de comunicación entre jefe y sus empleados , la aplicación de Objetivo 9 es garantizar el trabajo digno en todas sus formas esto se encuentra en el Plan Nacional del Buen Vivir, es por ello que se debe aplicar los talleres motivacionales y evitar conflictos dentro de la empresa que puede llevar a la desmotivación para desarrollar sus actividades.

Como cuarto actor involucrado es la familia cuyo interés en el problema es apoyar incondicionalmente al familiar para que se sienta seguro, puesto que percibe desmotivación en el lugar de trabajo. Estos aspectos se afianzan con la valoración del recurso humano, el Plan Nacional del Buen Vivir - Objetivo N°10 que impulsa la transformación de la matriz productiva para obtener cambios positivos dentro de la empresa.

Como quinto actor involucrado está el Instituto Tecnológico Superior Cordillera puesto que su principal interés es apoyar a los estudiantes en el desarrollo de los proyectos, el problema percibido es el desinterés por parte de los estudiantes en los temas de investigación. Se da prioridad al recurso humano, aplicando las políticas internas del ITSCO. El interés sobre el proyecto se basa en desarrollar proyectos innovadores que beneficien a la sociedad, evitando el posible conflicto potencial que es la información deficiente para la realización de los mismos.

CAPITULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01. Árbol de problemas

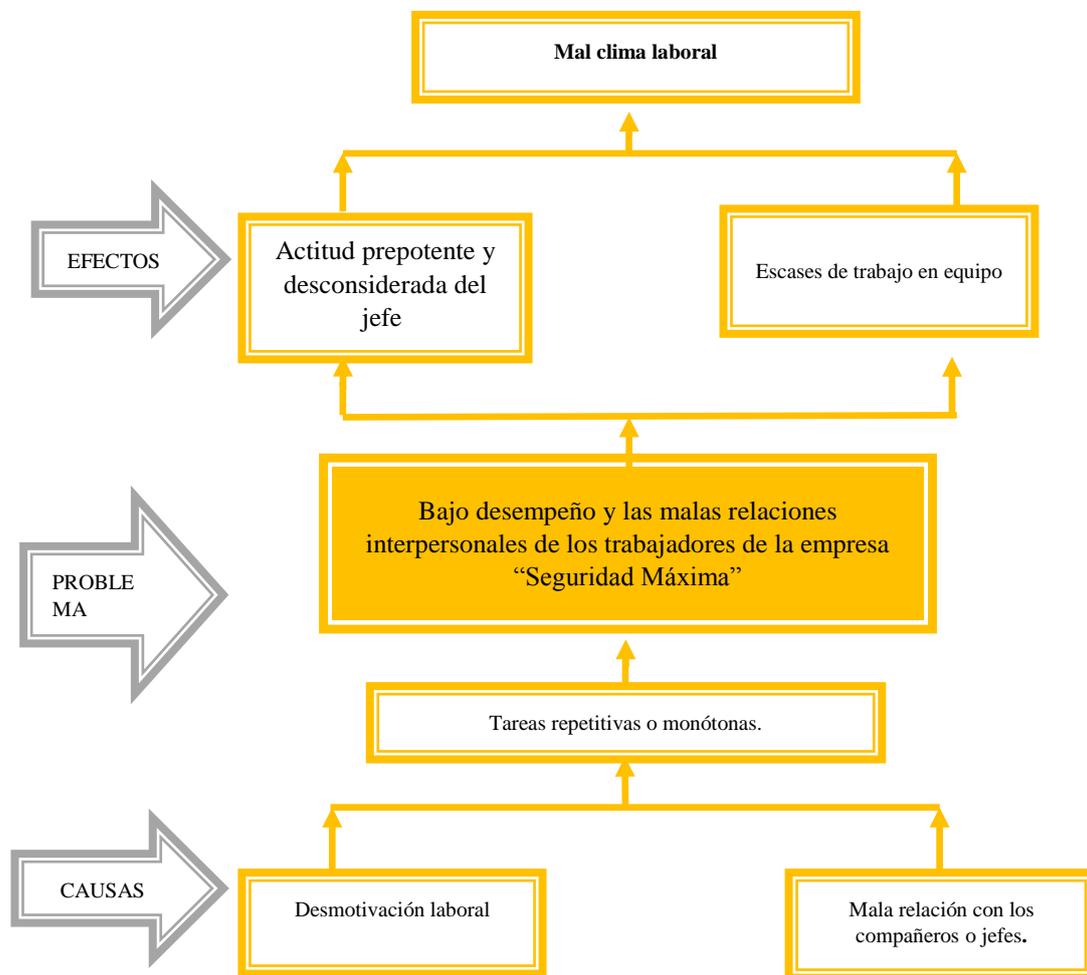


Figura N° 2 Árbol de problemas

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Daysi López

3.01.01. Análisis del árbol de problemas

El árbol de problemas es una técnica participativa, la cual ayuda para identificar los problemas, las posibles causas y efectos.

Dentro del árbol de problemas se identifica como la principal causa la desmotivación por parte de los colaboradores, la cual da origen a la segunda causa las malas relaciones con los compañeros o jefes, que originan las tareas aburridas o monótonas y finalmente se tiene el problema central que es el bajo desempeño y las malas relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa "Seguridad Máxima".

El origen del problema es la mala organización dentro de la empresa ya que no existe el personal adecuado para ayudar a los trabajadores a mejorar su desempeño y sus relaciones interpersonales mediante alguna motivación que les incentive. De la misma manera continua la secuencia y del problema central se obtienen los siguientes efectos como son: actitud prepotente y desconsiderada del jefe que con lleva a malos entendidos dentro de la empresa y por ende afecta al desempeño de los colaboradores; también está la ausencia de trabajo en equipo, ya que ocasiona conflictos entre los colaboradores, generando tiempos muertos, lo cual afecta a la productividad e indirectamente al clima laboral.

3.02. Árbol de objetivos

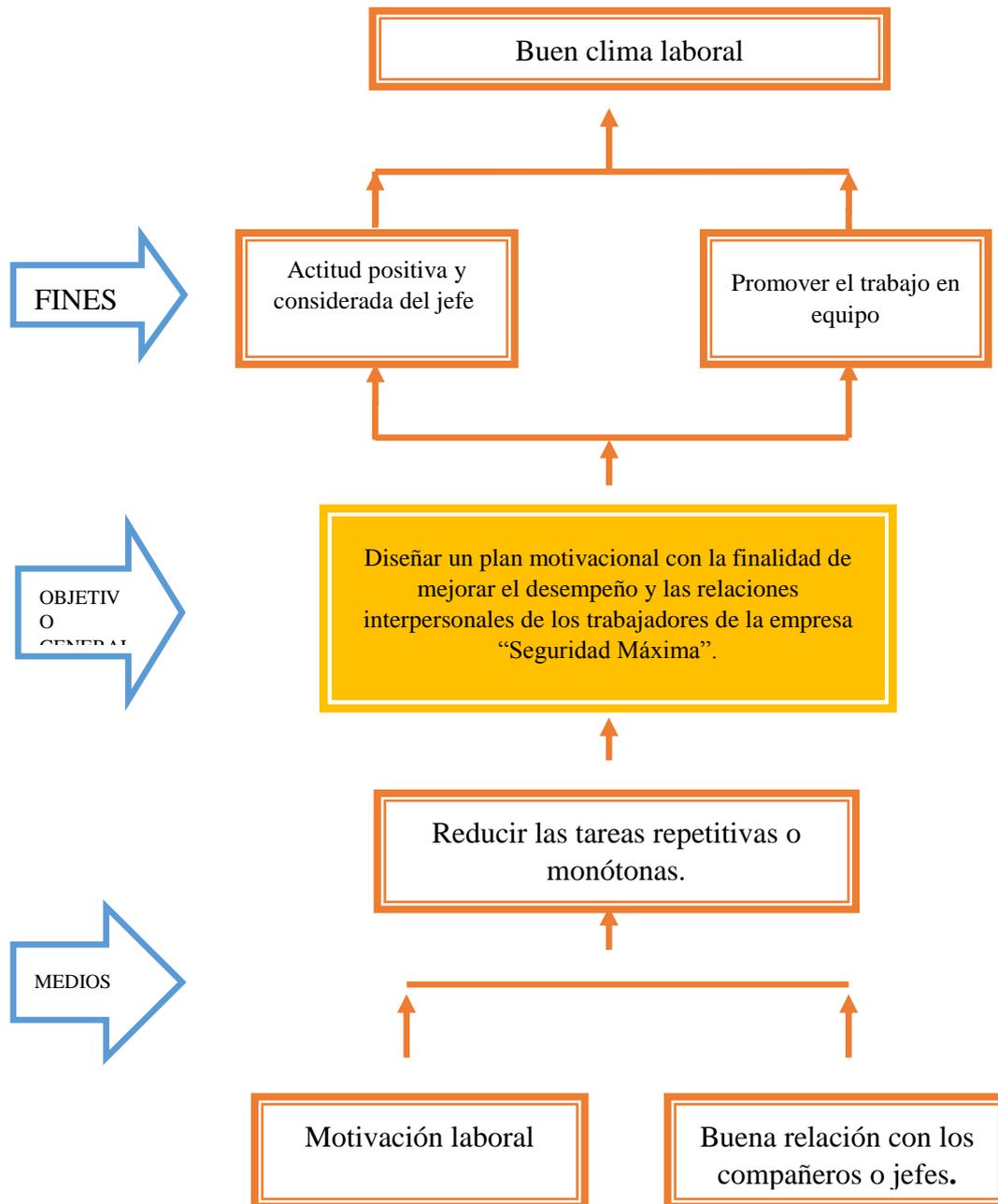


Figura N°3 Árbol de Objetivos

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Daysi López

3.02.01. Análisis del árbol de objetivos

El árbol de objetivos no es más que la versión del árbol de problemas pero en positivo, dentro de éste es necesario revisar cada causa para convertirlo en un objetivo factible.

En el árbol de objetivos se identifican los medios, que son las motivaciones laborales para que los colaboradores se sientan empoderados en la empresa; así como las buenas relaciones con los compañeros o jefes, para ello se va a diseñar un plan motivacional con la finalidad de mejorar las condiciones de los trabajadores en un ambiente de cordialidad y cooperación, que favorezca el logro de los objetivos de la Empresa "Seguridad Máxima".

En los fines esta la actitud positiva y considerada del jefe, lo cual ayudará a que exista mayor comunicación, también se busca promover el trabajo en equipo para lograr un buen clima laboral y así la empresa cuente con personal de calidad y pueda llegar a su meta establecida; lo cual definitivamente se logrará con el compromiso de todos, pensando en función de objetivos comunes, dejando de lado el individualismo o actitudes negativas que dañen la integración y las buenas relaciones.

CAPITULO IV

4.01. Matriz de análisis de alternativas

Tabla N°3 Matriz de Análisis de Alternativas

Objetivos	Impacto sobre el propósito	Factibilidad técnica	Factibilidad financiera	Factibilidad social	Factibilidad política	Total	Categoría
Motivar a los colaboradores dentro de la empresa	4	5	4	4	5	22	Alto
Tener buenas relaciones con los compañeros o jefes para que exista trabajo en equipo	5	5	4	4	5	23	Alto
Reducir las tareas repetitivas o monótonas	5	5	4	4	4	22	Alto
Diseñar un plan motivacional con la finalidad de mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa "Seguridad Máxima".	4	4	4	4	5	21	Medio alto

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Daysi López

4.01.01. Análisis de la matriz de análisis de alternativas

En la matriz de alternativas se puede identificar estrategias alternativas a partir del árbol de objetivos y la factibilidad de lograrse. Para esto se da las siguientes categorías: desde 12 hasta 16 se establece como medio, de 17 hasta 22 es medio alto y de 23 a 25 es alto. También están los parámetros para analizar cada una de las alternativas que va desde: 1= bajo, 2= medio bajo, 3= medio, 4= medio alto y 5= alto.

El objetivo general pasa a llamarse propósito y los objetivos específicos se denominarán componentes.

La matriz de análisis de alternativas consta del primer objetivo específico que dentro de esta matriz pasa a ser el primer componente; motivación laboral (4), para que los colaboradores se encuentren motivados en su sitio de trabajo y evitar tiempos muertos, la factibilidad técnica es alto (5), la factibilidad financiera es medio alto (4) debido a que no se cuenta con suficiente recursos económicos, en la factibilidad social es medio alto (4) porque hay el apoyo de todos los colaboradores, la factibilidad política es alto (5), obteniendo un total de 22 puntos correspondiente a la categoría alta.

El segundo objetivo específico indica la buena relación con los compañeros o jefes (5) para que estén seguros en su lugar de trabajo, la factibilidad técnica es alta (5), la factibilidad financiera es medio alto (4), la factibilidad sociales alto (4), la factibilidad política es alto (5) obteniendo un total de 23 puntos que la ubica en la categoría alta. se debe tomar en cuenta que los colaboradores son eje importante en la empresa para que lleguen a su meta establecida

Se tiene como tercer objetivo específico reducir las tareas repetitivas o monótonas (5) para así mejorar el desempeño y las buenas relaciones de los colaboradores de la empresa “Seguridad Máxima”, tiene una factibilidad técnica de lograrse alto (5), la factibilidad financiera es medio alto (4), la factibilidad social es medio alto (4), la factibilidad política es medio alto (4) que alcanza un total de 22 puntos ubicándose en una categoría alta.

Finalmente el objetivo general que viene a ser el propósito el cual pretende tener un impacto sobre la finalidad antes planteada en el árbol de objetivos (4) diseñar un plan motivacional con el objetivo de mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa “Seguridad Máxima”, para ello se necesita la ayuda de los colaboradores y sobre todo del Gerente General para realizar dicha actividad .La factibilidad técnica, financiera y social tienen una ponderación de (4),es decir medio alto. La factibilidad política alcanza un puntaje de (5) es decir alto. Al totalizar se obtiene 21 puntos correspondientes a la categoría media alta.

4.02. Matriz de análisis de impacto de los objetivos

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

Objetivos	Factibilidad de lograrse	Impacto de genero	Impacto ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Motivar al colaborador dentro de la empresa	Los colaborador es realizan actividades necesarias evitando actividades repetitivas (4)	Cada colaborador sus funciones (5)	Eliminar las tareas monótonas (4)	Facilidad en los procesos 4	Empoderamiento de los colaboradores con la empresa (5)	22	Alto
Tener buenas relaciones con los compañeros o jefes para que exista trabajo en equipo	Lograr un buen clima laboral (5)	Trabajo en equipo (5)	Mejorar el bienestar de los colaboradores (4)	Lograr reducir el estrés (4)	Aumentar el desempeño de los colaboradores (5)	23	Alto
Reducir las tareas repetitivas o monótonas.	Los colaborador es se sientan agusto en la empresa(5)	Lograr una buena relación interpersonal (5)	Fomentar el compañerismo (4)	Se mejorar a la cultura organizacional de la empresa (4)	Distribución de materiales y suministros de la empresa (4)	22	Alto
Diseñar un plan motivacional con la finalidad de mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa "Seguridad Máxima".	Tener los espacios adecuados para la realización de las actividades. (4)	Saber las actividad es tanto para los hombres como las mujeres(4)	Mejorar el rendimiento de los colaboradores(4)	Realizar diferentes actividades en cada área (4)	Fomentar una cultura de valores y disciplina (5)	21	Medio alto

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Daysi López

4.02.01. Análisis de la matriz de análisis de impacto de los objetivos

La matriz de análisis de impacto de los objetivos señala como primer objetivo y pasa a llamarse componente el motivar al colaborador dentro de la empresa, cuya factibilidad de lograrse es media alta (4), el impacto de género es alto (5), el impacto ambiental es medio alto (4), la relevancia es medio alto (4), la sostenibilidad es alto (5) obteniendo un puntaje de 22 puntos ubicándose en una categoría alta.

El segundo componente es tener buenas relaciones con los compañeros o jefes para que exista trabajo en equipo; la factibilidad de lograrse, impacto de género se ubican con (5), con un impacto ambiental y la relevancia que es (4), la sostenibilidad (5); logrando un puntaje de 23, homologado a la categoría alta.

El tercer componente es reducir las tareas repetitivas o monótonas, que tiene una factibilidad de lograrse (5), el impacto de género (5), con un impacto ambiental y la relevancia que es (4) para mejora la cultura organizacional de la empresa; la sostenibilidad es (4) logrando un total de 22 puntos categorizándose como alto.

Finalmente tenemos el propósito que es diseñar un plan motivacional con la finalidad de mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa "Seguridad Máxima", la factibilidad de lograrse, el impacto de género, ambiental y relevancia tienen una valoración de (4); la sostenibilidad es (5), obteniendo un puntaje de 21, logrando una categoría alta

4.03. Diagrama de estrategias

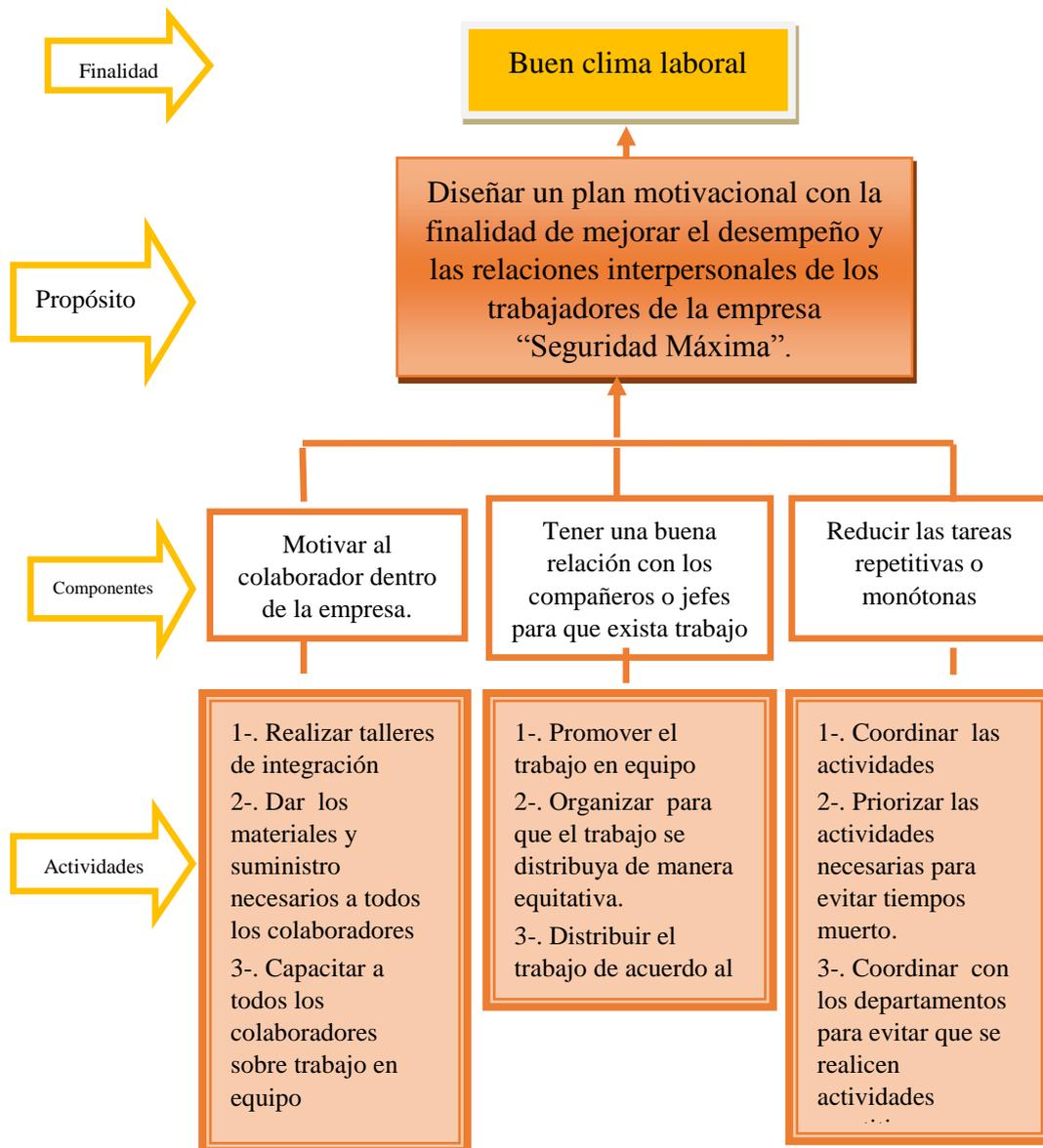


Figura N°4 Diagrama de estrategias

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Daysi López

4.03.01. Análisis del diagrama de estrategias

Para que el propósito tenga efecto sobre la finalidad este tiene sus componentes y para el cumplimiento de cada componente se definen estrategias.

Se tiene como primer componente la motivación laboral la cual se pretende realizar por medio de las actividades propuestas que son factibles, como talleres de integración entre todos los colaboradores, entregar los materiales y suministros necesarios, así como la capacitación en temas relacionados con trabajo en equipo.

El segundo componente busca mejorar las relaciones entre los compañeros y jefes, para su cumplimiento se establecieron las siguientes actividades que es promover el trabajo en equipo, organizar la distribución de tareas de manera equitativa y por último pretende asignar el trabajo de acuerdo al perfil que tiene cada colaborador.

Por último se tiene el tercer componente que es reducir las tareas repetitivas o monótonas con las siguientes actividades que son: coordinar y priorizar las mismas para evitar tiempos muertos y la tercera actividad es coordinar a los departamentos para evitar que se realicen actividades repetitivas

4.04. Matriz de marco lógico

Tabla 5 Matriz de marco lógico

Finalidad	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Buen clima laboral	Generar confianza en los colaboradores para que puedan cumplir sus rol dentro de la empresa.	Resultados mediante una encuesta a los colaboradores	Realizar talleres motivacionales sobre trabajo en equipo
Propósito	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Diseñar Un Plan Motivacional Con La Finalidad De Mejorar El Desempeño Y Las Relaciones Interpersonales De Los Trabajadores De La Empresa “Seguridad Máxima”.	Empoderamiento de los empleados con responsabilidad y buenas relaciones interpersonales	Sistemas de cumplimiento de objetivos	Organizar las actividades en un horario flexibles para que no exista ningún inconveniente
Componentes	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
1.- Motivación Laboral.	Antes de la socialización se observó que no existía un buen clima laboral	Sistemas de medición de trabajo en equipo.	Planificar un cambio positivo en la empresa mediante charlas de liderazgo.
2.- Buena relación con los compañeros o jefes.	Elaboración de un plan de incentivos no remunerados y motivacionales.	Sistema de interrelación personal social y laboral	Sistemas de mejoramiento continuo direccionado para los trabajadores.
3.- Reducir las tareas repetitivas o monótonas.	Antes de la socialización se observó que no existía un buen clima laboral Realizar un del taller para lograr la buena relación entre los colaboradores de la empresa y que no exista tiempos muertos	Evaluar al colaborador mediante un test psicológico.	Trabajadores satisfechos de puesto de trabajo
Actividades	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
1.01 Realizar talleres de integración 1.02. Dar los materiales y suministro necesarios a todos los colaboradores 1.03 Capacitar a todos los colaboradores sobre trabajo en equipo	Infraestructura, instalaciones de la empresa.	Materiales y suministro necesarios entregados a todos los colaboradores de la empresa.	Colaboración del gerente general y participación activa de los colaboradores.
2.01 Promover el trabajo en equipo 2.02. Organizar para que el trabajo se distribuya de manera equitativa. 2.03. Distribuir el trabajo de acuerdo al perfil de cada trabajador	Plan de capacitaciones permanentes con tecnología de punta.	Sistemas de cumplimiento de objetivos	Participación activa de los colaboradores Apoyo del departamento de recursos humanos
3.01. Coordinar las actividades 3.02. Priorizar las actividades necesarias para evitar tiempos muertos. 3.03. Coordinar con los departamentos para evitar que se realicen actividades repetitivas	Evaluaciones de clima laboral Recursos humano \$150,00 Recurso material \$47,50 Gastos varios (coaching,internet) \$200,00 Total \$397,50	Reuniones realizadas con todos los departamentos.	Plan de actividades estratégicamente preparado para cada año

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Daysi López

DISEÑAR UN PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA “SEGURIDAD MAXIMA”, UBICADA EN EL SECTOR NORTE, DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERIODO 2017

4.04.01. Análisis de la matriz de marco lógico

La matriz de marco lógico consta de la finalidad que es reducir el bajo rendimiento laboral y aumentar la eficiencia y la eficacia, enfocado en un servicio integral, generando un buen clima laboral. Los medios de verificación son las encuestas realizadas en la empresa y el supuesto es la realización del taller motivacional.

Se identifica el propósito que es diseñar un plan motivacional con la finalidad de mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa “Seguridad Máxima”. Los medios de verificación son las encuestas realizadas y el taller informativo sobre los beneficios del Plan Motivacional que busca el empoderamiento de los empleados con responsabilidad y buenas relaciones interpersonales

Se describe los componentes por medio de los cuales se pretende implementar la motivación laboral, las buenas relaciones entre compañeros y reducir las tareas repetitivas o monótonas, para ello se ha realizado una visita de campo que ha permitido tomar medidas correctivas y plantear estrategias para que se logre el cumplimiento del propósito, es decir colaboradores satisfechos en su lugar de trabajo.

Para finalizar están las actividades que se van a realizar dentro de la empresa que son los talleres de integración, entrega de materiales y suministros necesarios, capacitar a todos los colaboradores, promover el trabajo en equipo, organizar para que el trabajo se distribuya de manera equitativa entre otros. Se aplicará de manera correcta las actividades indicadas para generar un buen clima laboral ayudando a la empresa en su productividad.

CAPITULO V

PROPUESTA

5.01. Antecedentes de la propuesta

La empresa "Seguridad Máxima" brinda servicios de guardia para las personas que requieren de ellos garantizando una atención y protección adecuada a cada uno de las personas pero últimamente los trabajadores no se sienten motivados para dar su 100% en su trabajo y así surjan inconvenientes causando un mal clima laboral dentro de la empresa, no solo perjudica a la empresa sino también a las personas que les contrata para dicho servicio

Los trabajadores que decidan disminuir su bajo rendimiento de forma voluntaria pueden actuar de esta manera movidos por diversas motivaciones, pero de cualquier forma su actitud daña a la empresa e incluso al resto de empleados actuando de manera equivocada.

En esta primera instancia la empresa podrá reunirse con el empleado y entregar de forma escrita una carta de bajo rendimiento en la que se exprese de forma inequívoca que la empresa ha detectado que su desempeño ha empeorado de forma grave y en qué medida, avisando sobre sus posibles consecuencias.

Por último está desechar la posibilidad de que el desdén del trabajador por la empresa pueda ocasionando problemas de liderazgo, incumplimiento en pago de salarios u otras causas internas. La mayoría de los problemas se pueden tratar con diálogo, pero si no existe voluntad de ello y se opta por actuar contra los intereses

de la organización, puede que no quede otra opción que recurrir al despido. (Cervantes Tiabo, 2014)

5.02. Descripción de la herramienta metodológica

Para realizar el proyecto se ha basado en el Plan Nacional del Buen Vivir, la investigación de “mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales en cada colaborador “establecida para la carrera de Administración de Recursos Humanos- Personal, de acuerdo al Desarrollo e Innovación (I+D+I) que es la descripción de la herramienta metodológica.

5.02.1. Enfoque de la investigación

Es realizar un cambio positivo a la empresa “Seguridad Máxima” (Carencia de Un Plan Motivacional) con métodos cuantitativos y cualitativos basándose en una investigación de campo. Orientada a la Técnica de Investigación I+D+I (Investigación, Desarrollo e Innovación)

El proyecto tiene como Propuesta Diseñar un Plan motivacional en la empresa “ Seguridad Máxima” ubicada en el sector Norte del Distrito Metropolitano de Quito , periodo 2017 para mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales de cada colaborador.

5.02.02 Modalidad básica de la investigación

Es diseñar un plan motivacional con la finalidad de mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa “Seguridad Máxima”, ubicado en el sector Norte, del Distrito Metropolitano de Quito, Periodo 2017, dirigida al personal de involucrados directa e indirectamente con dicho proceso asumiendo el trabajo en equipo y realizando una comunicación asertiva.

5.02.03 Tipo de Investigación.

El proyecto consta de tres tipos de investigación (Campo, Descriptiva y Documental).

De Campo: Analizar donde está dicho problema de carencia de un plan motivacional en el lugar de la empresa para ayudar a los colaboradores que se sientan con ánimo de realizar sus actividades diarias y obtener un buen clima laboral.

Descriptiva: Conocer el problema de la empresa y creencia que cada colaborador tiene mediante los resultados obtenidos a base de recolección de datos.

Documental: Colabora sobre la información interna que se obtenga de la empresa para saber el problema desde cuando surgió y así poder realizar dicho proyecto. Es fundamental realizar cada tipo de investigación para saber cómo está la empresa y que cambios puede obtener aplicando el proyecto, beneficiando a los colaboradores.

5.02.04 Etapas de la Investigación

Objetivo general es diseñar un plan motivacional con la finalidad de mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa “Seguridad Máxima “para que así exista una comunicación adecuada entre ellos y puedan generar un buen clima dentro de la empresa.

5.02.05 Población y muestra

Población: Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes en un lugar y en un momento determinado

Muestra: Es un subconjunto fielmente representativo de la población.

5.02.06 Recolección de la información.

Se la realizará encuestas dirigidas al personal de la empresa “Seguridad Máxima”, se utilizará internet, libros y planes que existan para saber cómo inició el problema y resolver de la mejor manera.

5.02.07 Técnica de Recolección de datos.

La encuesta se basa en recolectar información de los colaboradores de la empresa “Seguridad Máxima” para así poder realizar un cambio con la colaboración de todos y ver si es factible diseñar un plan motivacional.

Proyecto: Diseñar un plan motivacional para mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales de los trabajadores basado en la Teoría de la jerarquía de las necesidades de MASLOW para motivar al personal de la empresa “Seguridad Máxima”, para el año 2017.

Población Se va realizar la encuesta, Personal administrativo: 20 Colaboradores, Personal operativo: 20 Colaboradores.

Muestra Total de personal encuestado: 40 Colaboradores

5.02.07.01 Ejemplo de encuesta a realizar

Modelo de encuesta

Lea detenidamente y marque con una X en la opción que usted considere, sus respuestas dependerán del éxito de la empresa.

Preguntas

1.- ¿Sabe usted que es el bajo desempeño laboral?

SI NO

2.- ¿Conoce cuáles son las causas del bajo desempeño laboral?

SI NO

3.- ¿Sabe cuáles son las consecuencias de un personal no motivado?

SI NO

4.- ¿Conoce usted cómo afecta al entorno empresarial el bajo desempeño laboral?

SI NO

5.- La relación entre usted y sus compañeros es:

Buena Regular Mala

6.- ¿Tiene conocimiento de cómo se puede manejar las relaciones interpersonales?

SI NO

7.- ¿Desea usted saber de qué se trata el plan motivacional?

SI NO

8.- ¿Le gustaría que en la empresa implemente un plan motivacional?

SI NO

9.- ¿Estaría dispuesto usted a participar en un plan motivacional sobre los beneficios de trabajo en equipo?

SI NO

10.- ¿Cree que el plan motivacional puede disminuir el bajo desempeño laboral?

SI NO

Validez de la información.

La técnica de recolección de datos es por medio de encuestas a los colaboradores de la empresa “Seguridad Máxima” en las cuales se aplicará preguntas cerradas para verificar el problema. Se cuenta con una población de 40 colaboradores y una muestra de 20 que hace factible dicha investigación.

Técnica de análisis de Datos.

Mediante la encuesta que se realiza a los colaboradores con un porcentaje de 100%, se puede obtener que el proyecto sea viable así se puede facilitar y obtener mayor información de la empresa y de sus colaboradores.

5.02.07.02 Análisis y tabulación de Datos.

Pregunta 1: ¿Sabe usted que es el bajo desempeño laboral?

Tabla N° 6 : Desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
SI	32	80%	80%	80%
NO	8	20%	20%	100%
TOTAL	40			

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”

Elaborado por: Daysi López



Figura N°5: Primera Pregunta.

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”

Elaborado por: Daysi López

Análisis: Se obtiene que el 80% de los colaboradores de la empresa “Seguridad Máxima” tienen conocimiento sobre el bajo desempeño laboral mientras, el 20% de los colaboradores no conocen sobre el tema.

Pregunta 2: ¿Conoce cuáles son las causas del bajo desempeño laboral?

TablaN°7: Causas del bajo desempeño.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
SI	31	77%	77%	77%
NO	9	23%	23%	100%
TOTAL	40			

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”

Elaborado por: Daysi López



Figura N°6: Segunda pregunta.

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”

Elaborado por: Daysi López

Análisis:

En la empresa “Seguridad Máxima” se cuenta con los siguientes resultados se obtiene, el 77% de colaboradores conocen cuales son las causas del bajo desempeño laboral, mientras tanto el 23% de colaboradores desconoce cuáles son las causas que originan dicho tema.

Pregunta 3: ¿Sabe cuáles son las consecuencias de un personal no motivado?

Tabla N° 8: Consecuencias de un personal no motivado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
SI	36	75%	75%	75%
NO	4	25%	25%	100%
TOTAL	40			

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”

Elaborado por: Daysi López



Figura N° 7: Tercera Pregunta.

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”

Elaborado por: Daysi López.

Análisis:

En la empresa “Seguridad Máxima” se cuenta con los siguientes resultados el 75% de los colaboradores conocen las consecuencias de un personal no motivado mientras que el 25% manifiesta que desconocen cuáles son las causas.

Pregunta 4: ¿Conoce usted cómo afecta al entorno empresarial el bajo desempeño laboral?

Tabla N°9: Como afecta el entorno empresarial el bajo desempeño.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
SI	35	86%	86%	86%
NO	5	14%	14%	100%
TOTAL	40			

Fuente: Empresa “Seguridad”

Elaborado por: Daysi López

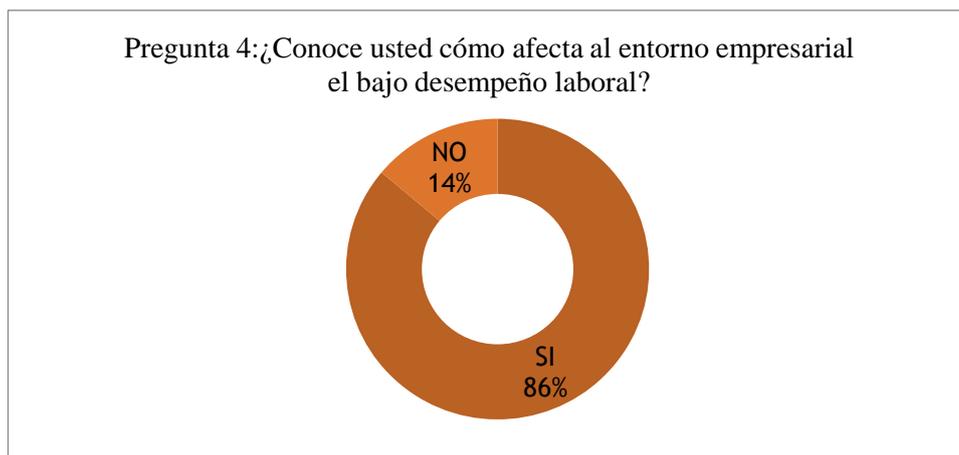


Figura N°8: Cuarta pregunta.

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”

Elaborado por: Daysi López.

Análisis:

Se obtiene los siguientes resultados en la empresa “Seguridad Máxima”, con un 86% los colaboradores afirman que el bajo desempeño laboral afecta en el entorno empresarial mientras que un 14% de los colaboradores encuestados no están de acuerdo.

Pregunta 5: La relación entre usted y sus compañeros es

Tabla N°10 : Relación entre usted y sus compañeros.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
BUENA	16	40%	40%	40%
REGULAR	16	40%	40%	100%
MALA	8	20%	20%	
TOTAL	40			

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”

Elaborado por: Daysi López

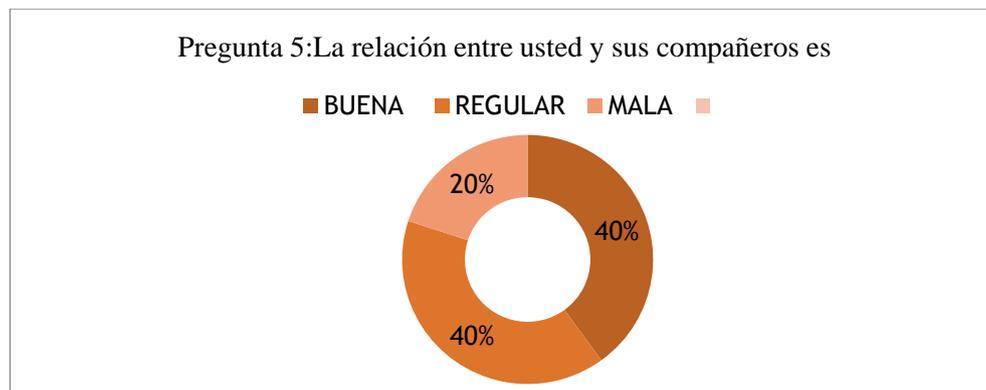


Figura N°9: Quinta pregunta.

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”

Elaborado por: Daysi López.

Análisis:

En la empresa “Seguridad Máxima” se cuenta con los siguientes resultados, el 40% tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo, el 40% tiene una relación regular con sus compañeros mientras tanto, el 20% tiene una mala relación con sus compañeros de trabajo.

Pregunta 6: ¿Tiene conocimiento de cómo se puede manejar las relaciones interpersonales?

Tabla N°11: Se puede manejar las relaciones interpersonales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
SI	18	45%	45%	45%
NO	22	55%	55%	100%
TOTAL	40			

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”

Elaborado por: Daysi López.



Figura N°10: Sexta pregunta.

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”

Elaborado por: Daysi López.

Análisis:

Se obtiene los siguientes resultados en la empresa “Seguridad Máxima”, el 45% de los colaboradores tiene conocimiento de cómo manejar las relaciones interpersonales mientras que el 55% de los colaboradores no sabe cómo manejar las relaciones interpersonales.

Pregunta 7: ¿Desea usted saber de qué se trata el plan motivacional?

Tabla N°12: Saber de qué se trata el plan.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
SI	39	97%	97%	97%
NO	1	3%	3%	100%
TOTAL	40			

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”

Elaborado por: Daysi López.



Figura N°11: Séptima pregunta.

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”

Elaborado por: Daysi López.

Análisis:

Se obtiene que en la empresa “Seguridad Máxima” el 97% de los colaboradores desee saber de qué se trata el plan motivacional, mientras que el 3% de los colaboradores está en desacuerdo.

Pregunta 8: ¿Le gustaría que en la empresa implemente un plan motivacional?

Tabla N°13: Implementar un plan motivacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
SI	39	97%	97%	97%
NO	1	3%	3%	100%
TOTAL	40			

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”

Elaborado por: Daysi López.



Figura N°12: Octava pregunta.

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”.

Elaborado por: Daysi López.

Análisis:

En la empresa “Seguridad Máxima” se obtiene los siguientes resultados, el 97% de los colaboradores les gustaría que se implemente un plan motivacional y un 3 % de colaboradores están en desacuerdo.

Pregunta 9: ¿Estaría dispuesto usted a participar en un plan motivacional sobre los beneficio de trabajo en equipo?

Tabla N° 14: Participar en un plan motivacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
SI	39	97%	97%	97%
NO	1	3%	3%	100%
TOTAL	40			

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”

Elaborado por: Daysi López.



Figura N° 13: Novena pregunta.

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”.

Elaborado por: Daysi López.

Análisis:

En la empresa “Seguridad Máxima” se obtiene que el 97% de los colaboradores estén dispuestos en participar en un plan motivacional sobre los beneficios de trabajo en equipo, mientras que un 3% no estaría dispuesto en colaborar en dicha actividad.

Pregunta 10: ¿Cree que el plan motivacional puede disminuir el bajo desempeño laboral?

Tabla N° 15: Disminuir el bajo desempeño.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
SI	39	97%	97%	97%
NO	1	3%	3%	100%
TOTAL	40			

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”

Elaborado por: Daysi López



Figura N° 14: Decima pregunta.

Fuente: Empresa “Seguridad Máxima”

Elaborado por: Daysi López.

Análisis:

La población encuestada es de 40 personas y por ende se obtiene que el 97 % de los colaboradores cree que el plan motivacional va disminuir el bajo desempeño laboral en la empresa “Seguridad Máxima” mientras que un 3% no está de acuerdo.

5.03 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta

La formulación del proyecto es diseñar un plan motivacional con la finalidad de mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales de los trabajadores de la empresa “Seguridad Máxima”, ubicado en el sector norte del Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2017.

5.03.01 Objetivo General.

Diseñar un plan motivacional para mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales de cada colaborador, generando un buen clima laboral entre los colaboradores de la empresa para que lleguen a su meta establecida, fomentando el trabajo en equipo.

5.03.02 Objetivos específicos

Motivar a los colaboradores dentro de la empresa, Tener Buenas relaciones con los compañeros o jefes para que exista trabajo en equipo, Reducir las tareas repetitivas o monótonas.

5.03.03 Actividades a desarrollar.

- Motivar a los colaboradores dentro de la empresa
 - Realizar talleres de integración
 - Dar los materiales y suministros necesarios a todos los colaboradores
 - Capacitar a todos los colaboradores sobre trabajo en equipo

- Tener Buenas relaciones con los compañeros o jefes para que exista trabajo en equipo.
 - Promover el trabajo en equipo

- Organizar para que el trabajo se distribuya de manera equitativa
- Distribuir el trabajo de acuerdo al perfil de cada trabajador.

- Reducir las tareas repetitivas o monótonas.
 - Coordinar las actividades
 - Priorizar las actividades necesarias para evitar tiempos muertos.
 - Coordinar con los departamentos para evitar que se realicen actividades repetitivas.

5.03.04 Diseño de un plan motivacional.

Diseñar un plan motivacional para mejorar el desempeño y las relaciones de los trabajadores en la empresa “Seguridad Máxima “para obtener un buen clima laboral dentro de la empresa, así exista un trabajo en equipo con la ayuda y colaboración de todos los trabajadores que se encuentran prestando sus servicios en diferentes lugares de la ciudad.

5.03.05 Investigación de Campo (resultado de la encuesta).

Tabla N°16 : Resultados de la encuesta

Encuesta	Variable	Conteo	Total
Pregunta 1	Si	32	40
	No	8	40
Pregunta 2	Si	31	40
	No	9	40
Pregunta 3	Si	36	40
	No	4	40
Pregunta 4	Si	35	40
	No	4	40
Pregunta 5	Buena	16	40
	Regular	16	40
	Mala	8	40
Pregunta 6	Si	18	40
	No	22	40
Pregunta 7	Si	39	40
	No	1	40
Pregunta 8	Si	39	40
	No	1	40
Pregunta 9	Si	39	40
	No	1	40
Pregunta 10	Si	39	40
	No	1	40

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Daysi López.

5.03.05.01 Análisis de los Resultados de la Investigación de campo en la empresa.

Al revisar los datos obtenidos en la encuesta realizada al personal de la empresa “Seguridad Máxima”, se puede observar los siguientes resultados con las preguntas más relevantes que nos ayudará a establecer si es factible o no el proyecto.

Pregunta 5 : Mediante la encuesta se determina que un 40% de colaboradores tiene una buena relación con las personas que trabajan en dicha empresa ,pero un 40% de colaboradores tienen una relación regular con sus compañeros de trabajo, mientras tanto que un 20% tiene mala relaciones con sus compañeros de trabajo y esto afecta el clima laboral.

Pregunta 7: Consiste en saber si los colaboradores de la empresa “ Seguridad Máxima” desean conocer de qué se trata el plan motivacional un 97% desean conocer sobre el tema mientras tanto que un 3% no están interesados sobre el tema ya que les parece una pérdida de tiempo.

Pregunta 8: Realizando las encuestas se tiene los siguientes resultados que un 97% le gustaría que se implemente un plan motivacional para la ayuda de todos los colaboradores de la empresa “Seguridad Máxima “pero un 3% no le gustaría que se implemente un plan laboral en la empresa.

Pregunta 9: Efectuando la encuesta se obtiene que un 97% de los colaboradores de la empresa “Seguridad Máxima” están dispuestos en participar en un plan motivacional sobre el beneficio del trabajo en equipo para que se sientan conformes en su lugar de trabajo y puedan desenvolverse de mejor manera en sus labores diarios mientras que un 3% de colaboradores no están dispuestos en colaborar en dicha actividad.

Pregunta 10: Se obtiene mediante las encuestas que un 97% de colaboradores de la empresa “Seguridad Máxima” cree que el plan motivacional puede disminuir el bajo desempeño laboral y así generar compromiso con la colaboración de todos mientras que un 3 % no se sienten seguros que cambien el desempeño laboral.

5.04 Orientación para el estudio.

La pirámide de MASLOW ayudará a establecer las necesidades de cada colaborador y así obtener mejores resultados dentro de la empresa, con la ayuda de todos, también saber que es la motivación, sus causas, sus consecuencias al no tener una motivación adecuada en cada colaborador y esto como perjudica a la empresa.

5.04.01 La pirámide de MASLOW y su teoría de motivación.

La pirámide de Maslow explica la necesidad que atraviesa el ser humano para llegar a su satisfacción consta de 5 niveles:

1 Necesidades básicas y fisiológicas: Son básicas para la supervivencia del individuo como respirar, alimentarse, vestirse etc.

2.- Necesidades de seguridad: Tener y crear una situación de orden como es en la salud, ingresos, vivienda.

3.- Necesidades sociales: Que pertenece a un grupo social como familia, amigos, etc.

4.- Necesidad de estima o reconocimiento: Se reconoce la autoestima, el reconocimiento propio hacia uno mismo, saber que valemos mucho, valorar a las personas.

5.- Necesidad de autorrealización: Por último el más importante que abarca es el desarrollo espiritual, moral y ayudar a los demás sin pedir nada a cambio, sobretodo llegar a la meta que uno quiera.

Esta teoría es utilizada en cada empresa para mejorar su productividad y analizar en que están fallando cada colaborador y dar un cambio inmediato sabiendo que todo cambio es bueno para mejorar y llegar a la meta establecida.

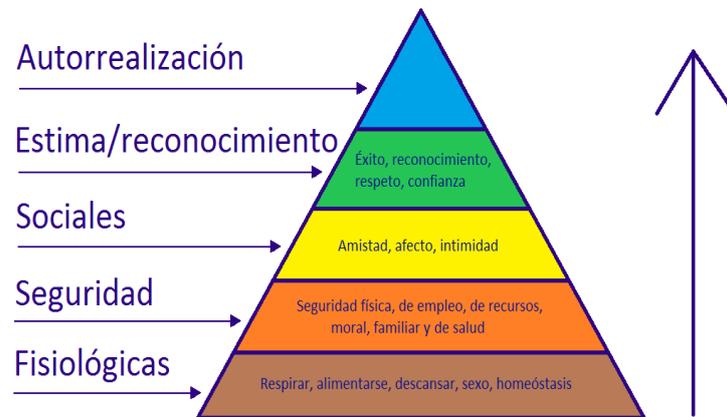


Figura N°15 : Pirámide de Maslow.

Fuente:<http://economipedia.com/wpcontent/uploads/2015/02/P%C3%ADramide-necesidades-Maslow.png>.

5.04.02 La Motivación.

Es la sensación o energía que impulsa a las personas a actuar en una dirección determinada actualmente considerada en dos sentidos:

Como fuerza que conduce a un sujeto a desarrollar un determinado tipo de conducta.

Como procesos que dan cuenta de la intensidad de los esfuerzos necesarios por un individuo para lograr una meta

5.04.03 La motivación laboral.

Se define desde el punto de vista del colaborador como el impulso que le lleva a actuar para satisfacer las necesidades y conseguir objetivos, para ello debe tener en cuenta los principios de la motivación:

Nadie está dispuesto a hacer algo que vaya en contra de sus intereses.

Una persona acude a una empresa para satisfacer sus necesidades de la forma más completa que sea posible.

Los objetivos de la empresa serán los del colaborador en la medida en que satisfagan sus intereses.

Causas

- Mal clima laboral
- Falta de apoyo de la empresa hacia sus colaboradores.
- Relaciones inadecuadas con sus compañeros
- Alto índice de estrés.

Consecuencias

- Personal desmotivado
- Tiempos muertos
- Baja productividad
- Insatisfacción laboral

5.04.03.01 Las perspectivas de la motivación laboral.

Ayudar al colaborador a satisfacer sus necesidades de vida propia y de la familia, también lograr sus objetivos profesionales.

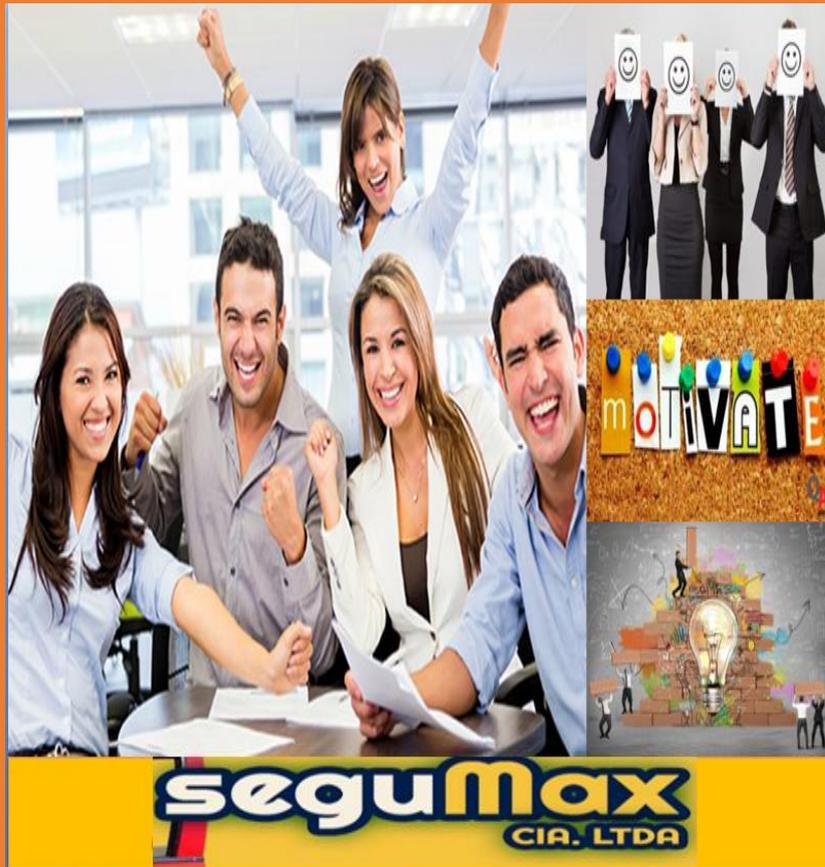
Habilidad para que los colaboradores hagan bien su trabajo.

Pese a que en ocasiones pueden parecer antagónicas, el cumplimiento de los objetivos de ambos se debe plasmar en la misma dirección, con el mismo apoyo de cada uno.

La motivación laboral juega un papel importante dentro de una organización porque ayuda a generar un buen rendimiento de los colaboradores y generar un buen clima laboral.

5.05 Propuesta.

PLAN MOTIVACIONAL CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL DESEMPEÑO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS TRABAJADORES.



“Elige un trabajo que te guste y no tendrás que trabajar ni un día en tu vida”

Confucio

INTRODUCCIÓN.

Toda empresa necesita implementar un plan motivacional para mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales de cada colaborador, generando un buen clima laboral que le beneficiara a la empresa y por ende al personal en general.

Se realizará mediante talleres, capacitaciones, fomentar el trabajo en equipo evitando tiempo muertos y sobre todo colaboración de todo el personal administrativo y operativo.

La motivación es importante ya que ayuda a los colaboradores crear una estimulación positiva dentro de la organización y así puedan cumplir con sus actividades cotidianas generando un buen clima laboral.

Es esencial que en la empresa se aplique el plan motivacional para mejorar el trabajo en equipo y así tener un mejor rendimiento de los colaboradores mediante talleres de integración, capacitaciones, actividades positivas para evitar tiempos muertos y sobre todo empoderamiento de los colaboradores en su sitio de trabajo.

Se debe ejecutar todas las actividades para ello se necesita tener claro todos los objetivos establecidos y realizar un buen trabajo en cada colaborador es fundamental para que estén cómodos en su lugar de trabajo y así no generar un mal clima laboral, afectando a la empresa para ello existen varias herramientas que fortalecen la gestión de talento humano.

JUSTIFICACIÓN.

Mediante el plan motivacional se desea obtener resultados favorables generando un buen clima laboral, compañerismo, trabajo en equipo de cada colaborador y sobre todo que tenga confianza en su sitio de trabajo evitando malos comentarios.

Fomentar la comunicación asertiva para mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales de cada colaborador para ello se debe implementar varias actividades creativas y así motivar al colaborador que realice sus tareas de la mejor manera sin ningún problema.

La empresa “Seguridad Máxima” con el plan motivacional se obtendrá soluciones positivas que van ayudar a cada colaborador se sienta motivado en su lugar de trabajo para que cumplan con sus metas establecidas.



Figura N°16: Buen clima laboral.

Fuente: <https://userscontent2.emaze.com/images/afeee7c2-e4f3-45f6-8a04-ee47044b788f/118de751-5ee3-407c-ba7e-e990394d1d27.png>

MISIÓN DEL PLAN MOTIVACIONAL

Fomentar las relaciones interpersonales y así mejorar el desempeño de la empresa “Seguridad Máxima” implementado un plan motivacional para que exista trabajo en equipo y sobretodo un buen clima laboral dentro de la empresa.



Figura N°17: Misión Plan motivacional

Fuente: https://0201.nccdn.net/1_2/000/000/097/384/mision4.png.

VISIÓN DEL PLAN MOTIVACIONAL

Lograr que cada colaborador trabaje en equipo y se sienta motivado en su sitio de trabajo mediante el plan motivacional mejorando su desempeño y las relaciones interpersonales de la empresa “Seguridad Máxima”.



Figura N°18: Visión plan motivacional.

Fuente: http://ucacue.edu.ec/sitios/sistemas_latroncal/wpcontent/uploads/2014/03/vision.png

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN MOTIVACIONAL.

Conseguir que el personal de la empresa “Seguridad Máxima” tenga un mejor desempeño dando a conocer el plan motivacional para generar buenas relaciones interpersonales.



Figura N°19: Objetivo General del plan.

Fuente:<http://mennta.es/wp-content/uploads/2014/10/Crecimiento-gr%C3%A1fico-empresa-675.png>.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN MOTIVACIONAL.

- Motivar a todo el personal de la empresa “Seguridad Máxima” para evitar tiempos muertos.
- Fomentar el trabajo en equipo mediante talleres de integración.
- Generar un buen clima laboral mediante el plan motivacional.

VALORES.

- Puntualidad
- Responsabilidad
- Compromiso
- Respeto
- Sinceridad

METAS

- Que los colaboradores conozcan sobre el plan motivacional.
- Generar trabajo en equipo y compañerismo.
- Se sientan motivados en su lugar de trabajo.

ESTRATEGIAS

Estrategias que se van utilizar son:

- Talleres de integración.
- Dinámicas.
- Capacitaciones.
- Trabajo en equipo.

HISTORIA INSTITUCIONAL.

Seguridad Máxima es una empresa 100% ecuatoriana que se consolida a partir del año 1998, no obstante la empresa cuenta con un personal que tiene un amplio conocimiento de servicios de seguridad, protección dentro de un marco de resguardo, tranquilidad esto implica la experiencia sobre la materia, que conforman el adecuado equilibrio entre el hombre y el sistema de ecuación básica que posibilita hallar el camino hacia el éxito de la empresa.

Satisfacer las necesidades de cada cliente con un servicio profesional, confiable y capacitado en seguridad y vigilancia en cualquier punto del territorio nacional, ofreciendo al cliente servicios integrales de seguridad, lo cual respalda su trabajo

FILOSOFIA CORPORATIVA.

Misión.

Cumplir con las necesidades de cada cliente para que tengan una protección adecuada y confíen en nuestra empresa.

Visión.

Obtener el nivel más alto aproximadamente en el año 2020, para así seguir avanzando en nuevos proyectos y que sus clientes se sientan seguros de la empresa y del servicio que brindamos.

Valores institucionales.

- Responsabilidad
- Disciplina
- Respeto.
- Honestidad

- Justicia
- Puntualidad

Políticas.

- Prevención de delito y vigilancia.
- Seguridad a favor de personas naturales o jurídicas.
- Mejoramiento continuo.
- Promover la capacitación de sus empleados.

ORGANIGRAMA GENERAL

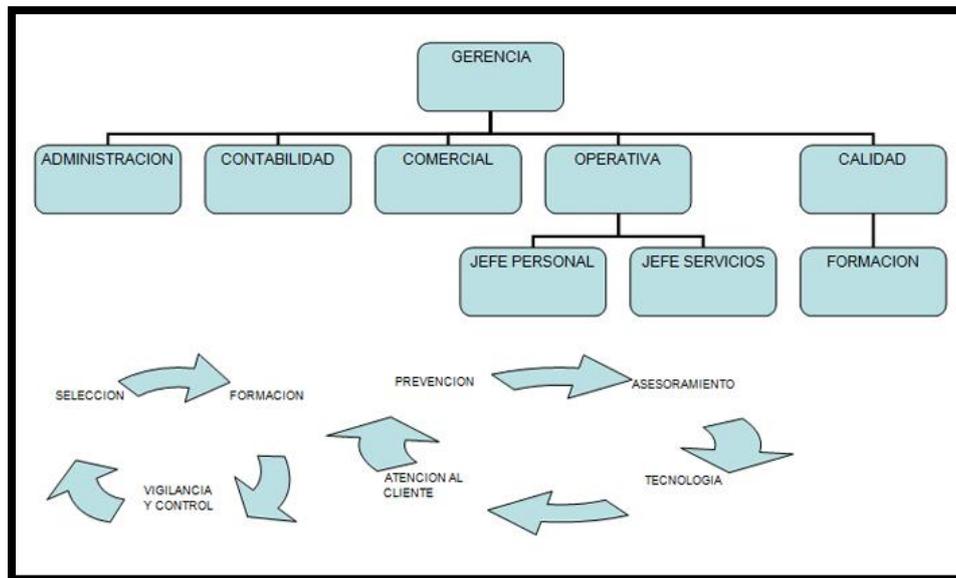


Figura N°20: Organigrama General.

Fuente: Empresa "Seguridad Máxima"

Elaborado por: Daysi López.

DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN MOTIVACIONAL.

Acciones a desarrollar.

Para el plan motivacional se debe desarrollar varias actividades que le permita a cada colaborador entender de que se trata y como se va realizar.

OBJETIVO 1:



Figura N°21: Motivar al colaborador.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Daysi López.

ACTIVIDAD 1.

Realizar talleres de integración.



Figura N°22: Talleres de integración.

Fuente: https://comps.canstockphoto.es/can-stock-photo_csp5731308.jpg.

OBJETIVO:

Lograr cambios de actitud y aptitud de cada colaborador generando resultados positivos para la empresa.

Responsable:

Administrador.

Gerencia.

Desarrollo:

- Determinar el lugar para realizar el taller de integración.
- Dar a conocer al personal de dicha actividad.
- Se realizará una Risoterapia con el beneficio de “sentimientos de pertenencia y compañerismo” para fomentar la motivación, tiempo de duración 30 minutos (Romero, 2016).
- Al concluir se realizara varias preguntas a los colaboradores.

Contenido de la actividad.

- Concepto de actitud positiva y negativa
- Concepto de pertenencia y compañerismo.
- Beneficios
- Actitud positiva dentro de la empresa.

Alcance:

Los talleres de integración ayudará a los colaboradores se sientan motivados y exista una buena comunicación entre la gerencia y los demás departamentos logrando un buen clima laboral.

Tiempo: 45 minutos.

Presupuesto: Refrigerio 38.45

ACTIVIDAD 2:

Dar los materiales y suministros necesarios a todos los colaboradores mediante un Kardex.



Figura N°23: Materiales y suministros.

Fuente: <http://media.istockphoto.com/vectors/six-cartoon-people-work-sitting-round-table-vector-id526683955>.

OBJETIVO:

Verificar que se den los materiales y suministros a cada colaborador mediante un Kardex.

Responsable:

Administrador.

Contador.

Desarrollo:

- Investigar sobre los materiales y suministros que tiene cada área.

- Organizar con cada jefe de área los materiales y suministros que se entregan mensualmente.
- Encargar a una persona de llenar el Kardex mensualmente.

Contenido de la actividad.

- Entrega de materiales y suministros.

Alcance:

El kardex ayudará a la gerencia de la empresa a dar los materiales y suministros necesarios a cada departamento.

Tiempo: 30 Minutos.

Presupuesto: Hojas de papel bond. 15.00

ACTIVIDAD 3:

Capacitar a todos los colaboradores sobre trabajo en equipo.



Figura N°24: Capacitar a todos los colaboradores.

Fuente: <https://previews.123rf.com/images/sentavio/sentavio1511/sentavio151100238/48545256-Negocios-sala-de-reuniones- Foto-de-archivo.jpg>.

OBJETIVO:

Lograr que los colaboradores trabajen en equipo mediante capacitaciones.

Responsable:

Administrador.

Gerencia.

Desarrollo:

- Determinar el lugar para realizar la capacitación.
- Informar a los colaboradores de la empresa
- Indicar los temas propuestos.
- Se efectuará una dinámica “mi mural” para obtener trabajo en equipo duración de la dinámica 30 minutos (pasión por el éxito, 2015).
- Al terminar la dinámica se realizará preguntas sobre el tema.

Contenido de la actividad.

- Concepto de Trabajo en equipo
- Beneficios de trabajo en equipo
- Como se puede aplicar el trabajo en equipo en las empresas.

Alcance:

Las capacitaciones sobre trabajo en equipo ayudará a la convivencia de cada colaborador dentro de la empresa.

Tiempo: 30 minutos

Presupuesto:

Pliego de cartulinas	7.50
Pinturas	16.00

OBJETIVO 2:



Figura N°25: Buena relación con los compañeros.

Fuente: Investigación propia.

Elaborado por: Daysi López.

ACTIVIDAD 4:

Promover el trabajo en equipo.



Figura N°26: Promover el trabajo en equipo.

Fuente: <https://thumbs.dreamstime.com/z/concepto-de-la-conexi%C3%B3n-de-la-colaboraci%C3%B3n-del-trabajo-en-equipo-del-negocio-50764726.jpg>

OBJETIVO:

Fomentar la cooperación entre todos los colaboradores de la empresa “Seguridad Máxima” para evitar tiempos muertos mediante una comunicación asertiva.

Responsable:

Administrador

Gerencia.

Contenido de la actividad:

- Programar reuniones cada fin de mes con la gerencia y los colaboradores.
- Se dialogara de todas las novedades que se han dado en el transcurso del mes.
- Realizar lluvias de ideas para cambios positivos dentro de la empresa.

Desarrollo:

- Se realizara en la empresa la reunión
- Informar a los colaboradores de dicha reunión.
- Dar a conocer los temas que se van a tratar
- Se llegará a una solución de cada problema que exista en la empresa
- Al terminar la reunión se tomará asistencia para ver quien asistió y quien no estuvo presente.

Alcance:

Lograr que exista una comunicación asertiva para mejorar el desempeño de cada colaborador generando un buen clima laboral entre todos.

Tiempo:

30 minutos.

Presupuesto:

Flash Memory 6.50

Una Resmas de papel bond 7.50

ACTIVIDAD 5:

Organizar para que el trabajo se distribuya de manera equitativa.



Figura N°27: Organización del trabajo.

Fuente:<http://www.oei.es/historico/divulgacioncientifica/local/cache-vignettes/L400xH312/arton3825-ff1f8.jpg?1464534494>

OBJETIVO:

Mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales generando un ambiente adecuado para el personal que trabaja en la empresa.

RESPONSABLE:

Administrador

Gerencia.

DESARROLLO:

- Determinar el lugar para realizar el evento.
- Informar a los colaboradores de la empresa
- Dar charlas sobre el secreto para trabajar mejor y feliz.
- Se tomará en cuenta un Coaching.
- Se dará a conocer los temas que se va entablar en dicha charla.
- Al culminar se les realizará varias preguntas a los colaboradores para ver como influyo la charla en ellos.
- Dar un mensaje positivo a los colaboradores.

CONTENIDO DE LA ACTIVIDAD:

- Concepto de motivación en la persona.
- Como el empleado se debe sentir en su sitio de trabajo.
- Interviene el Coaching.
- Interactúan los colaboradores.

ALCANCE:

Lograr que se sientan en un ambiente de confianza cada colaborador mediante las charlas y sacar el potencial de cada uno de ellos.

TIEMPO: 45 minutos.

PRESUPUESTO:

Refrigerio 38.45

ACTIVIDAD 6:

Distribuir el trabajo de acuerdo al perfil de cada colaborador.



Figura N°28: Perfil de cada colaborador

Fuente:<http://mundoejecutivo.com.mx/sites/default/files/desarrollo Equipos.png>

OBJETIVO:

Fomentar la confianza de los colaboradores hacia sus superiores de la empresa “Seguridad Máxima” generando un buen clima laboral.

RESPONSABLE:

Administración

Gerencia.

DESARROLLO:

- Determinar el lugar para realizar el evento.
- Informar al personal de la empresa.
- Comunicar que se va tratar en el evento.
- Realizar una dinámica sobre “un minuto para ganar” tiempo de duración 20 minutos.

ALCANCE:

Lograr que los colaboradores trabajen en equipo poniéndose en los zapatos de los demás ya que la pirámide de Maslow depende de todos.

TIEMPO: 45 minutos.

PRESUPUESTO:

Vasos 7.80

Refrigerio 38.45

OBJETIVO 3:



Figura N°29: Reducir las tareas monótonas.

Fuente: Investigación Propia.

Elaborado por: Daysi López.

ACTIVIDAD 7:

Coordinar las actividades.



Figura N°30: Coordinar actividades.

Fuente: <http://noticias.universia.com.ar/net/images/consejosprofesionales/c/co/com/como-lidiar-companeros-no-saben-trabajar-equipo.jpg>

OBJETIVO:

Impulsar al diálogo para evitar las tareas repetitivas o monótonas en cada colaborador de la empresa.

RESPONSABLES

Administrador

Gerencia.

DESARROLLO:

- Establecer el lugar donde se va realizar la reunión.
- Informar a los colaboradores de la empresa.
- Indicar para que va ser la reunión.
- Que temas estarán expuestos.

ALCANCE:

Que los colaboradores se encuentren informados correctamente de las actividades que se realicen dentro de la empresa para evitar malos entendidos.

TIEMPO:

30minutos.

REGLAS DE ORO:

Hacer silencio.

Prestar atención.

Apagar los celulares.

ACTIVIDAD 8:

Priorizar las actividades necesarias para evitar tiempos muertos.



Figura N°31: Evitar tiempos muertos.

Fuente: https://cdn.slidesharecdn.com/ss_thumbnails/trabajoenequipoexposicion-141021164829-conversion-gate01-thumbnail-4.jpg?cb=1413910480

OBJETIVO:

Evitar tareas repetitivas o monótonas que perjudiquen el entorno en donde trabaja cada colaborador.

RESPONSABLE:

Administradora.

Gerencia.

REGLAS DE ORO:

Apagar sus celulares.

Poner atención a la persona que está al frente.

Llegar puntual.

DESARROLLO:

- Determinar el lugar para realizar el evento.
- Informar a los colaboradores.
- Aplicar las reglas de oro.

- Dar un informe de las actividades que se van a realizar mensualmente.
- Que los colaboradores se sientan a gusto con las actividades expuestas.

ALCANCE:

Obtener un buen clima laboral dentro de la empresa “Seguridad Máxima” evitando tiempos muertos y obtener resultado de calidad y eficiencia.

TIEMPO:

30 minutos.

PRESUPUESTO:

Una resma de papel bond 7.50

ACTIVIDAD 9:

Coordinar con los departamentos para evitar que se realicen actividades repetitivas.



Figura N°32: Evitar las actividades repetitivas.

Fuente:<http://www.gestiondeenfermeria.com/wpcontent/uploads/2013/03/TEAM1.jpg>.

OBJETIVO:

Llegar a un acuerdo con cada departamento para evitar tareas repetitivas.

RESPONSABLE:

Administrador

Gerencia.

DESARROLLO:

- Se realizará dentro de la empresa.
- Se llamará a una reunión a los jefes de cada departamento.
- Los temas que se van a tratar de cada departamento durante la reunión.
- Luego se informará a los colaboradores.
- Se tomará asistencia.

ALCANCE:

Evitar tareas repetitivas en los colaboradores para que tenga un ambiente de confianza y puedan desenvolverse de la mejor manera posible.

TIEMPO:

30 minutos.

PRESUPUESTO:

Refrigerio 38.45

REGLAS DE ORO

Son normas que se deben regir durante las actividades que ayudará a tener en claro lo que se debe hacer y lo que no se puede hacer. Así todos podrán trabajar con las mismas reglas.

Apagar sus celulares.



Figura N°33: Normas durante el plan motivacional.

Fuente: <http://www.blogdecristo.com/wp-content/uploads/2012/04/nocell2.jpg>

-Ser puntual



Figura N°34 Puntualidad

Fuente:https://static3.depositphotos.com/1007173/253/i/950/depositphotos_2539082-stock-photo-teamwork.jpg

-Respetar las opiniones de cada persona.



Figura N°35: Normas durante el plan motivacional.

Fuente:https://static7.depositphotos.com/1002927/790/i/450/depositphotos_7903959-stock-photo-teamwork-business-company.jpg.

DESARROLLO DE LAS DINAMICAS

Dinámica 1

SENTIMIENTO DE PERTENENCIA Y COMPAÑERISMO.



Figura N°36 Dinámica risoterapia

Fuente:http://2.bp.blogspot.com/rUOwIkIIboY/T6fgYSEx5RI/AAAAAAAAAFxM/sBDEYnj-e7s/s1600/3915512588_d66aef8d30.jpg

Objetivo: Fomentar el trabajo en equipo con la ayuda de los colaboradores y obtener resultados positivos para llegar a la meta establecida.

Reglas de la dinámica:

- Exista la colaboración del personal que va realizar la dinámica.
- Formar grupos de trabajo.
- Dar las indicaciones claras y precisas.
- Persona que no realice bien la dinámica tendrá que salir del juego.

Desarrollo de la dinámica:

- Bienvenida a los colaboradores
- Dividir a los colaboradores en dos filas, una frente a la otra
- Una moneda decide cual grupo va primero.
- Unos elegirán cara otro sello.
- Lanzar la moneda, si la cara queda arriba deberá hacer reír al otro grupo.
- Cada miembro que se ría abandonará la dinámica.
- El grupo que se quede sin participantes pierde.
- El grupo que pierda tendrá que realizar una penitencia.
- Logrando que todos se rían y pasen un momento entre ellos.

Tiempo:

30 minutos.

Dinámica 2:

MI MURAL



Figura N°37: Dinámica mi Mural

Fuente: <http://pasionporexito.com.mx/wp-content/uploads/2014/01/como-funciona-dinamica-mural-3-1.jpg>

Objetivo: Lograr que los colaboradores tengan una mejor comunicación con sus compañeros y exista trabajo en equipo

Reglas de la Dinámica:

- Colaboración de todos los participantes.
- Formar grupos.
- Realizar la dinámica correctamente.

Desarrollo de la dinámica.

- Dar la bienvenida a los participantes.
- Formar 5 grupos de 8 personas.
- Dar las indicaciones correspondientes.
- La dinámica trata de realizar un mural con base a su imaginación.
- Colaborando todas las personas del grupo.
- Se entregara pinturas y un pliego de cartulina.
- Al terminar se escogerá el mejor mural.

Tiempo:

30 minutos.

Materiales:

Pliego de cartulina

Dinámica 3:

UN MINUTO PARA GANAR



Figura N°38: Dinámica 2

Fuente: https://ytimg.googleusercontent.com/vi/ufI7MFJk__w/mqdefault.jpg

Objetivo: Fomentar el compañerismo en cada colaborador generando Trabajo en equipo.

Reglas de la dinámica.

- Colaboración de todos los participantes.
- Dar indicaciones claras y precisas de la dinámica.

Desarrollo de la dinámica.

- Dar la bienvenida a los participantes.
- La dinámica trata de formar 8 grupos de 5.
- El grupo pasará al escenario.
- Cada grupo va a formar una pirámide.
- Ganará el grupo que acabe en menor tiempo.
- El grupo que pierda tendrá que realizar una penitencia, que es cantar.

Tiempo:

20 minutos.

Materiales:

Vasos

DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

Actividad 1:

Una de las actividades es dar información adecuada a los colaboradores de los materiales y suministros que se necesita en cada departamento.



Figura N°39: Información a los colaboradores.

Fuente:http://3.bp.blogspot.com/6A7R6KrKIA/Vj5ZdwKpNI/AAAAAAAAAADY/ttQDLs7ww-k/s1600/shutterstock_125338115.jpg

Objetivo: Conocer sobre los materiales y suministros dentro de la empresa para optimizar recursos.

Desarrollo de la actividad:

- Informar a los colaboradores del KARDEX.
- Dar indicaciones claras y precisas para que se va utilizar el Kardex.
- Cada jefe de área debe de asignar a un colaborador que llene el Kardex al final de cada mes.
- Llenar adecuadamente el Kardex para que no exista inconveniente.

- Al final de cada mes se debe analizar el Kardex para optimizar recursos.

MODELO DE KARDEX

KARDEX														
Artículo:			lavadoras			Existencia mínima:			60					
Método:			Promedio ponderado			Existencia máxima:			495					
Fecha			Detalle			Entradas			Salidas			Existencias		
D	M	A				Cantidad	V/ Unitario	V/ Total	Cantidad	V/ Unitario	V/ Total	Cantidad	V/ Unitario	V/ Total
3	5	11	Saldo anterior									98	94	9212
5	5	11	Compra según factura N°20			18	134	2412				116	100,21	11624
7	5	11	Venta según factura N°01						67	100,21	6714,07	49	100,2	4909,93
9	5	11	Venta según factura N°02						17	100,2	1703,4	32	100,2	3206,53
11	5	11	Compra según factura N°35			95	135	12825				127	126,23	16031,5
			Inventario Final									127	126,23	16031,5

Figura N°40: Kardex

Fuente: <https://image.slidesharecdn.com/umbforodebatecontab-140207091538-phpapp02/95/umb-foro-debate-contab-de-recursos-ii-14-638.jpg?cb=1391764610>

Materiales:

Hojas de papel bond

Tiempo:

30 minutos.

Actividad 2:

REUNIONES DENTRO DE LA EMPRESA.



Figura 39: Reunión dentro de la empresa

Fuente: <http://www.guayas.gob.ec/images/stories/noticias/2014/2014-julio/2014-07-20-continuan-reuniones-de-trabajoniveles-de-los-gad-b3049-f1.jpg>

Objetivo: Ayudar que exista una comunicación asertiva entre todos para llegar a un acuerdo como grupo de trabajo.

Desarrollo de la actividad:

- Bienvenida a los que participan en la reunión.
- Indicar los temas que se va a tratar.
- Se realizará lluvia de ideas para llegar a un acuerdo.
- Al finalizar la reunión se tomará asistencia.

Materiales:

Hojas de papel bond.

Tiempo:

30 minutos.

Actividades 3:

CHARLAS SOBRE EL SECRETO PARA TRABAJAR MEJOR Y FELIZ.



Figura N°40: Charlas.

Fuente: <http://www.scout.org.pe/noticias/fotos/21012016-1-1.jpg>

Objetivo: Mejorar las relaciones interpersonales en la empresa “Seguridad Máxima” mediante charlas para generar un buen clima laboral.

Desarrollo de la actividad:

- Bienvenida al evento.
- Dar un breve discurso el gerente general.
- Interviene un coaching para la realizar la charla
- Temas que se va tomar en cuenta es: La motivación laboral, causas y consecuencias, para que un trabajador se sienta feliz que se debe realizar.
- Receso (Refrigerio)
- Al finalizar realizar preguntas sobre los temas tratados.
- Como les influyo las charlas a los colaboradores.

Materiales:

Hojas de papel bond.

Tiempo.

45 minutos

Actividad 4:

REUNIONES DENTRO DE LA EMPRESA



Figura N°41: Mejorar cosas de la empresa.

Fuente: <https://cde.peru.com/ima/0/0/7/3/8/738297/611x458/empresa.jpg>

Objetivo: Evitar tiempos muertos dentro de la empresa para eliminar comentarios fuera de lugar

Desarrollo de la actividad:

- Indicar de que se trata la reunión.
- Que asistan los jefes de cada área.
- Temas que se van a tratar
- Llegar a un acuerdo para mejorar las cosas en la empresa

- Informar a los colaboradores los cambios que se dEN para la mejora de todos los que laboran en dicha empresa.

Tiempo:

30 minutos.

Actividad 5:

INFORMAR A LOS COLABORADORES DE LAS ACTIVIDADES QUE SE VAN A REALIZAR MENSUALMENTE



Figura N°42: Actividades que se va realizar dentro de la empresa,

Fuente: <http://burgosciudad21.org/imagftp/im13932juntaweb1.jpg>

Objetivo: Lograr que exista trabajo en equipo para evitar un mal clima laboral.

Desarrollo de la actividad.

- Bienvenida a los colaboradores.
- Informar las actividades que se van a realizar durante el mes.
- Que los colaboradores opinen al respecto.

- Cambiar algunas actividades si es necesario.
- Terminar con la reunión
- Tomar asistencia.

Materiales:

Hojas de papel bond.

Tiempo:

30 minutos.

Actividad 6:

REUNIÓN DE CADA JEFE DE DEPARTAMENTO.



Figura 43: Reunión de jefes.

Fuente: https://encryptedtbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcRi6EDKwI942_ON6chpo3t77K0Y6eoZPPAYfOrxO3xKFIDypldq

Objetivo: Eliminar tareas repetitivas o monótonas para mejorar el desempeño de los colaboradores.

Desarrollo de la actividad:

- Que lleguen todos a la hora establecida.
- Indicar los temas que se va tratar.
- Dar una solución al problema.
- Llegando a un acuerdo entre todos.
- Analizando cuales son las actividades repetitivas o monótonas para poder eliminar y evitar tiempos muertos.

Tiempo:

30 minutos.

Resumen de presupuesto de actividades.

Tabla N° 17: Presupuesto de actividades.

PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES	
ACTIVIDADES	COSTO
Actividad 1	38.45
Actividad 2	15.00
Actividad 3	23.50
Actividad 4	14.00
Actividad 5	38.45
Actividad 6	46.25
Actividad 7	N/A
Actividad 8	7.50
Actividad 9	38.45
Total	221.60

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Daysi López.

Resumen de tiempo de las actividades.

Tabla N° 18: Tiempo de las actividades

TIEMPO DE LAS ACTIVIDADES.	
ACTIVIDADES	COSTO
Actividad 1	45 minutos
Actividad 2	30 minutos.
Actividad 3	30 minutos.
Actividad 4	30 minutos.
Actividad 5	45 minutos
Actividad 6	45 minutos.
Actividad 7	30 minutos.
Actividad 8	30 minutos.
Actividad 9	30 minutos.
Total	315 minutos.

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Daysi López.

CAPITULO VI

6.01. Recursos

Recurso humano

Instructor	1 persona.
Población	40 personas.
Gerente	1 persona.

Recursos audiovisuales

Computadora, Infocus
Internet

Infraestructura

Espacios abiertos (parques, jardines).
Mesa
Sillas

Material de apoyo

Esteros, lápices
Agua
Papel bon.

6.02. Presupuesto.

Tabla 19: Total de presupuesto

No	Detalle	Cantidad	Precio Unitario	Precio total	Observaciones
1	Internet	6 meses	25	150	Medio de investigación
2	Computadora portátil	1	N/A	N/A	Facilitado por la empresa
3	Infocus	1	N/A	N/A	Facilitado por la empresa
4	Flash Memory	1	6,50	6.50	Se va guardar la información
5	Resmas de papel bond	2	7.50	15	Para los empleados
6	Esferos	40	0.35	14	Material de apoyo
7	Lápices	40	0.30	12	Material de apoyo
8	Mesas	5	N/A	N/A	Facilita la empresa
9	Sillas	40	N/A	N/A	Facilita la empresa
10	Transporte	1	50	50	Movilización del personal.
11	Coaching	1	150	150	Facilitado por la empresa
			Subtotal	397.50	
			IVA 14%	55.65	
			Total	453.15	
			3% Imprevisto	13.59	
			Total global.	466.74	

Fuente: Investigación de campo.

Elaborado por: Daysi López.

6.03. Cronograma

Tabla N°20 : Proceso de titulación.

PROCESO DE TITULACIÓN																				
Mes	Mayo				Junio				Julio				agosto				septiembre			
Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Día	1	17	24	31	07	14	21	28	04	11	18	25	01	08	15	22	05	12	19	26
Presentación del tema																				
Capítulo I																				
Antecedentes																				
Contexto Macro																				
Meso																				
Micro																				
Justificación																				
Definición del problema central																				
Matriz T																				
Capitulo ii																				
Análisis de Involucrados																				
Mapeo de involucrados																				
Mapeo de involucrados																				
Matriz de análisis de involucrados																				
Capitulo III																				
Árbol de problemas																				
Árbol de objetivos																				

PROCESO DE TITULACIÓN																				
Mes	Mayo				Junio				Julio				agosto				septiembre			
Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Día	1	17	24	31	07	14	21	28	05	12	19	26	02	09	16	23	30	06	13	20
Capitulo iv Análisis de alternativas																				
Matriz de análisis de alternativas																				
Matriz de análisis de objetivos																				
Diagrama de estrategias																				
Matriz de marco lógico																				
Capitulo v Propuesta																				
Antecedentes																				
Descripción																				
Formulación del procesos de aplicación de la propuesta																				
Capitulo vi Aspectos administrativos																				
Recursos																				
Presupuesto																				
Cronograma																				
Capitulo vii: Conclusiones y recomendaciones																				
Conclusiones																				
Recomendaciones																				

Fuente: Programación ITSCO.

Elaborado por: Daysi López.

CAPITULO VII

7.01. Conclusiones

En conclusión un personal motivado siempre va trabajar de manera efectiva con entusiasmo en cada tarea que deba realizar, colaborando a sus compañeros dentro de la organización.

Se concluye que toda empresa debe garantizar un entorno laboral adecuado de manera que los colaboradores se pueden desempeñar mejor y realizar sus tareas diarias correctamente obteniendo una mayor productividad.

Se concluye que en la empresa “Seguridad Máxima” la motivación laboral es muy importante porque ayuda a que sus colaboradores se sientan proactivos y por ende pueda dar un 100% en la empresa beneficiando a las dos partes.

Se concluye que para mejorar el desempeño de los colaboradores se puede eliminar las tareas repetitivas o monótonas que exista dentro de la organización evitando tiempos muertos.

Se concluye que el plan motivacional ayudará que a los colaboradores se sientan a gusto en su lugar de trabajo y puedan sacar su mayor potencial generando un buen clima laboral.

7.02. Recomendaciones

Se recomienda implementar de manera optimista el plan motivacional a la empresa “Seguridad Máxima” para que los colaboradores tengan una mejora continua en su trabajo y realicen sus tareas de manera rápida y precisa.

Motivar a los colaboradores en su sitio de trabajo para tener mejores resultados evitando tiempos muertos que generen malestar en ellos y no estén seguros de los que realizan diariamente en la empresa.

Aplicar dinámicas, charlas, talleres, capacitaciones a los colaboradores para que trabajen en equipo y salgan de lo cotidiano, logrando compañerismo mediante una comunicación asertiva.

Evitar las tareas repetitivas de cada colaborador para que no exista un bajo rendimiento y puedan aprovechar los conocimientos de los colaboradores y tengan confianza en sí mismo para llegar a la meta establecida.

Implementar de manera inmediata el plan motivacional para dar un cambio de ambiente en la empresa que ayudará a que los colaboradores se sientan empoderados y exista un buen clima laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- aulainteractiva. (2013). *Estreslaboral.info*. Obtenido de <https://aulainteractiva.org/bajo-rendimiento-en-el-trabajo-1126/>.
- buen vivir, p. n. (16 de mayo de 2017). *secretaria nacional de planificacion y desarrollo*. Obtenido de secretaria nacional de planificacion y desarrollo: <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-9.-garantizar-el-trabajo-digno-en-todas-sus-formas>
- Cervantes Tiabo, M. (22 de 06 de 2014). *Scritdb*. Obtenido de <http://www.bbvacontuempresa.es/a/actuar-ante-empleado-que-disminuye-su-rendimiento-voluntariamente>.
- Chico, J. B. (2012). *UCE*. Obtenido de www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1848/1/T-UC-0007-48.pdf.
- depositphotos*. (2017). Obtenido de depositphotos: <https://sp.depositphotos.com/7903959/stock-photo-teamwork-business-company.html>
- ecodiario. (9 de febrero de 2015). *Para mejorar desempeño laboral, México debe aumentar logro educativo: OCDE*. Obtenido de Para mejorar desempeño laboral, México debe aumentar logro educativo: OCDE: <http://www.economiahoy.mx/nacional-eAm-mx/noticias/6462314/02/15/Para-mejorar-desempeno-laboral-Mexico-debe-aumentar-logro-educativo-OCDE.html>
- eden. (2012). *Principales claves para mejorar el desempeño laboral*. Recuperado el 15 de mayo de 2017, de Principales claves para mejorar el desempeño laboral: <http://www.aguaeden.es/acerca-de-nosotros/blog-agua-eden/principales-claves-para-mejorar-el-desempeno-laboral/>
- Expreso. (01 de septiembre de 2012). *Expreso*. Obtenido de www.expreso.ec/actualidad-en-el-ecuador.
- hora, l. (2013). *Principios fundamentales de la Norma Suprema del Estado Ecuatoriano*. Recuperado el mayo de 15 de 2017, de <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechoconstitucional/2005/11/24/principios-fundamentales-de-la-norma-suprema-del-estado-ecuadoriano>
- Javier, P. (19 de mayo de 2012). *www.javierpelayo.com*. Obtenido de www.javierpelayo.com.
- Laffont y Mortimer. (16 de 05 de 2014). *Scritdb*. Obtenido de <http://www.bbvacontuempresa.es/a/actuar-ante-empleado-que-disminuye-su-rendimiento-voluntariamente>.
- Líderes, d. d. (6 de agosto de 2016). *Desempeño laboral*. Obtenido de Desempeño laboral: <http://www.tecniseguros.com.ec/es/blog/la-procrastinacion-por-el-mal-uso-de-las-redes-sociales>

- Luis, Z. (16 de marzo de 2015). *gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-laboral/>
- Medicina, S. y. (14 de noviembre de 2014). *Salud y Medicina* . Obtenido de [historias y biografias.com](http://historias-y-biografias.com).
- Padilla, F. G. (6 de marzo de 2006). *relaciones interpersonales en el trabajo* . Obtenido de relaciones interpersonales en el trabajo : <http://www.visionindustrial.com.mx/industria/capital-humano/relaciones-interpersonales-en-el-trabajo>
- pasión por el éxito. (2015). *mural para el trabajo*. Obtenido de mural para el trabajo: <http://pasionporexito.com.mx/dinamicas-de-integracion-team-building/dinamica-mi-mural-trabajo-en-equipo/>
- pyme, e. (17 de enero de 2015). *Emprendepyme.net*. Obtenido de <http://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>
- Ricarado, s. l. (14 de Abril de 2016). *El Universal Nacion*. Obtenido de OMS: <http://es.workmeter.com/blog/bid/295144/En-qu-consiste-el-despido-por-bajo-rendimiento-laboral>
- Romero, M. (2 de Marzo de 2016). *felicidad en el trabajo*. Obtenido de felicidad en el trabajo: <http://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/dinamicas-empresas-ejemplos/>
- Sarmiento, A. P. (15 de 03 de 2015). *dspace.ups.edu.ec*. Obtenido de dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7771/1/UPS-CT004632.pdf.
- SENPLADES. (2013). *.buenvivir.gob.ec/39*. Obtenido de <http://www.buenvivir.gob.ec/39>.
- workmeter. (2014). *Concepto. de*. Obtenido de <http://es.workmeter.com/blog/bid/295144/En-qu-consiste-el-despido-por-bajo-rendimiento-laboral>.

Web grafía

<http://economipedia.com/wpcontent/uploads/2015/02/P%C3%ADramide-necesidades-Maslow.png>.

https://0201.nccdn.net/1_2/000/000/097/384/mision4.png.

http://ucacue.edu.ec/sitios/sistemas_latroncal/wpcontent/uploads/2014/03/vision.png

<http://mennta.es/wp-content/uploads/2014/10/Crecimiento-gr%C3%A1fico-empresa-675.png>.

https://comps.canstockphoto.es/can-stock-photo_csp5731308.jpg.

<http://media.istockphoto.com/vectors/six-cartoon-people-work-sitting-round-table-vector-id526683955>.

<https://previews.123rf.com/images/sentavio/sentavio1511/sentavio151100238/48545256-Negocios-sala-de-reuniones- Foto-de-archivo.jpg>.

<https://previews.123rf.com/images/sentavio/sentavio1511/sentavio151100238/48545256-Negocios-sala-de-reuniones- Foto-de-archivo.jpg>.

<http://www.oei.es/historico/divulgacioncientifica/local/cache-vignettes/L400xH312/arton3825-ff1f8.jpg?1464534494>

http://mundoejecutivo.com.mx/sites/default/files/desarrollo_equipos.png

<http://noticias.universia.com.ar/net/images/consejosprofesionales/c/co/com/como-lidiar-companeros-no-saben-trabajar-equipo.jpg>

https://cdn.slidesharecdn.com/ss_thumbnails/trabajoenequipoexposicion-141021164829-conversion-gate01-thumbnail-4.jpg?cb=1413910480

<http://www.gestiondeenfermeria.com/wpcontent/uploads/2013/03/TEAM1.jpg>.

<http://www.blogdecristo.com/wp-content/uploads/2012/04/nocell2.jpg>

https://static3.depositphotos.com/1007173/253/i/950/depositphotos_2539082-stock-photo-teamwork.jpg

https://static7.depositphotos.com/1002927/790/i/450/depositphotos_7903959-stock-photo-teamwork-business-company.jpg.

http://2.bp.blogspot.com/rUOwIkIIboY/T6fgYSEx5RI/AAAAAAAAAFxM/sBDEYnj-e7s/s1600/3915512588_d66aef8d30.jpg

<http://pasionporexito.com.mx/wp-content/uploads/2014/01/como-funciona-dinamica-mural-3-1.jpg>

https://ytimg.googleusercontent.com/vi/ufI7MFJk__w/mqdefault.jpg

<https://image.slidesharecdn.com/umbforodebatecontab-140207091538-phpapp02/95/umb-foro-debate-contab-de-recursos-ii-14-638.jpg?cb=1391764610>

http://3.bp.blogspot.com/6A7R6KrKIA/Vj5ZdwKpNI/AAAAAAAAADY/ttQDLs7ww-k/s1600/shutterstock_125338115.jpg

<http://www.guayas.gob.ec/images/stories/noticias/2014/2014-julio/2014-07-20-continuan-reuniones-de-trabajoniveles-de-los-gad-b3049-f1.jpg>

<http://www.scout.org.pe/noticias/fotos/21012016-1-1.jpg>

<https://cde.peru.com/ima/0/0/7/3/8/738297/611x458/empresa.jpg>

<http://burgosciudad21.org/imagftp/im13932juntaweb1.jpg>

https://encryptedtbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcRi6EDKwI942_ON6chpo3t77K0Y6eoZPPAYfOrxO3xKFIDypldq

ANEXOS


SEGUMAX Cia Ltda.

SEGUMAX Cia Ltda

SEGURIDAD MÁXIMA
Vigilancia general, uniformada, armada y supervisada.
Autorizada por el Ministerio de Gobierno y Policía Nacional.
"Trabajamos por un Ecuador más seguro para todos"

Quito, 26 de Septiembre del 2017

Señores

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente.

De mi consideración

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega de un Plan de Motivacional para el Personal de la Empresa "Seguridad Máxima Segumax Cia. Ltda.", ya que se encuentra terminado de acuerdo al requerimiento encomendado por parte del Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

Dado que es un Proyecto enfocado al bienestar del personal con objetivos claros de mejorar el ambiente laboral, de acuerdo a las condiciones que se presenten en la Empresa, se procederá a la implementación del Plan antes mencionado.

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

Atentamente,


CHRISTIAN ESTRADA E.
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
SEGURIDAD MÁXIMA SEGUMAX CIA. LTDA.



OFICINA CENTRAL QUITO.- Av. Luis Tufiño DeS-55 y Av. Sancho Hacho (Sector La Barmatza) - Teléfonos: (02) 240-4909 / (02) 240-3362 - Móvil 09 98596457
SUCURSAL ESMERALDAS.- Calle Espejo Sector Santas Vainas frente a las conchas del parque San Pedro - Teléfono: (06) 248-1156 - Móvil 09 95401616
SUCURSAL SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS.- Calle Quito y Galapagos a dos cuadras del Parque Zorocay piso: 2 Oficina: 3 - Teléfono: (02) 276-2390
SUCURSAL GUAYAQUIL.- Alameda Tena Etapa No 305 Villa B esquina tras del c.c. la Rotonda - Teléfono: (04) 223-0056
AGENCIAS EN: Ambato, Cuenca, Loja, Lago Agrio
E-mail: froilanluna@hotmail.com ; litaco@segumax.net ; www.segumax.net

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Lopez-Frias-Daysi-Stefania.pdf (D30338828)
Submitted: 9/1/2017 7:15:00 PM
Submitted By: lindadaysi_1794@hotmail.com
Significance: 4 %

Sources included in the report:

- Proyecto Paul Alarcon 6toB apa.pdf (D30286405)
- TESIS SANDRA BENAVIDES .pdf (D26603699)
- PROYECTO NOEMI PULUPA.docx (D19665777)
- Jesica Puzá M.docx (D23431751)
- Alexandra Astudillo.docx (D23379861)
- CAPITULO tesis proyect paulina sirve.docx (D19479987)
- <http://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>
- <https://blog.lanzafesolo.cl/2016/07/26/crear-empresa-importancia-del->

Instances where selected sources appear:

14