



INSTITUTO TECNOLÓGICO
"CORDILLERA"

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-
PERSONAL

DISEÑAR Y SOCIALIZAR UN TALLER DE TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN
PERSONAL CON EL FIN DE MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA
EMPRESA "LAVANDERÍAS PICHINCHA". UBICADA EN EL DISTRITO
METROPOLITANO DE QUITO 2015 – 2015

Proyecto de I+D+I previo a la obtención del Título de Tecnólogo en
Administración de Recursos Humanos-Personal

Autora: Glenda Mariuxi Calva Castillo

Tutor: Dr. Edgar Fuel Pepinos

Quito, Octubre 2015

DECLARATORIA

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

Glenda Mariuxi Calva Castillo

CC 0803095108

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, *Glenda Mariuxi Calva Castillo*, portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 0803095108 de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley de Propiedad Intelectual, que dice: *“La cesión exclusiva de los derechos de autor confiere al cesionario el derecho de explotación exclusiva de la obra, oponible frente a terceros y frente al propio autor. También confiere al cesionario el derecho a otorgar cesiones o licencias a terceros, y a celebrar cualquier otro acto o contrato para la explotación de la obra, sin perjuicio de los derechos morales correspondientes. En la cesión no exclusiva, el cesionario está autorizado a explotar la obra en la forma establecida en el contrato”*; en concordancia con lo establecido en los artículos 4, 5 y 6 del cuerpo de leyes ya citado, manifiesto mi voluntad de realizar la cesión exclusiva de los derechos de autor al Instituto Superior Tecnológico Cordillera, en mi calidad de Autor del Trabajo de Titulación que he desarrollado para la obtención de mi título profesional denominado: **“DISEÑAR Y SOCIALIZAR UN TALLER DE TECNICAS DE MOTIVACIÓN PERSONAL CON EL FIN DE MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA “LAVANDERÍAS PICHINCHA”. UBICADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO”** facultando al Instituto para ejercer los derechos cedidos en esta certificación y referidos en el artículo transcrito.

FIRMA _____

NOMBRE _____

CEDULA _____

Quito, a los 12 días del mes de Octubre del 2015

CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS PROPIEDAD INTELLECTUAL

Comparecen a la celebración del presente contrato de cesión y transferencia de derechos de propiedad intelectual, por una parte, la estudiante *Calva Castillo Glenda Mariuxi*, por sus propios y personales derechos, a quien en lo posterior se le denominará el “CEDENTE”; y, por otra parte, el **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CORDILLERA**, representado por su Rector el Ingeniero Ernesto Flores Córdova, a quien en lo posterior se lo denominará el “CESIONARIO”. Los comparecientes son mayores de edad, domiciliados en esta ciudad de Quito Distrito Metropolitano, hábiles y capaces para contraer derechos y obligaciones, quienes acuerdan al tenor de las siguientes cláusulas:

PRIMERA: ANTECEDENTE.- a) El Cedente dentro del pensum de estudio en la carrera de análisis de sistemas que imparte el Instituto Superior Tecnológico Cordillera, y con el objeto de obtener el título de Tecnólogo en Recursos Humanos- Personal , el estudiante participa en el proyecto de grado denominado “**DISEÑAR Y SOCIALIZAR UN TALLER DE TECNICAS DE MOTIVACIÓN PERSONAL CON EL FIN DE MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA “LAVANDERÍAS PICHINCHA”. UBICADA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO**”, el cual incluye el mejoramiento de la selección mediante la utilización de herramientas técnicas, para lo cual ha implementado los conocimientos adquiridos en su calidad de alumno. b) Por iniciativa y responsabilidad del Instituto Superior Tecnológico Cordillera se desarrolla, el mejoramiento de herramientas técnicas, motivo por el cual se regula de forma clara la cesión de los derechos de autor que genera la obra literaria y que es producto del proyecto de grado, el mismo que culminado es de plena aplicación técnica, administrativa y de reproducción.

SEGUNDA: CESIÓN Y TRANSFERENCIA.- Con el antecedente indicado, el Cedente libre y voluntariamente cede y transfiere de manera perpetua y gratuita todos los derechos patrimoniales del mejoramiento de herramientas técnicas descrito en la cláusula anterior a favor del Cesionario, sin reservarse para sí ningún privilegio especial (código fuente, código objeto, tablas, manuales de uso, etc.). El Cesionario

podrá explotar el mejoramiento de selección, por cualquier medio o procedimiento tal cual lo establece el Artículo 20 de la Ley de Propiedad Intelectual, esto es, realizar, autorizar o prohibir, entre otros: a) La reproducción del mejoramiento de selección por cualquier forma o procedimiento; b) La comunicación pública del software; c) La distribución pública de ejemplares o copias, la comercialización, arrendamiento o alquiler del mejoramiento de selección ; d) Cualquier transformación o modificación del mejoramiento de selección; e) La protección y registro en el IEPI al mejoramiento de selección a nombre del Cesionario; f) Ejercer la protección jurídica del programa del mejoramiento; g) Los demás derechos establecidos en la Ley de Propiedad Intelectual y otros cuerpos legales que normen sobre la cesión de derechos de autor y derechos patrimoniales.

TERCERA: OBLIGACIÓN DEL CEDENTE.- El cedente no podrá transferir a ningún tercero los derechos que conforman la estructura, secuencia y organización del programa de ordenador que es objeto del presente contrato, como tampoco emplearlo o utilizarlo a título personal, ya que siempre se deberá guardar la exclusividad del programa de ordenador a favor del Cesionario.

CUARTA: CUANTIA.- La cesión objeto del presente contrato, se realiza a título gratuito y por ende el Cesionario ni sus administradores deben cancelar valor alguno o regalías por este contrato y por los derechos que se derivan del mismo.

QUINTA: PLAZO.- La vigencia del presente contrato es indefinida.

SEXTA: DOMICILIO, JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.- Las partes fijan como su domicilio la ciudad de Quito. Toda controversia o diferencia derivada de éste, será resuelta directamente entre las partes y, si esto no fuere factible, se solicitará la asistencia de un Mediador del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Quito. En el evento que el conflicto no fuere resuelto mediante este procedimiento, en el plazo de diez días calendario desde su inicio, pudiendo prorrogarse por mutuo acuerdo este plazo, las partes someterán sus controversias a la resolución de un árbitro, que se sujetará a lo dispuesto en la Ley de Arbitraje y Mediación, al Reglamento del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de comercio de Quito, y a las siguientes normas: a) El árbitro será

seleccionado conforme a lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación; b) Las partes renuncian a la jurisdicción ordinaria, se obligan a acatar el laudo arbitral y se comprometen a no interponer ningún tipo de recurso en contra del laudo arbitral; c) Para la ejecución de medidas cautelares, el árbitro está facultado para solicitar el auxilio de los funcionarios públicos, judiciales, policiales y administrativos, sin que sea necesario recurrir a juez ordinario alguno; d) El procedimiento será confidencial y en derecho; e) El lugar de arbitraje serán las instalaciones del centro de arbitraje y mediación de la Cámara de Comercio de Quito; f) El idioma del arbitraje será el español; y, g) La reconvencción, caso de haberla, seguirá los mismos procedimientos antes indicados para el juicio principal.

SÉPTIMA: ACEPTACIÓN.- Las partes contratantes aceptan el contenido del presente contrato, por ser hecho en seguridad de sus respectivos intereses.

En aceptación firman a los 12 días del mes de Octubre del dos mil quince.

f) _____
C.C. N° 0803095108

f) _____
Instituto Superior Tecnológico Cordillera

CEDENTE

CESIONARIO

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi director de tesis Edgar Fuel por impartir sus conocimientos profesionales y su apoyo constante.

GLENGA MARIUXI CALVA CASTILLO

DEDICATORIA

Dedico a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto, y darme la salud, paciencia y perseverancia para culminar mi carrera profesional, además de su infinito amor.

A mis padres Héctor Calva y Mariana Castillo, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y darme su apoyo incondicional, y a toda mi familia por su apoyo constante.

GLENDAMARIUXICALVACASTILLO

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA	I
CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS PROPIEDAD INTELLECTUAL	III
AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA	VII
ÍNDICE GENERAL	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	XIII
ÍNDICE DE FIGURAS	XV
RESUMEN EJECUTIVO	XVI
EXECUTIVE SUMMARY	XVII
CAPITULO I	1
1.01 ANTECEDENTES	1
1.02 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.03 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	4
1.03.01 CONCEPTUALIZACIÓN DE LA MATRIZ (T)	6
CAPITULO II	8
2.01 MAPEO DE INVOLUCRADOS	8
2.01.01 ANÁLISIS DEL MAPEO DE INVOLUCRADOS	10
2.02 MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	10

2.02.01 CONCEPTUALIZACIÓN MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS.....	12
CAPITULO III	14
3.01 ÁRBOL DE PROBLEMA.....	14
3.01.01 CONCEPTUALIZACIÓN DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS	16
3.02 ÁRBOL DE OBJETOS.....	16
3.02.01 CONCEPTUALIZACIÓN DEL ÁRBOL DE OBJETIVOS.....	18
CAPÍTULO IV.....	19
4.01 ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	19
4.01.01 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.....	21
4.02 MATRIZ DE ANÁLISIS DE LOS OBJETIVOS	22
4.02.01 CONTEXTUALIZACIÓN DE LA MATRIZ DE ANÁLISIS DE OBJETIVOS.....	24
4.03 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS.....	25
4.03.01 CONCEPTUALIZACIÓN MATRIZ ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	27
4.04 MATRIZ DE MARCO LÓGICO.....	27
4.04.01 CONCEPTUALIZACIÓN MARCO LÓGICO.....	30
CAPITULO V	31
5.01. ANTECEDENTES	31
5.02 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	32

5.03 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	33
5.03.01 OBJETIVO GENERAL	33
5.03.02 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	33
5.04 MARCO TEÓRICO	34
5.04.01 ¿QUÉ ES UN TALLER DE MOTIVACIÓN?	34
5.04.02 IMPORTANCIA DEL TALLER DE MOTIVACIÓN	34
5.04.03 BENEFICIOS	34
5.04.04 LA MOTIVACIÓN	35
5.04.05 MOTIVACIÓN LABORAL	35
5.04.06 EL PROCESO MOTIVACIONAL	36
5.04.07 MODELO DE MOTIVACIÓN	36
5.04.08 TIPOS DE MOTIVACIÓN	37
5.04.09 REGLAS PARA MOTIVAR.....	37
5.04.10 JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES” MASLOW	38
5.04.11 PIRÁMIDE DE MASLOW	38
5.04.12 DESCRIPCIÓN DE LAS NECESIDADES DE MASLOW.....	39
5.04.13 TEORÍA DE LAS NECESIDADES APRENDIDAS.....	40
5.04.14 TEORÍA DE LA EQUIDAD. ADAMS (1962)	41
5.04.15 TEORÍA X- TEORÍA Y. MCGREGOR	41
5.05 RELACIÓN DE CONTENIDOS.....	42

5.06 DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA METODOLÓGICA.....	43
5.06.01 DIRECCIONAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	44
5.06.02 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.....	44
5.06.03 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	44
5.06.04 DISEÑO DE LA ENCUESTA.....	45
5.06.06 INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	48
5.07 FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA DE UN TALLER TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN LABORAL..	58
5.07.01 LINEAMIENTO A SEGUIR EN EL PROGRAMA DE MOTIVACIÓN	59
5.07.02 CÓMO SE PROYECTA EL TALLER DE MOTIVACIÓN.....	60
5.07.03 DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES.....	60
DINÁMICAS DE MOTIVACIÓN.....	60
RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS	64
5.08 VIDEO DE BIENVENIDA	66
5.09 REGLAS DE ORO	66
5.10 VIDEO PARA INICIAR LA EXPOSICIÓN.....	67
5.11 CONTENIDOS DEL TALLER	67
CAPITULO VI.....	68
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	68

6.01 RECURSOS.....	68
6.01.01 RECURSO HUMANO.....	68
6.01.02 RECURSOS FINANCIEROS.....	68
6.01.03 RECURSOS MATERIALES.....	69
6.01.04 RECURSOS TECNOLÓGICO.....	70
6.02 PRESUPUESTO.....	71
CAPITULO VII.....	73
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	73
7.01 CONCLUSIONES.....	73
7.02 RECOMENDACIONES.....	74
ANEXOS.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz (T).....	5
Tabla 2 Ponderaciones	6
Tabla 3 matriz de análisis de involucrados	11
Tabla 4 Matriz de Análisis de Alternativas.....	20
Tabla 5 Matriz de Análisis de Objetivos.....	23
Tabla 6 Marco Lógico.....	28
Tabla 7 Personal De La Empresa	32
Tabla 8 Modelo De Motivación	37
Tabla 9 Pregunta 1	48
Tabla 10 Pregunta 2	49
Tabla 11 Pregunta 3	50
Tabla 12 Pregunta 4	51
Tabla 13 Pregunta 6	52
Tabla 14 Pregunta 6	53
Tabla 15 Pregunta 7	54

Tabla 16 Pregunta 8	55
Tabla 17 Presupuesto	71
Tabla 18 . Cronograma.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 mapeo de involucrados	9
Figura 2 Árbol de problemas.....	15
Figura 3 árbol de objetos.....	17
Figura 4 diagrama de estrategias.....	26
Figura 5 Pirámide De Maslow	39
Figura 6 Pregunta 1	48
Figura 7 Pregunta 2	49
Figura 8 Pregunta 3	50
Figura 9 Pregunta 4	51
Figura 10 Pregunta 5	52
Figura 11 Pregunta 6	53
Figura 12 Pregunta 7	54
Figura 13 Pregunta 8	55

RESUMEN EJECUTIVO

La motivación en cualquier ámbito es una herramienta muy útil cuando se trata de aumentar el desempeño de los empleados ya que sirve para incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto, es por ello que mediante los talleres de motivación se pretende motivar al personal con el objeto de proporcionar un alto rendimiento de los colaboradores para el éxito de la empresa. Por ello se debe considerar al componente humano como parte importante de una organización.

En lo que concierne a la motivación laboral está influenciada directamente por varios factores como el temperamento de la persona, su sistema de creencias, etc. Y depende en gran manera de cómo su entorno lo estimule. Por lo tanto es necesario no descuidar al elemento humano quien es parte importante de la organización y en ningún momento considerar un gasto o pérdida de tiempo un estímulo, un reconocimiento, o una capacitación ya que de esto depende el mejor rendimiento de nuestros colaboradores, es así que una persona motivada es quien hará su trabajo con entusiasmo y dedicación viéndose reflejado en un clima laboral favorable con buenas relaciones interpersonales tanto con el cliente interno como externo.

EXECUTIVE SUMMARY

Motivation in any field is a very useful tool when it comes to increasing employee performance as it serves to encourage them to carry out their activities and also make them happy, that is why through workshops motivation it aims to motivate staff in order to provide high-performance partners to the success of the company. Therefore you should consider the human factor as an important part of an organization.

With regard to work motivation is directly influenced by several factors such as temperament of the person, their belief system, etc. And it depends largely on how their environment stimulated. Therefore we must not neglect the human element who is an important part of the organization and at no time considered an expense or loss of time a stimulus, an acknowledgment, or training since this depends on the improved performance of our employees is so is a motivated person who will make his work with enthusiasm and dedication seeing reflected in a favorable working environment with good relationships with both internal and external customers.

CAPITULO I

1.01 Antecedentes

Según (*Elva Monserrat Velasco Lince, Horacio Bautista Santos, Fabiola Sánchez Galván, Lidilia Cruz Rivero*) la Motivación Laboral surge alrededor del año de 1700 en el continente europeo. Esto se dio cuando hubo una transformación en el trabajo, de pequeños talleres pasaron a ser fábricas que contaban con maquinaria la cual era manejada por una gran cantidad de personas, con formas distintas de pensar, entre estos estaba que su trabajo sea mejor reconocido, obtener beneficios, entre otros, por lo cual generó malestar en los directivos de la organización, ya que les concebiría un costo mayor en cuanto a la mano de obra, provocando un desinterés y bajo rendimiento laboral. Por esta razón la motivación en la vida laboral ha venido tomando importancia en todos los ámbitos de la sociedad.

Es primordial tomar en cuenta que la motivación nos mantiene anímicamente bien lo cual se refleja en las actividades cotidianas.

De acuerdo con (*Elva Monserrat Velasco Lince, Horacio Bautista Santos, Fabiola Sánchez Galván, Lidilia Cruz Rivero*) La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1920, ha luchado por el bienestar del trabajador ya que es una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Prevista por el Tratado de Versalles en 1919, tiene como objetivos principales mejorar las condiciones de trabajo; promover empleos productivos para el necesario desarrollo social, así como mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo.

Haciendo referencia al texto, se puede decir que la motivación laboral surge como una alternativa ante conflictos como: falta de captación entre las personas, desmotivación, condiciones de trabajo inadecuadas, falta de estímulos y reconocimientos, teniendo como consecuencia la deserción laboral, debido a sus conflictos los patronos se están preocupando más por el talento humano, cumpliendo con sus obligaciones y haciendo sentir parte de la empresa a sus colaboradores, es decir; hacer partícipes de sus triunfos y fracasos, logrando así alcanzar los objetivos propios y de la organización. La finalidad de la motivación es hacernos sentir bien al realizar una acción o dejar de realizarle.

La motivación es una etapa interna que impulsa, dirige y mantiene la conducta de las personas.

Teniendo como referente el concepto anterior se hace énfasis en los siguientes temas: macro, meso y micro ambiente, con la finalidad de tener un conocimiento más amplio de la motivación en la organización.

Hoy en día, todos deseamos de una o de otra manera enfrentar los grandes desafíos que la sociedad nos ha impuesto. Como podemos darnos cuenta los niveles competitivos han aumentado considerablemente y algunas empresas a nivel nacional no consideran el elemento humano como la base del crecimiento de una organización. Es por esta razón que, surge la idea de motivar a los empleados por medio de la comunicación, permitiéndoles sentirse como parte del equipo, con un alto estímulo en el cual ellos puedan desarrollar actitudes positivas, las cuales puedan mejorar su desempeño en sus labores teniendo un crecimiento más productivo en la empresa acorde a la demanda económica del país.

En la Provincia de Pichincha podemos decir que los conocimientos acerca de la motivación laboral están cambiando para bien y esto da un avance a las

organizaciones, se puede ver hoy en día una motivación novedosa, singular, única y cargada de valores, dando como resultado que sus colaboradores se sientan comprometidos tanto con los objetivos personales como los de la empresa, además de esto podemos decir que aún falta en algunas empresas del Distrito Metropolitano de Quito fomentar la motivación, motivo por el cual no incrementan sus utilidades.

En la ciudad de Quito – sector el Inca se encuentra ubicada la empresa “LAVANDERÍAS PICHINCHA”. En la que se va a diseñar un Taller de Técnicas de Motivación Personal dirigida a los colaboradores de la empresa antes mencionada. Su continuo crecimiento está afectando el ámbito laboral, uno de los factores que aqueja es la falta de motivación en sus colaboradores lo cual afecta el desempeño y productividad del personal. En la actualidad la empresa está buscando herramientas de control y organización que permita mejorar la motivación de sus empleados y con ello crear un adecuado clima organizacional así como también le va a permitir saber si las actividades de motivación que se imparta en los empleados, es la adecuada para el logro de sus objetivos.

1.02 Justificación De La Investigación

Las personas tenemos motivos intrínsecos y extrínsecos, los cuales deben ser satisfechos para mantener viva la organización, para ello es importante identificar cuáles son primordiales en los colaboradores si las necesidades internas o externas, al contar con un talento humano diverso se identifican distintas motivaciones a ser satisfechas tales como:

- ✓ Desarrollo profesional
- ✓ Asumir responsabilidades
- ✓ Alcanzar el éxito

- ✓ Recibir pagos y prestaciones
- ✓ Buenas relaciones interpersonales, entre otras.

Es por esta razón he visto la necesidad de implementar un Taller de Técnicas de Motivación personal en la empresa “**LAVANDERÍAS PICHINCHA**”, cuya finalidad es estimular a los colaboradores con el objetivo de que se empodere de la empresa y así mejorar las ventas, aumente los ingresos económicos y al mismo tiempo proporcionar al consumidor un producto de buena calidad. De acuerdo a la situación actual de la empresa se estima necesaria la fomentación de programas de motivación específicamente orientados al logro de excelentes resultados laborales, alineados con las metas organizacionales y con la satisfacción personal de los trabajadores. También podemos complementar con el Objetivo 9 del Plan del Buen Vivir. Que nos hace referencia a los principios y orientaciones para el Socialismo del Buen Vivir la cual reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable.

Posteriormente los resultados de éste proyecto serían muy importantes para la empresa “**LAVANDERÍAS PICHINCHA**”. Con la aplicación que se realizaría permitirá analizar la influencia de la motivación en el entorno laboral y cómo guiar o direccionar al gerente y mandos medios a buscar técnicas de transformación de las actitudes y aptitudes de las personas para lograr un desempeño eficiente.

1.03 Definición Del Problema

La matriz (T) o también llamada matriz de fuerzas bloqueadores nos ayuda a determinar cuáles son las posibles causas que limiten el desarrollo del presente proyecto.

Tabla 1 Matriz (T)

MATRIZ T					
Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Baja productividad de sus colaboradores.	Falta de motivación personal en los colaboradores de la empresa “Lavanderías Pichincha”				Trabajadores satisfechos con alto rendimiento y productividad.
Fuerzas Impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerzas Bloqueadoras
Adecuada organización y distribución de puesto de trabajo.	1	4	4	1	No existe un manual de funciones de acuerdo al perfil del puesto.
Promover una buena integración de colaboradores.	1	4	5	2	Falta de motivación para mantener unas buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores.
Salario acorde a la actividad de cada colaborador.	1	4	4	1	No se cuenta con estímulo para los colaboradores a fin de que el desempeño sea lo más eficiente.
Capacitación y formación permanente al personal referente a conocimientos y destrezas.	1	4	4	1	Desinterés por parte de los directivos de la empresa para efectuar capacitaciones.
Condiciones adecuadas de trabajo.	2	4	4	1	No existe un espacio apropiado de trabajo, (ergonomía).

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Mariuxi Cava

Tabla 2 Ponderaciones

PONDERACIONES DEL PROBLEMA				
1 = Bueno.	2 = Medio Bueno.	3 = Medio.	4 = Medio Alto.	5 = Alto.

1.03.01 Conceptualización de la Matriz (T)

Partiendo del problema central de la empresa “**Lavanderías Pichincha**”. Que es la falta de motivación personal en los colaboradores y para dar solución a este problema investigamos tanto la situación empeorada como la situación mejorada, también contamos con fuerzas impulsadoras y bloqueadoras que detallamos en la matriz (T).

De la dificultad actual se originan dos situaciones: la situación empeorada que es la baja productividad de sus colaboradores, así como también la situación mejorada es contar con trabajadores satisfechos con alto rendimiento y productividad.

Continuando con la conceptualización vamos hablar de las fuerzas impulsadoras y bloqueadoras. Como primera fuerza tenemos, la adecuada organización y distribución de puestos de trabajo. Los límites a mi fuerza impulsadora es que no existe un manual de funciones de acuerdo a los perfiles de puestos.

Siguiendo tenemos la segunda fuerza impulsadora que es, promover una buena integración de los colaboradores. Lo restringido a esto es la falta de motivación para mantener buenas relaciones interpersonales.

Como tercera fuerza está el salario acorde a la actividad de cada colaborador. Lo limitante a esta idea es que en la empresa no se cuenta con estímulos a fin de que el desempeño sea lo más eficiente.

Prosiguiendo tenemos la capacitación permanente al personal referente a conocimientos y destrezas. Lo negativo a esto es el desinterés por parte de los directivos de la empresa ya que consideran que la capacitación es un gasto y no una inversión.

Por último se encuentran las condiciones adecuadas de trabajo (ergonomía). Limitante a esto es que no existe un adecuado y apropiado lugar de trabajo.

CAPITULO II

2.01 Mapeo De Involucrados

Da a conocer las entidades o empresas que están inmersas o afectadas en el problema descrito y sus potenciales soluciones. Así como también los actores que participan de forma directa e indirecta en este proyecto.

Figura 1 mapeo de involucrados



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Mariuxi Calva

2.01.01 Análisis Del Mapeo De Involucrados

Analizado el mapeo de involucrados se establece como principales los siguientes organismos: el Estado quien por medio del Ministerio de Relaciones Laborales aporta ya que es un ente de control y supervisión hacia la empresa; de igual manera del Estado se deriva el Plan Nacional del Buen Vivir con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas; la empresa, aquí están los gerentes, empleados que son los que conforman la organización; continuando tenemos la familia que es el núcleo donde pertenecen los colaboradores de la empresa; el ITSCO es quien nos infunde el conocimiento para poder elaborar este proyecto con técnicas y seguir los lineamientos del mismo.

Como entes involucrados indirectos están: la comunidad que es un grupo humano con un objetivo en común el cual es beneficiarse del servicio de lavado de prendas de vestir; la sociedad, están las personas que también son clientes de la empresa pero están diferenciadas por su estatus medio, bajo, alto.

2.02 Matriz De Análisis De Involucrados

Es un instrumento que contribuye a sistematizar y analizar la información sobre la oposición y apoyo, que puede provocar la intervención de las autoridades gubernamentales u otras organizaciones sociales, así como la población a la implementación de una política, reforma, programa, proyecto, entre otros.

Tabla 3 matriz de análisis de involucrados

MATRIZ ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS					
Actores Involucrados	Intereses Sobre El Problema Central	Problemas Percibidos	Recursos Mandatos Y Capacidades	Interés Sobre El Proyecto	Conflictos Potenciales
Estado	Capacitaciones por medio del Ministerio de Relaciones Laborales.	Desinterés del personal directivo por coordinar las capacitaciones que proporciona el estado.	Ministerio de Relaciones Laborales.	Incrementar la Motivación del personal administrativo y obrero.	Desinterés de determinados organismos que podrían colaborar para este proyecto.
Empresa	Reuniones semanales de planificación de trabajo.	Desinterés por parte de los colaboradores.	Plan del Buen Vivir, Objetivo Nro. 9	Proporcionar un ambiente de calidez y candidez en el lugar de trabajo.	Negligencia y desinterés en la preparación de eventos de capacitación.
Familia	Socializar las técnicas de motivación para poner al tanto de su importancia.	Desgano de conocer su importancia.	Plan del Buen vivir. Objetivo Nro. 9	Facilitar el conocimiento de técnicas de motivación.	Negativa en el empoderamiento de los resultados razón de la motivación.
ITSCO	Realizar talleres sobre motivación.	Apatía de la comunidad ITSCO para asistir a las convivencias	Plan del Buen Vivir, Objetivo Nro. 9	Aumentar la autoestima a través de una integración social.	Desinterés por parte de la comunidad ITSCO en el aporte de comunicación e información.

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Mariuxi Calva

Jerarquía De Involucrados

-  ESTADO
-  EMPRESA
-  FAMILIA
-  ITSCO

2.02.01 Conceptualización Matriz de Análisis de Involucrados

El **Estado** se vincula con el problema central dado que este puede efectuar capacitaciones por medio del Ministerio de Relaciones Laborales para los empleados; se puede dar una dificultad como el desinterés del personal directivo para coordinar las capacitaciones que proporciona el estado. Como recursos, mandatos que aportan en el proyecto tenemos: el Ministerio de Relaciones Laborales a través de la unidad de formación contribuyen en las capacitaciones de acuerdo a una planificación.

El interés sobre el proyecto es aumentar la autoestima a través de un trabajo digno, los problemas que se pueden suscitar son la poca aceptación por parte de la comunidad en lo que respecta a la información.

Siguiendo con los organismos involucrados citamos a la **Sociedad** que para el mejoramiento del problema contribuirá con su aporte para mantener una buena comunicación y magníficas relaciones interpersonales. Como mandatos se puede describir al Objetivo 9 del Plan del Buen Vivir. El cual nos dice que los principios y orientaciones para el Socialismo del Buen Vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable.

La aplicación de este proyecto contribuirá a proporcionar un ambiente armonioso en el lugar de trabajo, se puede anticipar como algo negativo la falta de planificación adecuada para la realización de las reuniones de trabajo.

Continuando con los sujetos involucrados tenemos a la **Familia** que también se puede verse inmersa, socializando las técnicas de motivación para poner al tanto de su importancia respuesta a esto puede ser el desinterés de conocer su importancia. El propósito es adaptar, facilitar el conocimiento de técnicas de motivación, el inconveniente que se puede dar es la inadecuada asesoría sobre el tema. Los Mandatos que se involucran aquí es él: Objetivo 9 del Plan del Buen Vivir que expone que los principios y orientaciones para el Socialismo del Buen Vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable.

En cuanto al interés del proyecto es que se va a facilitar el conocimiento de técnicas de motivación y el inconveniente sería la negativa de los resultados razón de la motivación.

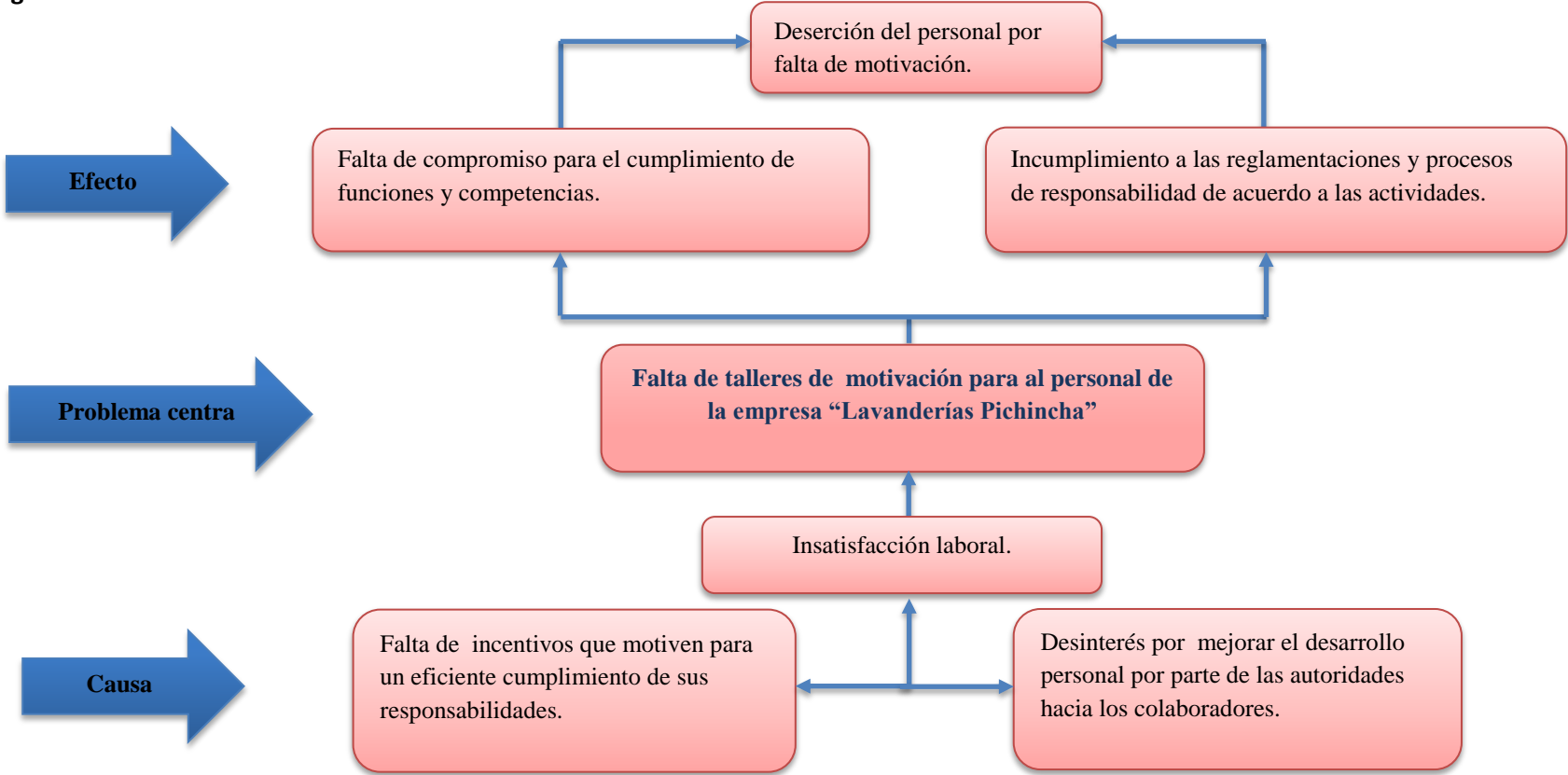
Como último ente involucrado tenemos al **ITSCO**, a través del cual se podría realizar talleres sobre motivación dirigido a los colaboradores; para la consecución del mismo se pueden dar dificultades como la falta de programación, escasa integración por parte de la comunidad ITSCO para asistir a las convivencias; como una ordenanza que aporta que este propósito tenemos el objetivo 9 del Plan del Buen Vivir. Que expone que los principios y orientaciones para el Socialismo del Buen Vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable. De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y como el despliegue de los talentos de las personas. El beneficio de este plan es aumentar la autoestima a través de una integración social; la dificultad a esto es que puede existir una planeación no adecuada por parte de la comunidad ITSCO en el aporte de comunicación e información.

CAPITULO III

3.01 Árbol De Problema

Se puede definir al árbol de problemas como una herramienta práctica que permite identificar con mayor precisión y objetividad el problema percibido dentro de la empresa, en el cual se especifican las causas, efectos y la relación que tiene con el mismo considerando tres enfoques: Estructural, Indirecto, Directo.

Figura 2 Árbol De Problemas



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Mariuxi Calva

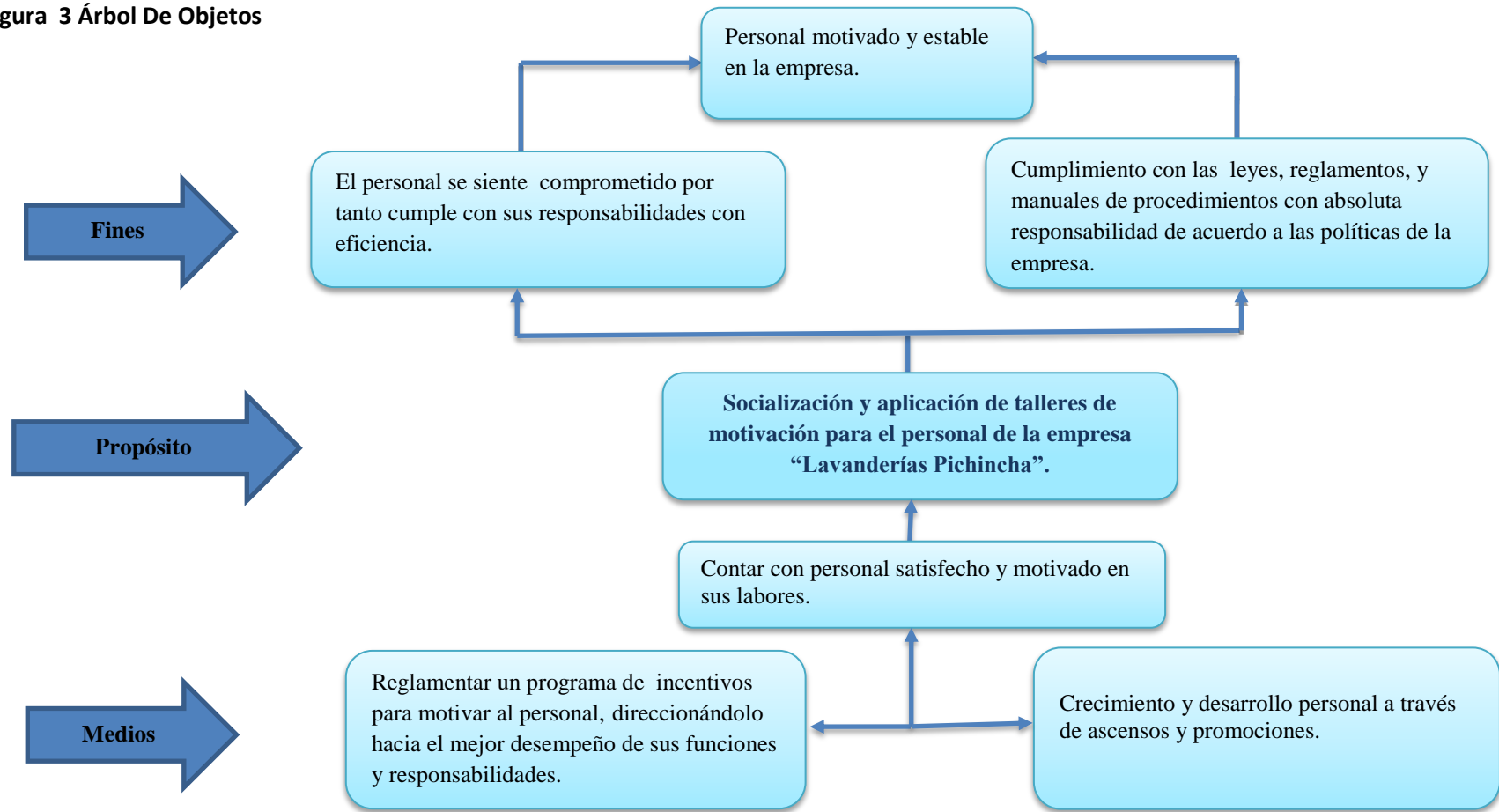
3.01.01 Conceptualización del Árbol de Problemas

En el presente proyecto se tiene como problema central la falta de talleres para motivación al personal de la empresa “Lavanderías Pichincha”; por cuanto no existe la importancia de incentivar y motivar al personal para un eficiente cumplimiento de sus funciones y responsabilidades; así como también hay un desinterés por mejorar el desarrollo personal y profesional por parte de las autoridades para con los colaboradores, lo que provoca una insatisfacción laboral; los efectos que producen estas causas son: la falta de compromiso para el cumplimiento de funciones y competencias y el incumplimiento a las reglamentaciones y procesos de responsabilidad de acuerdo a las actividades dando como resultado la deserción de los colaboradores.

3.02 Árbol De Objetos

El árbol de objetivos es la interpretación positiva del árbol de problemas, permite identificar las áreas concretas de intervención en las que se plantea el problema propuesto. Es importante revisar y analizar cada problema negativo para convertirlo en un objetivo positivo que proporcione soluciones al mismo, de esta manera los efectos se convierten en fines y las causas en medios (Martínez & Fernández, 2010).

Figura 3 Árbol De Objetos



Fuente: Investigación de campo
 Elaborado por: Mariuxi Calva

3.02.01 Conceptualización del Árbol de Objetivos

El propósito de este proyecto es la socialización y aplicación de talleres de motivación para el personal de la empresa; uno de los objetivos es; planificar programas de incentivos para motivar al personal direccionándolo hacia el mejor desempeño de sus funciones y responsabilidades así como también conseguir un crecimiento y desarrollo personal a través de ascensos y promociones, obteniendo de este modo un personal satisfecho, y motivado.

En base a estos objetivos se obtiene como resultado un personal calificado y comprometido con la empresa para el cumplimiento de sus actividades, tareas y funciones de acuerdo a las competencias y responsabilidades; con lo cual se verá reflejado el cumplimiento de leyes, reglamentos, y manuales de procedimientos con absoluta responsabilidad de acuerdo a las políticas y filosofía de la empresa.

CAPÍTULO IV

4.01 Análisis De Alternativas

La matriz de análisis de alternativas es una herramienta de apoyo que puede comparar alternativas utilizando métodos cualitativos y cuantitativos para una posible toma de decisiones.

Primero se identifica las diferentes expectativas hacia conseguir la situación anhelada e ir detallándolas, dando una ponderación de acuerdo a los tres tipos de necesidades de recursos que en el cuadro se detalla (Humano, Técnico y Financiero) tomando como al 5 un puntaje alto, 4 medio alto, 3 medio, 2 medio bajo y el 1 bajo; la factibilidad y, duración del proyecto también serán ponderados con la misma escala de valores totalizando cada una de las estrategias y priorizando de acuerdo al puntaje.

Tabla 4 Matriz de Análisis de Alternativas

Objetivos	Impacto Sobre El Propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categorías
Reglamentar un programa de incentivos para motivar al personal, direccionándolo hacia el mejor desempeño de sus funciones y responsabilidades.	5	4	5	5	4	21	Alta
Crecimiento y desarrollo personal a través de ascensos y promociones.	5	4	5	5	4	24	Alta
Contar con personal satisfecho y motivado en sus labores.	5	4	5	5	4	22	Alta
Socialización y aplicación de talleres de motivación para el personal de la empresa “Lavanderías Pichincha”.	5	5	5	5	4	25	Alta
TOTAL	19	17	20	18	18	92	

Fuente: Investigación de campo
 Elaborado por: Mariuxi Calva

4.01.01 Contextualización De La Matriz De Análisis De Alternativas

En la Matriz Análisis de Alternativas se ha identificado cuatro objetivos que hacen referencia a los siguientes temas: Impacto sobre el Propósito, Factibilidad Técnica, Factibilidad Financiera, Factibilidad Social y Factibilidad Política.

El primer objetivo se refiere a reglamentar un programa de incentivos para motivar al personal, direccionándolo hacia el mejor desempeño de sus funciones y responsabilidades.

Continuando con el segundo objetivo el crecimiento y desarrollo personal a través de ascensos y promociones se refleja un desarrollo de carrera.

El tercer objetivo es contar con un personal satisfecho y motivado para un eficiente cumplimiento de sus actividades laborales.

Como el último propósito se describe la socialización y aplicación de talleres de motivación para el personal de la empresa, los cuales servirán como apoyo para el desarrollo profesional y personal.

Dado que todos los objetivos tienen una jerarquía alta, lo cual indica que los propósitos planteados del presente proyecto se van a cumplir con el apoyo de gerencia para el mejoramiento constante de la empresa.

4.02 Matriz De Análisis De Los Objetivos

La matriz de análisis de impacto de los objetivos identifica los elementos del entorno que podrían afectar a las estrategias a corto, mediano y largo plazo de la empresa y la consideración que habrá que dársele a cada uno.

Mediante esta matriz determinamos a cada una de las estrategias convertidas en objetivos analizando la factibilidad asumiendo como resultado un alto amparo y aceptabilidad por parte de la gerencia en la ejecución del proyecto.

Tabla 5 Matriz de Análisis de Objetivos

Objetivos	Factibilidad De Lograrse	Impacto De Género	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categorías
Reglamentar un programa de incentivos para motivar al personal, direccionándolo hacia el mejor desempeño de sus funciones y responsabilidades.	Actitud positiva de los empleados. (4)	Equilibrio emocional. (5)	Desenvolvimien to adecuado en el entorno empresarial. (4)	Respeto a los derechos laborales. (4)	Salario justo y bonos de acuerdo al desempeño. (4)	21	Alta
Crecimiento y desarrollo personal a través de ascensos y promociones.	Estabilidad laboral. (4)	Personal más productivo. (5)	Contribuye a la mejora social. (4)	El beneficio es para la organización. (4)	Charlas de motivación según el cronograma. (4)	21	Alta
Contar con personal satisfecho y motivado en sus labores.	Colaboradores satisfechos con sus tareas asignadas. (4)	Aceptación y seguridad en sí mismos. (5)	Entorno familiar favorable. (4)	Es conveniente porque permite un crecimiento personal. (4)	Talleres dinámicos y de integración. (4)	21	Alta
Socialización y aplicación de talleres de motivación para el personal de la empresa “Lavanderías Pichincha”.	Incremento de la utilidad en la empresa. (4)	Incrementa el desarrollo personal. (5)	Mejor calidad de vida en los colaboradores. (4)	Cumplimiento de las actividades con eficacia. (4)	Reconocimiento a la labor realizada. (4)	21	Alta
TOTAL						84	

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Mariuxi Calva

4.02.01 Contextualización De La Matriz De Análisis De Objetivos

Según la matriz análisis de objetivos se puede ver que los propósitos son realizables por cuanto se puede obtener cambios favorables como una actitud y aptitud positiva en el empleado, estabilidad laboral, también se puede ver colaboradores satisfechos logrando el incremento en las utilidades y evitando la rotación del personal.

En el impacto de género produce un equilibrio emocional, también se puede contar con un personal más productivo con una aceptación y seguridad en sí mismos.

En tanto en el impacto ambiental se logra un desenvolvimiento adecuado en el entorno empresarial lo que contribuye a un excelente ambiente social y familiar mejorando la calidad de vida de los colaboradores.

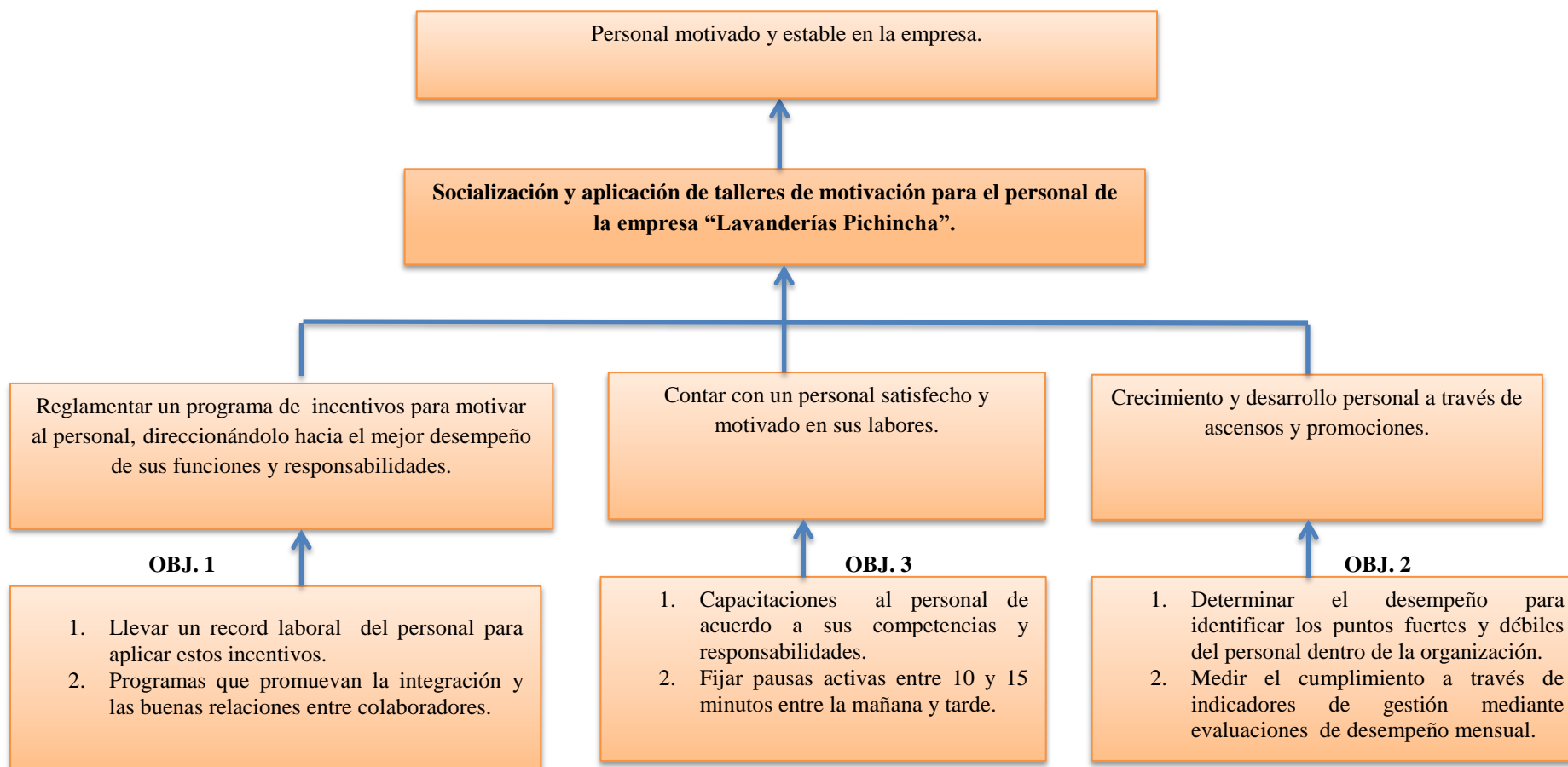
Es importante porque se cumple con las obligaciones laborales, siendo el beneficio para la organización, también es conveniente para lograr el desarrollo personal y profesional y así cumplir las actividades con eficacia.

Siendo sostenible a través de un salario justo y estímulos de acuerdo al desempeño, logros que se cumplirán a través de charlas de motivación, talleres dinámicos y reconociendo el interés por la labor realizada. Con todos estos incentivos la empresa va a obtener un personal altamente calificado.

4.03 Diagrama De Estrategias

El diagrama de estrategias es una herramienta organizacional disciplinada y claramente definida; en esta estrategia se realiza un resumen de los fines directos transformándola en la finalidad principal del proyecto seguido del propósito que se abstraen del problema central.

Figura 4 Diagrama De Estrategias



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Mariuxi Calva

4.03.01 Conceptualización Matriz Análisis de Alternativas

En el diagrama de estrategias se ha planteado actividades por cada objetivo propuesto, con la finalidad de dar a conocer a la organización y aplicarlas con los colaboradores, con el propósito de estimular al personal direccionándolo al cumplimiento eficiente de sus actividades y esto permitirá contar con un personal motivado y estable en la empresa.

4.04 Matriz De Marco Lógico

La matriz de marco lógico permite sustentar e instrumentar su diseño, ejecución, monitoreo y evaluación; se presenta en un cuadro de cuatro filas por cuatro columnas; en la primera columna contiene los objetivos, propósito y actividades a ejecutarse, la segunda columna estarán los indicadores que serán los que nos permitan medir el grado de cumplimiento de los objetivos detallados seguido de los medios de verificación cerrando con un supuesto claramente definido.

Tabla 6 Marco Lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS +
Contar con personal motivado y estable en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de rotación del personal. <p>Previo a la socialización del taller de técnicas de motivación personal los empleados y mandos gerenciales desconocen de la importancia de planes de motivación en un 72%. Lo recomendable es llegar al 100% después de la socialización del mismo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> La comprobación se lo hará mediante las encuestas realizadas al personal de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Pagar un seminario de motivación para los colaboradores en la CAPEIPE
PROPÓSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS +
Socialización y aplicación de talleres de motivación para el personal de la empresa “Lavanderías Pichincha”.	<ul style="list-style-type: none"> Empoderamiento de los colaboradores. <p>Antes de dar a conocer el taller de motivación los administrativos no tienen conocimiento en un 70% de cómo mejorar el cumplimiento de sus actividades. Luego de socializar el taller los gerentes ya conocen como motivar al personal y direccionarlo al cumplimiento de sus actividades en un 100%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Datos estadísticos mediante las indagación elaboradas al personal de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> Charlas de motivación dictadas por un especialista según el cronograma establecido.
COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS +
Reglamentar un programa de incentivos para motivar al personal, direccionándolo hacia el mejor desempeño de sus funciones y responsabilidades.	Organización y coordinación del departamento de talento humano para aplicar estos incentivos.	Verificación del tiempo que lleva en la empresa cada colaborador mediante su contrata de trabajo.	Asesoría de empresas consultoras de recursos humanos, liderazgo y motivación.
COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS +





Crecimiento y desarrollo personal a través de ascensos y promociones.	Los trabajadores se sienten satisfechos por la labor realizada	De acuerdo a la experiencia requerida.	Contar con las herramientas objetivas para la evaluación del desempeño.
COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS +
Contar con un personal satisfecho y motivado para el desempeño en sus labores.	Excelentes resultados y un clima laboral favorable.	Irradiación de energía positiva a los demás colaboradores.	Cursos de capacitación en la CAPEIPE de acuerdo a los grupos ocupacionales.
ACTIVIDADES	RESUMEN DEL PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS DE ACTIVIDADES -
<ul style="list-style-type: none"> ✚ Llevar un registro del personal para la aplicación de incentivos. ✚ Programas que promuevan la integración entre colaboradores. ✚ Determinar el desempeño para identificar los puntos fuertes y débiles del personal dentro de la organización. ✚ Medir el cumplimiento a través de indicadores de gestión. 	<p>GASTOS CORRIENTES</p> <p>✓ 183.00</p> <p>GASTOS DE INVERSIÓN</p> <p>✓ 1370.00</p> <p>APORTACIONES</p> <p>Este proyecto es un aporte muy importante para el desarrollo de la empresa por cuanto un personal motivado representa mayor producción y productividad para los logros y objetivos planificados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facturas ✓ Facturas 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Registro mal organizado. ✚ Desinterés por conocer los programas de integración. ✚ No existe una buena coordinación por parte de los jefes de área para identificar las fortalezas y debilidades de los colaboradores. ✚ No se realiza las evaluaciones según el período determinado.

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Mariuxi Calva

4.04.01 Conceptualización Marco Lógico

La finalidad de este proyecto es contar con un personal motivado y estable en la organización; mediante un taller de motivación personal con el objeto de disminuir la rotación del personal, permitiendo al cliente interno sentirse orgullosos de su trabajo y por tanto mejorar el rendimiento y la productividad, esta finalidad va relacionada con el propósito que es la socialización y aplicación de talleres de motivación para el personal de la empresa, esto permite mejorar la calidad de vida de los trabajadores a través del empoderamiento en su trabajo.

Para una mejor sustentación se plantea tres componentes como son: reglamentar un programa de incentivos para motivar al personal con el objeto de direccionarlos hacia el mejor desempeño de sus funciones y responsabilidades, para esto los responsables deben conocer cómo motivar al personal aplicando estos incentivos. El segundo elemento es crecimiento y desarrollo personal a través de ascensos y promociones con el objetivo que los trabajadores desarrollen una carrera profesional y se sientan satisfechos con la labor realizada, y, por último se ha planteado contar con un personal satisfecho y motivado en sus labores para así obtener un clima laboral favorable para la organización. Este proyecto para su cumplimiento determina algunas actividades como son:

-  Llevar un registro del personal para aplicar los incentivos.
-  Programas que promuevan la integración entre colaboradores.
-  Determinar el desempeño para identificar los puntos fuertes y débiles del personal dentro de la organización.
-  Medir el cumplimiento a través de indicadores de gestión.

El presupuesto total para la elaboración de este proyecto es de \$1.553 (mil quinientos cincuenta y tres dólares).

CAPITULO V

Diseñar Y Socializar Un Taller De Técnicas De Motivación Personal Para El Personal De La Empresa “Lavanderías Pichincha”

5.01. Antecedentes

La empresa “Lavanderías Pichincha” se dedica al lavado en seco; fue fundada en la ciudad de Quito el 9 de abril del 2008, por el Sr. Daniel Cabrera. En la actualidad la empresa cuenta con 5 agencias de lavado en seco, su crecimiento se ha visto afectado por su baja productividad, rotación del personal y clima laboral. Razón por la cual el personal de recursos humanos después de algunas reuniones con directivos de la empresa han decidido buscar solución a esta problemática, es por esto que he propuesto diseñar un taller de Técnicas de Motivación Personal con el objeto de estimular al personal para el mejor desempeño en sus funciones con la finalidad de mantener al personal estable, empoderado de su empresa y que aplique excelentes relaciones interpersonales entre el cliente interno y externo, y así se evitaría caer en discriminación laboral. Porque la motivación es de vital importancia para el desarrollo de cualquier actividad por parte del individuo y, por tanto, también lo es para el desempeño de sus tareas en el contexto laboral.

Este taller tiene como principal objetivo impartir técnicas de motivación que permitan al personal directivo, administrativo como operativo contar con una actitud positiva y buena energía para el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

Personal que conforma el área administrativa y operativa de la empresa “Lavanderías Pichincha”.

Tabla 7 Personal De La Empresa

Personal Por Áreas	
Talento humano	-Analista de Talento Humano (1) -Trabajadora Social (1) -Jefe de Talento Humano (1) -Analista (1)
Contabilidad	-Asistente De Contabilidad (1) -Contador General (1)
Administración General	-Secretaria (1) -Gerente General (1)
Área Operativa	-Planchadores (3) -Lavadores (2) -Perchador (2) -Empaque(2) - Choferes (3)
Ventas	- Entrega Y Recepción (5)

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Mariuxi Calva

5.02 Justificación De La Propuesta

La presente investigación pretende plantear la importancia de motivar a los colaboradores para un mejor desempeño en sus actividades ya que un personal motivado contagia de energía positiva al grupo dando mayor énfasis a las labores que realiza.

Según el diagnóstico de la empresa Lavanderías Pichincha se ha detectado la falta de un programa de motivación para sus colaboradores.

Considerando esta limitación ha surgido la necesidad de diseñar un programa de motivación que permita la mejora del clima laboral en la organización, ya que este debe ser idóneo, de tal forma que la convivencia y la relación que exista en la organización sea agradable y cordial entre los empleados lo que favorece para el desarrollo de las funciones y tareas delimitadas y la salud laboral por parte de los empleadores, lo que permite que su convivencia laboral sea armoniosa. Así mismo es muy importante dar la apertura y hacerles partícipes a los colaboradores a la toma de decisiones con ello el personal se sentiría empoderado de la empresa en sus diversas actividades, beneficiando al cliente interno y externo.

5.03 Objetivos De La Propuesta

5.03.01 Objetivo General

- ✚ Contribuir en la mejora de la organización en cuanto a la satisfacción de las necesidades y de las actividades de los colaboradores, de igual forma queden convencidos de la importancia de la motivación en cualquier ámbito del convivir diario.

5.03.02 Objetivos Específicos

- ✚ Proporcionar los lineamientos a seguir para aplicar el taller de motivación.
- ✚ Detallar los procedimientos a seguir para su aplicación, contribuyendo a la mejora de la organización.
- ✚ Favorecer al desarrollo de la organización mediante planes de motivación.

5.04 Marco Teórico



5.04.01 ¿Qué Es Un Taller De Motivación?

“Taller de Motivación”, es una herramienta que con su aplicación correcta y ordenada permitiría incentivar al personal para su mayor eficiencia en el cumplimiento de sus actividades y responsabilidades así como también el desempeño de los colaboradores está determinado por el buen clima laboral.

5.04.02 Importancia Del Taller De Motivación

Para toda empresa pública o privada es relevante capacitar y motivar al personal de manera constante y sistémica con herramientas que incentiven y motiven ya que esto contribuye al desarrollo personal y profesional de los colaboradores, para que realicen sus actividades de manera óptima trabajando en equipo y así lograr los objetivos propuestos, tomando buenas decisiones y esto se logra a través de la comunicación y coordinación entre las áreas departamentales. Es así que la unidad de Talento Humano debe planear e implementar los programas de motivación para su ejecución así como los materiales necesarios para su aplicación y desarrollo.

5.04.03 Beneficios

-  Incremento de la producción y productividad de la empresa Lavanderías Pichincha.
-  Baja el índice de rotación lo cual favorece en la estabilidad personal y al presupuesto de la empresa.

- ✚ Favorece al buen clima laboral y empoderamiento de los colaboradores con la empresa.
- ✚ Facilita la aplicación, ejecución y cumplimiento de los manuales de procedimientos.
- ✚ Ayuda a la profesionalización de los colaboradores de la empresa.

5.04.04 La Motivación

Según Franken, la motivación se refiere a la dinámica de la conducta; a la forma en que iniciamos, sostenemos, dirigimos y terminamos nuestras acciones. (Franken, 2007).

De acuerdo a lo antes expuesto se puede decir que la motivación es el énfasis que una persona expresa para determinar el medio de satisfacer una necesidad creando un impulso para realizar una acción de mejora o dejar de hacerla.

5.04.05 Motivación Laboral

La motivación laboral es una herramienta muy útil para mejorar el desempeño de los colaboradores ya que los incentiva al mejor cumplimiento de sus actividades con responsabilidad, logrando el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

La motivación laboral está influenciada directamente por varios factores como la personalidad del colaborador, su sistema de creencias, el ambiente social el grado de madurez emocional, entre otros. Y dependerá en gran manera de las acciones como la persona se auto-motive y como lo estimule el medio.

<http://www.monografias.com/trabajos33/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>

5.04.06 EL Proceso Motivacional

El comportamiento humano en el entorno laboral se centra en la necesidad de cubrir una emoción personal de acuerdo al estado deseado, activando la conducta hacia el logro del objetivo que se desea cumplir, liberando así la tensión acumulada.

El proceso motivacional está compuesto por dos actores:

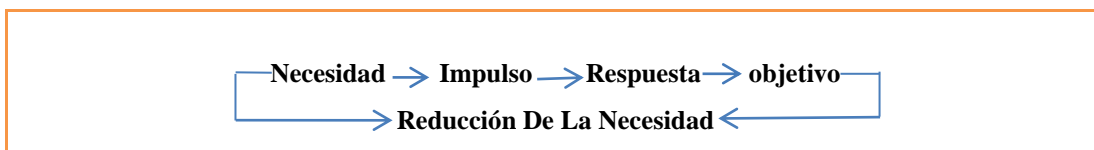
- ✚ **Trabajador:** persona que realiza una actividad para satisfacer una necesidad y cumplir un objetivo.

- ✚ **Empresario:** la habilidad para conseguir que los trabajadores realicen bien el trabajo asignado.

5.04.07 Modelo De Motivación

Las necesidades provocan que se presente un impulso, los impulsos activan una respuesta que busca alcanzar una meta. La cadena de valor termina cuando se alcanza el objetivo. Un modelo simple de la motivación se presentaría así:

Tabla 8 Modelo De Motivación






5.04.08 Tipos De Motivación

- ✓ **Motivación Intrínseca.** Ocurre cuando actuamos sin estímulos externos evidentes. Simplemente disfrutamos de la actividad o la consideramos una actividad para investigar, aprender y realizar nuestros potenciales. Aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, las promociones a cargos inmediatos superiores, aspectos relativos al cumplimiento de las de las tareas, etc. (Baard, Deci y Ryan, 2004; Ryan y Deci, 2000).

- ✓ **Motivación Extrínseca.** Proviene de factores internos de la empresa, como la remuneración, las calificaciones del desempeño, los premios. Es decir todas las actividades que consideramos “trabajo” reciben estímulos extrínsecos (Baard, Deci y Ryan, 2004; Ryan y Deci, 2000).

5.04.09 Reglas Para Motivar

-  Observe la información negativa como valor cultural.
-  Asuma que el ser positivo y el proveer de energía es un valor emocional imprescindible.
-  Diseñe el entorno de tal modo que las acciones valiosas y gratificantes vayan después de que se haya producido un comportamiento deseado.

- Identifique entre los colaboradores a su cargo, directivos, los incentivos potenciales o estímulos gratificantes.

5.04.10 Jerarquía De Las Necesidades” Maslow

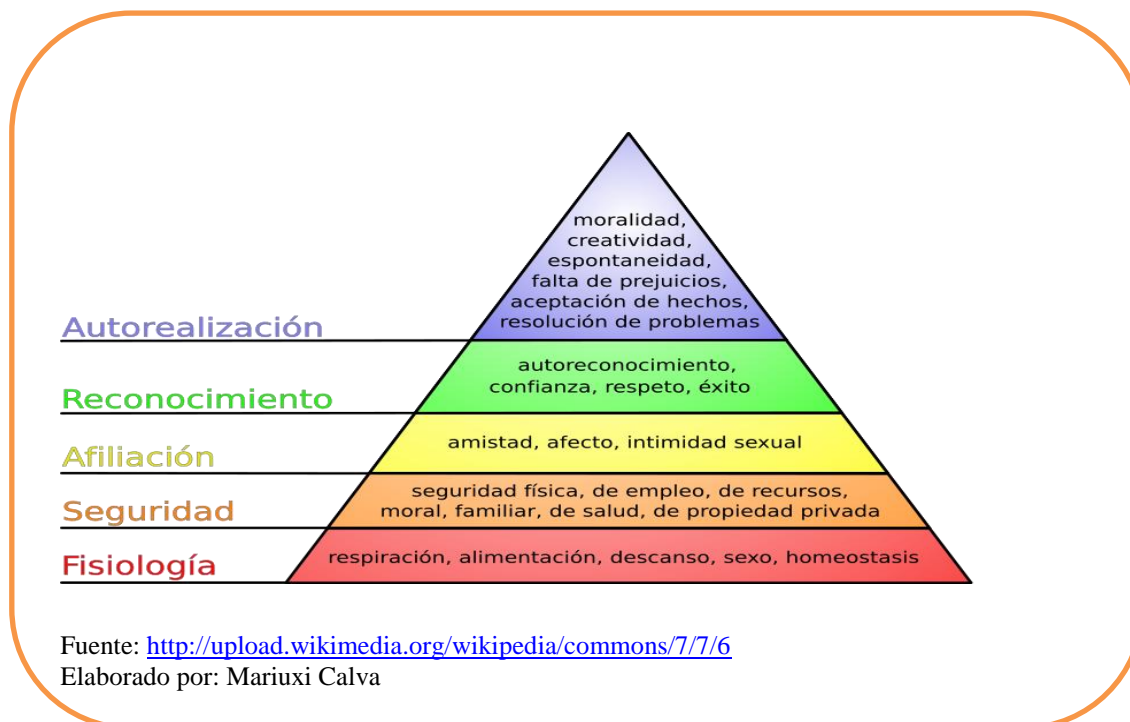
En su obra “Motivación y personalidad” afirma que la motivación no es un impulso, sino una situación de necesidades jerarquizadas, donde unas tienen más importancia que otras. La jerarquía de necesidades se rige por un conjunto de reglas explicitadas por Maslow:

- La necesidad del primer nivel ya está satisfecha, nuestro comportamiento encamina a cumplir la necesidad del siguiente nivel lo cual se convierte en motivador.
- No todos los seres humanos estamos aptos para llegar a la cima de la pirámide jerárquica de las necesidades
- Si una necesidad en un nivel específico no es satisfecha va a predominar sobre el comportamiento generando tensión. Las necesidades más urgentes acaparan al organismo y tienden automáticamente a movilizar sus diferentes tipos de satisfacción.
- Existe más de una motivación. Los diferentes niveles actúan conjuntamente aunque predominan los superiores. Cada necesidad se vincula con la satisfacción- insatisfacción de otras necesidades.

5.04.11 Pirámide De Maslow

En la pirámide de Maslow se detallan las necesidades, las cuales el ser humano va alcanzando según personalidad.

Figura 5 Pirámide De Maslow



5.04.12 Descripción De Las Necesidades De Maslow

- ✓ **Necesidades Fisiológicas.** Las necesidades fisiológicas son propias del ser humano son satisfechas mediante el aire, comida, agua, sueño, sexo, etc, son de carácter intuitivo.
- ✓ **Necesidades De Seguridad.** luego de satisfacer las necesidades fisiológicas el ser humano siente la necesidad de sentir seguridad física y emocional y esta se convierte en principal prioridad sobre otras.
- ✓ **Necesidades Sociales, Necesidad De Afiliación.** Debemos resaltar en este apartado que no se puede hacer equivalente el sexo con el amor. Aunque el amor puede expresarse a menudo sexualmente, la sexualidad puede en momentos ser considerada sólo en su base fisiológica.

- ✓ **Necesidades De Estima, Reconocimiento.** Esto se refiere a la valoración de uno mismo otorgada por otras personas.
- ✓ **Necesidades Del Ser, Necesidades De Autoestima.** Es hacer de mejor manera una actividad poniendo en práctica sus habilidades innatas.

5.04.13 Teoría De Las Necesidades Aprendidas

Con el objeto de entender la motivación este autor clasificó las necesidades en tres categorías:

- ✓ **Necesidad de logro:** Impulso de sobresalir, de luchar por tener éxito. Esta clasificación agrupa a aquellas personas que anteponen el éxito en sí mismo a los premios, buscan situaciones en las cuales puedan asumir responsabilidades y les disgusta el logro de méritos por azar.
- ✓ **Necesidad de poder:** Necesidad de que otros realicen una conducta que sin su indicación no habrían observado. Las personas que la poseen disfrutan de la investidura de “jefe”, tratan de influir en los demás y se preocupan más por lograr influencia que por su propio rendimiento.
- ✓ **Necesidad de afiliación:** Deseo de establecer relaciones interpersonales. Quienes la poseen prefieren situaciones de cooperación a las de competencia, destacándose las primeras por un alto grado de colaboración.

El predominio de un impulso u otro hace que las personas tengan diferentes expectativas laborales, razón por la que esta teoría se aplica a la selección promoción de los individuos en la empresa. McClelland (1989)

5.04.14 Teoría De La Equidad. Adams (1962)

Según Adams la evaluación que hace el sujeto de la recompensa recibida es un factor esencial de la motivación, y se traduce en términos de equilibrio en relación a:

- ✓ Lo que aporta y lo que recibe.
- ✓ Las recompensas que reciben otros individuos respecto a sus aportaciones.

La falta de equidad entre las personas con referencia a sus creencias, ideas, valores sociales provocan una desigualdad entre las personas como es la desigualdad social, la cual afecta al acceso de las personas a otros países, la desigualdad de oportunidades o de trabajo o de estudio, todos estos aspectos provocan malestar en el ser humano, se actuarnos con equidad el individuo se sentiría afectivamente bien.

Es importante el reconocimiento a los colaboradores de acuerdo a las actividades encomendadas con el fin de que los empleados se sientan comprometidos con los objetivos de la organización, esto se resume en la frase a igual trabajo igual remuneración.

Si está siendo recompensado equilibradamente (equidad) seguirá contribuyendo de la misma manera. Por tanto las recompensas recibidas por los empleados deben ser percibidas como equitativas y justas.

5.04.15 Teoría X- Teoría Y. Mcgregor

- ✓ **Teoría X.** El empleado está condicionado a la supervisión de un jefe inmediato es decir que se limita a cumplir sus actividades cuando siente la

presión de sus superiores, este no contribuye voluntariamente al desarrollo y cumplimiento de los objetivos de la organización.

- ✓ **Teoría Y.** El desarrollo del esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el juego o el descanso. Al ser humano común no le disgusta trabajar. El control externo y la amenaza de castigo no son los únicos medios de encauzar el esfuerzo humano hacia los objetivos de la organización, el hombre debe dirigirse y controlarse a sí mismo en servicio de los objetivos a cuya realización se compromete.
- ✓ **Teoría Z.** La teoría Z se basa, entre otros, en los siguientes valores: confianza, intimidad, sutileza. William Ouchi (1981)

CONFIANZA: En la empresa Z se entiende que la gente se va a comportar correctamente, es decir, se promueve la confianza en el personal el resultado es que el trabajador se comporta de acuerdo a lo que se espera de él.

INTIMIDAD: El jefe se preocupa por su empleado; por conocer su situación, sus alegrías, sus angustias, triunfos, ansiedades, etc. Y darle apoyo afectivo y psicológico.

SUTILEZA: El trato de los jefes con los empleados debe adecuarse a cada empleado en particular. Todas las personas se diferencian entre si y por lo tanto cada individuo necesita un trato específico.

5.05 Relación De Contenidos

Los contenidos citados están concatenados conjuntamente, centrados en el tema mismo de la motivación, encaminados en explicar cómo esta influye en cada individuo y cuán importante es en las relaciones laborales y en nuestras vidas, y en cuanto a la empresa se explica que es la capacidad que tiene la empresa para

mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realiza para alcanzar los objetivos de la organización. Del mismo modo se manifiesta que el éxito de toda organización se logra cuando los colaboradores sienten que los objetivos de la empresa están alineados a sus objetivos propios, y para ello es necesario, capacitar, motivar y reconocer a los empleados porque de ellos depende el crecimiento de la misma.

De la misma forma se explica que una persona motivada contagia de energía positiva a las personas que están en su entorno, transmite ese espíritu de trabajar con entusiasmo, seguridad y confianza por tanto es importante que los directivos de toda organización sea pública o privada no descuiden el capital humano, el objetivo es que se forme un equipo de trabajo en el que el jefe no sea quien de órdenes al contrario sea quien guie a sus colaboradores al cumplimiento de los objetivos planteados.

La administración moderna (por procesos), determina que las relaciones laborales están en función del cumplimiento de los objetivos a través de indicadores de gestión establecidos por los grupos o equipos de trabajo en función participativa y que conllevan a que la evaluación del desempeño sea objetiva, siendo para ello de mucha importancia contar con un personal motivado, participativo y que sea considerado en las decisiones de la empresa.

Por esta razón se insiste en motivar al personal, por ello se va a realizar un taller de motivación con la finalidad de llegar a cada uno de los colaboradores con las actividades de motivación e incentivando a que los directivos de la empresa las tomen en cuenta para su aplicación y ejecución.

5.06 Descripción De La Herramienta Metodológica

La investigación básicamente consiste en la recopilación de conocimientos existentes derivados de un estudio totalmente verídica, especialmente dirigida a la mejora continua de la organización.




5.06.01 Direccionamiento De La Investigación

La presente investigación se encuentra dirigida al personal administrativo y operativo de la empresa Lavanderías Pichincha, la cual se encuentra afectada por la falta de motivación de su personal.

5.06.02 Descripción De La Muestra

Para elaborar el presente proyecto se tomó en consideración los factores que afectan a la empresa, los cuales están basados principalmente en la falta de motivación la misma que afecta a la producción, productividad y clima organizacional; para lo cual se va a aplicar técnicas de motivación y reconocimiento para mantener buenas relaciones interpersonales, integración y empoderamiento.

La población de la empresa “Lavanderías Pichincha” está conforman en tres áreas:

-  Área Administrativa (8)
-  Área Operativa (12)
-  Área De Ventas (5)

5.06.03 Técnicas De Recolección De Datos

Es un recurso que se utiliza para extraer información necesaria para el logro de los objetivos de una investigación.

- ✚ **Encuesta:** es un tipo de investigación en el cual se recopila datos por medio de un cuestionario previamente señalado, con la finalidad de conocer el conocimiento de los participantes de acuerdo al tema investigación planteada.

5.06.04 Diseño De La Encuesta

El modelo de la encuesta se lo realizó con preguntas de acuerdo al tema propuesto y acorde a las necesidades de la organización.

TEST DE MOTIVACIÓN LABORAL

A continuación se presenta una serie de preguntas con la finalidad de determinar la motivación que produce el trabajo en las personas, así como los factores que intervienen en ella; para lo cual se pide responder las preguntas con absoluta sinceridad y libertad. Lea cuidadosamente las preguntas y escoja la respuesta según su criterio, marcando con una "X" .

DATOS GENERALES

NOMBRE: _____ EDAD: _____ SEXO: _____

1. Tiene usted conocimiento sobre talleres de motivación?

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

2. Considera usted que el medio laboral de la organización es favorable?

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

3. Se siente participe del éxito y fracaso de su área de trabajo?

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

4. Recibe algún incentivo cuando realiza bien su trabajo?

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

5. Le gustaría que la empresa realice actividades de integración personal?

SI	
NO	

6. Considera usted importante que la empresa a través de talleres de motivación realce el espíritu personal y laboral de los trabajadores?

SI	
NO	

7. ¿En cuál (s) de las siguientes actividades le gustaría participar para una mejor y mayor integración con los compañeros de trabajo?

Deportivas	
Capitaciones	
Reconocimientos	

8. ¿Cree usted que los trabajadores participarán para el cumplimiento eficaz de los talleres de motivación en la empresa?

SI	
NO	

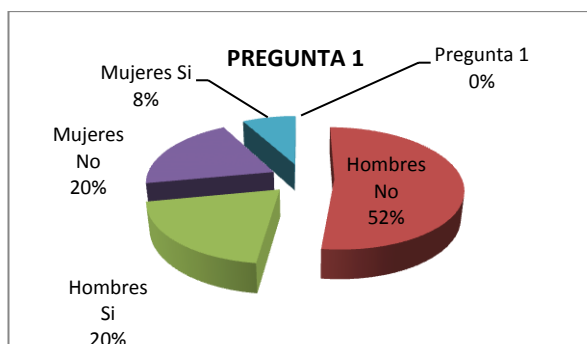
5.06.06 Interpretación De Resultados

1. Tiene usted conocimiento sobre talleres de motivación?

Tabla 9 Pregunta 1

Hombres (72%)	No	13
	Si	5
Mujeres (28%)	No	5
	Si	2

Figura 6 Pregunta 1



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Mariuxi Calva

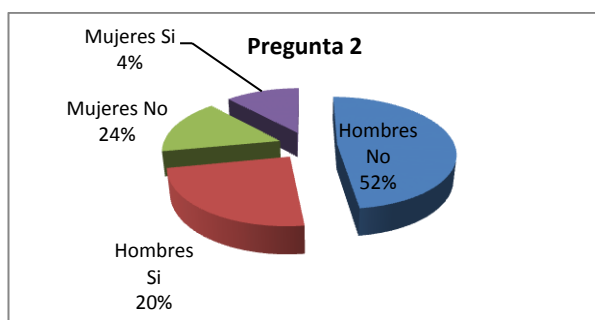
Mediante el gráfico se puede observar que el 72% de los encuestados no tienen conocimiento de un taller de motivación, mientras que el 28% si ha escuchado sobre el tema planteado. Este indicador determina hacer una inducción acerca de este tema que es muy útil para el personal.

2. Considera usted que el medio laboral de la organización es favorable?

Tabla 10 Pregunta 2

Hombres (72%)	No	13
	Si	5
Mujeres (28%)	No	6
	Si	1

Figura 7 Pregunta 2



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Mariuxi Calva

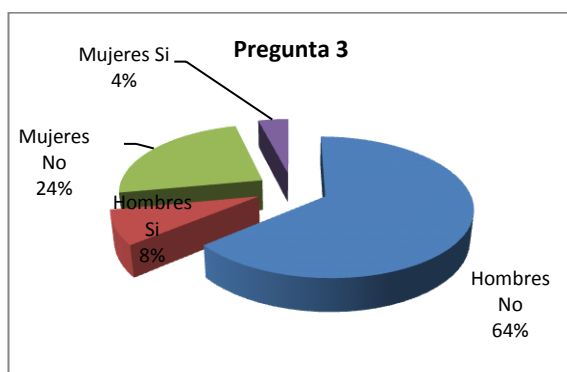
Según la investigación realizada el 76% manifiesta que el clima de la organización no es favorable mientras que el 24% tiene un buen clima laboral. Con este diagnóstico se puede identificar que una de las causas es la falta de motivación lo que me lleva a buscar una herramienta de cómo mejorar el ambiente laboral y esto se lo puede hacer mediante técnicas de motivación con la finalidad de estimular al personal para un mejor rendimiento.

3. Se siente partícipe del éxito y fracaso de su área de trabajo?

Tabla 11 Pregunta 3

Hombres (72%)	No	16
	Si	2
Mujeres (28%)	No	6
	Si	1

Figura 8 Pregunta 3



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Mariuxi Calva

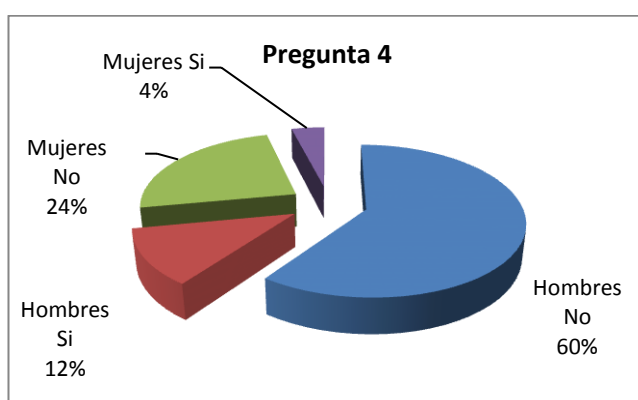
Mediante la gráfica se refleja que el 88% de la población no tiene participación en los buenos resultados o fracasos de la empresa, tanto que el 8% expresa tener participación. Con este resultado se puede ver que falta reconocimiento a la labor realizada por parte de la empresa algo muy importante que se debe reglamentar para la mejora de la misma.

4. Recibe algún incentivo cuando realiza bien su trabajo?

Tabla 12 Pregunta 4

Hombres (72%)	No	15
	Si	3
Mujeres (28%)	No	6
	Si	1

Figura 9 Pregunta 4



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Mariuxi Calva

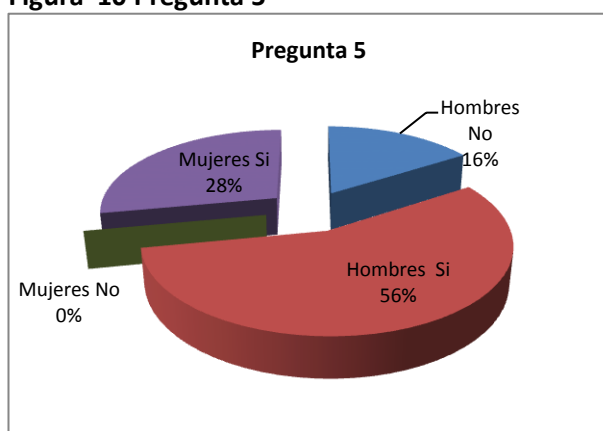
A través de la encuesta un 84% de los encuestados manifiesta no haber recibido incentivos por parte de la organización y un 16% considera que si ha sido incentivado. Este indicador refleja la falta de incentivos por parte de la empresa, algo que no se debe descuidar porque debemos saber que el elemento humano es la parte más importante la organización.

5. Le gustaría que la empresa realice actividades de integración personal?

Tabla 13 Pregunta 6

Hombres (72%)	No	4
	Si	14
Mujeres (28%)	No	0
	Si	7

Figura 10 Pregunta 5



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Mariuxi Calva

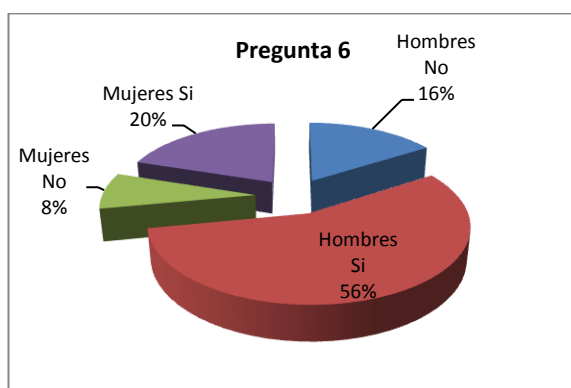
El 84% de los encuestados está de acuerdo con realizar actividades de integración, mientras que el 16% no lo aprueba. Según estos datos se ve la importancia de implementar actividades que permitan la integración y socialización de los colaboradores algo que favorece al buen clima laboral.

6. Considera usted importante que la empresa a través de talleres de motivación realce el espíritu personal y laboral de los trabajadores?

Tabla 14 Pregunta 6

Hombres (72%)	No	4
	Si	14
Mujeres (28%)	No	2
	Si	5

Figura 11 Pregunta 6



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Mariuxi Calva

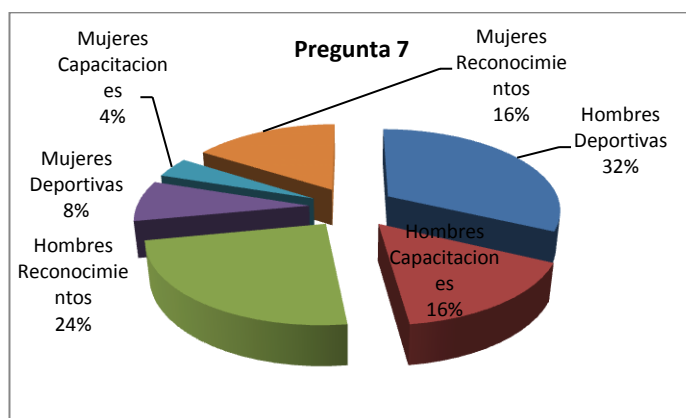
Según la gráfica el 24% expresa que no tendría resultados favorables los talleres de motivación y un 76% está de acuerdo con la realización de los talleres de motivación. Se puede decir según estos datos que el personal requiere de planes de motivación para mejorar la productividad de la organización.

7. ¿En cuál (s) de las siguientes actividades le gustaría participar para una mejor y mayor integración con los compañeros de trabajo?

Tabla 15 Pregunta 7

Hombres (72%)	Deportivas	8
	Capacitaciones	4
	Reconocimientos	6
Mujeres (28%)	Deportivas	2
	Capacitaciones	1
	Reconocimientos	4

Figura 12 Pregunta 7



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Mariuxi Calva

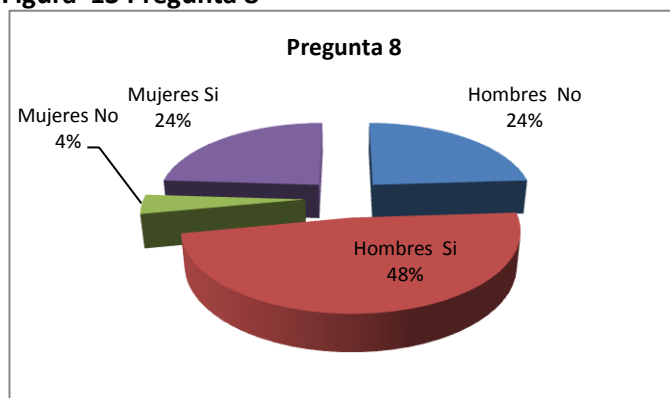
Mediante la indagación realizada un 40% le gustaría las actividades deportivas, un 32% prefiere reconocimientos y un 20% desearía recibir capacitaciones. Con estos datos se expresa que el personal está de acuerdo con la implementación de actividades que van a permitir a la organización contar con un personal más motivado y por tanto satisfecho de su labor realizada.

8. ¿Cree usted que los trabajadores participarán para el cumplimiento eficaz de los talleres de motivación en la empresa?

Tabla 16 Pregunta 8

Hombres (72%)	No	6
	Si	12
Mujeres (28%)	No	1
	Si	6

Figura 13 Pregunta 8



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Mariuxi Calva

Un 28% de la población encuestada expresa habría una participación parcial de los colaboradores en los talleres de motivación mientras que el 72% manifiesta que si tendrá acogida los talleres. Según los datos se puede decir que los colaboradores de la empresa están de acuerdo en participar en los talleres, ya que les permitirá motivarse y sentir que la empresa se preocupa por el bienestar emocional de sus empleados.

Como una conclusión total a la encuesta se manifiesta que en su mayoría los colaboradores están de acuerdo que la empresa implemente proyectos de motivación lo cual permite estimular y reconocer al colaborador y por ende mejorar la productividad de la organización.

MODELO DE ENCUESTA DESPUÉS DE SOCIALIZAR EL TALLER DE MOTIVACIÓN

TEST DE MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado encuestado a continuación se presenta una serie de preguntas con la finalidad de determinar la importancia de la motivación en el trabajo así como los factores que intervienen en ella; para lo cual se pide responda las preguntas con sinceridad y libertad. Lea curiosamente las preguntas y escoja su respuesta según su criterio, marcando con una "X" .

DATOS GENERALES

NOMBRE: _____ EDAD: _____ SEXO: _____

1. **Ahora que usted ya tiene conocimiento acerca de un taller de motivación, le gustaría que se lo realice en su empresa.**

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

2. **El taller de motivación respondió a sus intereses y expectativas?**

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

3. **Según su criterio, una persona motivada rinde efectivamente en su trabajo.**

SI	
NO	

4. **La integración entre compañeros ha mejorado luego de haber socializado el taller de motivación.**

SI	
NO	

5. **El entorno laboral en la empresa ha mejorado?**

SI	
NO	

6. **Considera positivos los resultados al aplicar este taller de motivación?**

SI	
NO	

7. **Se siente más integrado a la empresa luego de cumplida la motivación en los días asignados?**

SI	
NO	

5.07 Formulación Del Proceso De Aplicación De La Propuesta De Un Taller Técnicas De Motivación Laboral

El siguiente taller de motivación cuenta con elementos que contribuyen a la mejora de la organización ya que un ambiente de trabajo relajado y confortable es fundamental. Vale decir que cuanto más contentos y felices se sientan los empleados, mejores serán los resultados individuales y grupales. Es importante que

el trato sea igual para todos, no debe haber discrimenes favoritismos. Si esto ocurre, comenzará la rivalidad y la competencia desleal originando un mal clima laboral. Es por ello que se detalla tres aspectos que considero importantes tomar en cuenta.

- ✚ **Forme al personal.** Para que un empleado mejore; necesita entrenarse, estudiar, capacitarse, y para ello se le debe dar todas las herramientas y posibilidades para que lo realice. Esto lo hará crecer en conocimientos, que serán positivos para la empresa.
- ✚ **Posibilidad de crecimiento profesional y personal.** No hay nada peor que no ver el horizonte, y verse estancado o truncado. Esto se lo puede evitar premiando los logros alcanzados, e implementando incentivos no únicamente remunerativos si no premios y reconocimientos personalizados y grupales.
- ✚ **Tener seguridad en el trabajador.** No prejuzgues si un objetivo no se logra, pues pensar que el empleado siempre dará excusas es muy frustrante y desmotivante, y esto provoca insatisfacción. Pregunte, averigüe que pudo haber sucedido y escuche, siempre habrá una explicación justa.

5.07.01 Lineamiento a Seguir En El Programa De Motivación

- ✚ Estar pendiente de la evolución del clima laboral entre colaboradores.
- ✚ Los incentivos y actividades de integración deben ser aplicados tanto al área administrativa como operativa.
- ✚ Establecer el cronograma de aplicación de talleres motivacionales.
- ✚ El taller de motivación se debe reformar de acuerdo a las necesidades que el personal requiera.

5.07.02 Cómo Se proyecta El Taller De Motivación

El taller de motivación para la empresa Lavanderías Pichincha se plantea que el personal de talento humano debe conocer de los tipos de actividades que se va a exponer o realizar en el taller las cuales deben estar claras para su aplicación.

5.07.03 Descripción De Las Actividades

En el taller se van a exponer dinámicas de forma de aumentar la motivación en el trabajo, Además también se recomienda que se aplique los reconocimientos y estímulos para complementar la motivación de los colaboradores.

Dinámicas De Motivación

Son ejercicios grupales de carácter participativo y vivencial lo que permite un mejor clima laboral dentro de la empresa y un mayor rendimiento laboral. Son dinámicas muy interesantes que se pueden realizar para reforzar la motivación laboral de los trabajadores y que, sin embargo, no realizan muchas empresas.

Dinámica De Presentación

Finalidad: permite conocerse mejor entre los miembros del grupo.

Tiempo: el tiempo aproximado en que debe transcurrir la técnica es de 40 minutos.

Materiales: ninguno.

Tamaño del grupo: limitado.

Lugar: cancha.

Desarrollo de la actividad:

Se trabaja con grupos en un espacio determinado o salón. Una opción puede ser que las personas se coloquen en círculo, cada uno de ellos en silencio mira a los demás y elige a la persona que menos conoce para un diálogo. Estas personas hablarán durante 10 minutos sobre cuestiones que permitan conocerse. Después, vuelven al círculo y comentan lo que se descubrió de la otra persona y los sentimientos con respecto a esto.

Dinámica De Reconocimiento De Cualidades

Finalidad: Esta dinámica va a mostrar a las personas lo bueno que tienen, aunque también se pueden conocer aspectos negativos, que también ayudarán a mejorar.

Tiempo: esta dinámica tendrá un tiempo de 30 a 40 minutos.

Materiales: papel, lápiz, esfero.

Tamaño del grupo: limitado

Lugar: salón amplio

Desarrollo de la actividad:

Se crea un grupo en el que cada miembro debe escribir el nombre de una de las personas del grupo, y a su lado se pone una cualidad que caracteriza a esta persona, se va pasando entre las personas y se va añadiendo una cualidad en cada sobre. Para que no se repitan nombres se pueden crear sobres vacíos con el nombre de cada persona. (<http://dinamicasformativas.blogspot.com/>)

Dinámica De Trabajo En Equipo

Finalidad: estimula a los empleados a trabajar en equipo.

Tiempo: esta dinámica tendrá un tiempo de 40

Materiales: ninguno

Tamaño del grupo: limitado

Lugar: salón amplio

Desarrollo de la actividad:

La dinámica se llama “El Secreto”. Se divide a los empleados en equipos de 10 a 15 personas. Se les pide que se sienten uno al lado del otro en una habitación grande o un pasillo largo. A un extremo de la hilera, se le pide a uno de ellos que escriba una oración. Ahora, debe inclinarse y susurrar la oración a la persona que tiene al lado. Este proceso se repite a lo largo de toda la hilera hasta que el último empleado dice la oración en voz alta. La oración se puede decir una sola vez, sin aclaraciones. Cuando la última persona la repite en voz alta, compárala con la original. Al final se premia a los equipos con mayor cantidad de oraciones correctas.

(<http://dinamicasformativas.blogspot.com/>)

Dinámica Para Animar Al Equipo

Finalidad: ilustrar la búsqueda de “caricias animar y energizar a un grupo fatigado. Ayuda a crear un ambiente alegre y agradable.

Tiempo: esta dinámica tendrá un tiempo de 30 minutos.

Materiales: ninguno

Tamaño del grupo: limitado

Lugar: salón amplio o una cancha de preferencia.

Desarrollo de la actividad: pobrecito gatito.

- ✚ El instructor pide a los participantes que se sienten en círculo.
- ✚ El instructor selecciona a un participante y le indica que él será el gato. Asimismo le menciona que deberá caminar en cuatro patas y deberá moverse de un lado a otro hasta detenerse frente a cualquiera de los participantes y hacer muecas y maullar tres veces.
- ✚ El instructor explica a los participantes que cuando el gato se pare frente a ellos y maúlle tres veces, la persona deberá acariciarle la cabeza y decirle “pobrecito gatito”, sin reírse. El que se ría, pierde y da una prensa, sale del juego o le tocará el turno de actuar como “gato”. (Se debe establecer una de las tres normas y decir la condición al principio del ejercicio).
- ✚ El instructor guía un proceso para que el juego analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida. (<http://dinamicasformativas.blogspot.com/>)

Dinámica De Motivación

Finalidad: Mostrar que la motivación es interna, pero los incentivos externos pueden iniciar la acción en los humanos.

Tiempo: esta dinámica tendrá un tiempo de 15 minutos.

Materiales: Billetes de banco (o quizá monedas) ocultos y sujetos con cinta adhesiva debajo de las sillas de los asistentes.

Tamaño del grupo: limitado

Lugar: un salón suficientemente amplio que permita a los participantes estar sentados y poder levantar las sillas.

Desarrollo de la actividad:

Dado que la motivación es a menudo un lugar común, recalque que la motivación se refiere a algo "interno, no externo, que da el motivo para hacer una cosa". Para ilustrarlo diga al grupo "por favor levanten la mano derecha". Espere un instante, dele las gracias al grupo y pregúnteles: ¿Por qué hicieron eso? La respuesta será: "Porque usted nos lo dijo." "Porque dijo 'por' favor" etc.

Después de 3 o 4 respuestas, dígales: muy bien. Ahora ¿me hacen el favor todos de ponerse de pie y levantar sus sillas?

Lo más probable es que nadie lo haga. Continúe: "Si les dijera que hay billetes dispersos en el salón debajo de las sillas, podría eso motivarlos para ponerse de pie y levantar sus sillas" Todavía, casi nadie se moverá; entonces dígales: "Permítanme decirles que sí hay billetes de banco debajo de algunas sillas." (Por lo general, se levantarán dos o tres asientos y muy pronto los seguirán lo demás. Conforme encuentran los billetes, señale: "Aquí hay uno, allí en el frente hay otro," etc."

Se les aplicarán unas preguntas para su reflexión:

¿Por qué necesitó más esfuerzo para motivarlos la segunda vez?

¿Los motivó el dinero? (Haga hincapié en que el dinero muchas veces no actúa como motivador.)

¿Cuál es la única forma real de motivar? (Acepte cualquier respuesta pertinente, pero insista en que la única forma de lograr que una persona haga algo, es hacer que lo desee. ¡No hay otro modo! (<http://dinamicasformativas.blogspot.com/>))

Reconocimientos E Incentivos

Reconocimientos

Los reconocimientos son la retroalimentación positiva hacia los colaboradores de tal forma que sientan que su esfuerzo es valorado por ende lo retribuyan con dedicación entusiasmo y compromiso y este no debe venir solo de los jefes, también debe venir de los compañeros de trabajo. Se debe reconocer el logro y superación de

metas, el buen desempeño, el buen servicio, las buenas ideas, el cumplimiento de objetivos, ya sea en temas laborales y personales.

Consideremos Unos Reconocimientos De Cero Costos:

- ✚ La "palmadita" en el hombro con el gesto sincero y alegre agradeciendo la tarea bien cumplida.
- ✚ La expresión espontánea de felicitación y agradecimiento, delante de los compañeros de equipo.
- ✚ La manifestación de la buena labor del compañero durante una reunión de grupo o asamblea.
- ✚ Difusión a través de una carta, o aviso en cartelera, o anuncio por sonido ambiental, de los méritos del trabajador.
- ✚ La incorporación en la hoja de vida del trabajador, de una nota correspondiente al logro alcanzado.

<http://www.monografias.com/trabajos44/reconocimiento-laboral/reconocimiento-laboral2.shtml>

Reconocimientos De Costo Moderado:

- ✚ Entrega de un pergamino, o placa, según la magnitud del logro.
- ✚ Entrega de un pin, regalo o detalle, delante de sus compañeros y/o familiares.
- ✚ Obsequio de artículos para uso personal, con su nombre y el de la empresa.
- ✚ Invitación a un almuerzo, una cena, o atención especial, incluyendo a miembros de su familia delimitadamente.
- ✚ Permiso de tiempo libre para el trabajador.

<http://www.monografias.com/trabajos44/reconocimiento-laboral/reconocimiento-laboral2.shtml>

5.08 Video De Bienvenida

Figura 14 video de bienvenida



**BIENVENIDOS AL
TALLER DE MOTIVACIÓN PERSONAL.**

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
CORDILLERA**

https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&cad=rja&uact=8&ved=0CCcQtwIwA2oVChMIgZeSyrW9yAIVAx0eCh1DkQcM&url=http%3A%2F%2Fwww.youtube.com%2Fwatch%3Fv%3DEnQhERZwF5k&usg=AFQjCNF_B7dMv8Shv7yQp3KcOu3sugwFg&bvm=bv.104819420,d.dmo

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Mariuxi Calva

5.09 Reglas De Oro

Son normas, a seguir antes de iniciar una exposición, las cuales deben ser respetadas por los participantes para una correcta aplicación del tema.

Buenas tardes señoras, señores, y jóvenes aquí presentes, antes de iniciar el taller les pido de favor a todos me colaboren con las siguientes indicaciones con la finalidad de que la información que voy a impartir con ustedes llegue de forma clara a todos ustedes.

1. Apagar el celular

2. No ingerir comidas ni bebidas
3. Permanecer en el puesto asignado
4. Evite conversar o distraer la atención de su compañero
5. Para tomar la palabra , hay que pedirla levantando la mano
6. Mientras alguien hace uso de la palabra permanecer en silencio
7. Hacer preguntas relacionadas con el tema

5.10 Video Para Iniciar La Exposición

https://i.ytimg.com/vi_webp/Fshit6CPoos/default.webp

5.11 Contenidos Del Taller

1. Qué Es Un Taller De Motivación?
2. Importancia Del Taller De Motivación
3. Beneficios Del Taller De Motivación
4. Reglas Para Motivar
5. Programa De Motivación
6. Lineamiento A Seguir En El Programa De Motivación
7. Cómo Se Proyecta El Taller De Motivación
8. Descripción De Las Actividades
9. Dinámicas De Motivación

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Recursos

6.01.01 Recurso Humano

El Talento Humano es el factor más importante con el que la empresa cuenta, desarrollando el manejo y funcionamiento de desempeño.



Capital Humano

- ✓ Personal administrativo
- ✓ Personal operativo
- ✓ Personal de ventas
- ✓ Personal atención puerta a puerta

6.01.02 Recursos Financieros

Son los de carácter económico que la empresa requiere para el desarrollo de las actividades.

Recursos Propios

-  Dinero en efectivo
-  Acciones




Recursos Ajenos

-  Préstamos a bancos Pichincha, Guayaquil






Mediante un adecuado manejo de las finanzas depende el éxito de la organización.









6.01.03 Recursos Materiales

Medios tangibles que son propiedad de la empresa.

-  Infraestructura
-  Vehículos
-  Materiales de oficina



Recursos materiales

-  Deja industrial
-  Cloro industrial
-  Químicos para sacar manchas
-  Aceite para las máquinas de lavado y planchado
-  Empacadora eléctrica

-  Armadores
-  Hilo
-  Agujas
-  Botones
-  Cinta de embalaje
-  3 furgonetas Chevrolet
-  Un vehículo Hyundai Murano
-  Instalaciones de la planta

6.01.04 Recursos Tecnológico

Son herramientas de apoyo para la coordinación de las tareas que realizan y para el crecimiento con la competencia.

-  2 Computadora de escritorio
-  2 Impresoras

6.02 Presupuesto

Tabla 17 Presupuesto

Gastos de Inversión			
Cantidad	Detalle	Valor Unitario	Valor Total
1	Capacitación	30/ h -8h-	240
1	Laptop Sony Vaio	750	750
2	Resma de papel	4.50	9.00
1	Flas memory Kingston 16 GB.	16.50	16.50
24	Esfero Azul Bic.	0.25	6.00
3	Marcadores	0.50	1.50
1	Libreta de apuntes	0.80	0.80
1	Internet Plan Claro por 6 meses	30	180
1	Movilización	2.00 (diario-)	200
Gastos Corrientes			
8 horas	Alquiler de ninfocus	6.00	48.00
1	Alquiler de sala de capacitaciones	100	100.00
300	Copias	0.05	15.00
200	Impresiones	0.10	20.00
Subtotal			1586.80
5% de Imprevistos			79,34
Total			1666.14

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Mariuxi Calva

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

Como conclusión al objetivo general este proyecto se basa en desarrollar actividades que incentiven y motiven al personal logrando un eficiente clima laboral direccionarlo hacia el cumplimiento de sus objetivos propuestos.

También se concluye expresando la importancia del desarrollo personal y profesional de un colaborador teniendo en cuenta el potencial de cada uno de ellos y resaltarlos mediante ascensos y promociones a través de méritos lo que permitirá que el trabajador se sienta parte importante de la empresa.

Así como también vale hacer énfasis en la importancia de sentirse emocionalmente bien, lo que le permitirá tener seguridad en el cumplimiento de sus obligaciones y en la aplicación de las disposiciones, resultados que se obtienen con las actitudes y aptitudes propias del trabajador.

7.02 Recomendaciones

Se recomienda a la empresa incluir en el Plan Operativo Anual (POA) programas de motivación y capacitación para con los colaboradores con el objeto de mantener un clima laboral favorable para la organización, cabe indicar que la empresa cuenta con los recursos para financiar estos proyectos que serán de mucha utilidad y se verá reflejado en la productividad de los colaboradores.

Se pide a la organización se reglamente el reconocimiento a los colaboradores de acuerdo a las actividades y trabajos propios de su responsabilidad de esta forma se van a sentir motivados y conscientes de la eficiencia del trabajo que realiza y que es de beneficio de la empresa.

También es recomendable que el departamento de Talento Humano se preocupe por los colaboradores de la organización, que eventualmente delegue una persona que mantenga comunicación directa con ellos que puede ser en forma grupal o personal para que el personal sienta identificado e importante para con la empresa, y que están siendo reconocidos, lo que permitirá un mayor grado de eficiencia entusiasmo y dedicación en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

ANEXOS







BIBLIOGRAFÍA

Las fuentes que se utilizaron para elaborar este proyecto fueron libros y direcciones electrónicas de internet.

Libros

- Introducción a la psicología
Autor: DENNIS COON / JOHN O. MITTERER
- Administración de recursos humanos
Autor: Idalberto Chiavenato
Año: 2011
Editorial McGraw-Hill-español
- Psicología Industrial
Autor: Blum, Milton y Naylor James
Año: 2011
Editorial: Trillas
Idioma Español
- Motivación Y Personalidad
Autor: Abraham H. Maslow
Edición : Díaz de Santos, S.A 1991

Fuentes electrónicas:

- <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/antecedentes.html>
- <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/antecedentes.html>
- https://es.wikipedia.org/wiki/Teor%C3%ADa_X_y_Teor%C3%ADa_Y
- www.gestiopolis.com/la-importancia-de-la-capacitacion-y-motivacion-de...
- <http://crecimiento-personal.innatia.com/c-motivacion-laboral/a-dinamicas-de-motivacion-laboral-3639.html>
- <http://www.monografias.com/trabajos44/reconocimiento-laboral/reconocimiento-laboral2.shtml#ixzz3myVATCnV>
- <http://www.monografias.com/trabajos44/reconocimiento-laboral/reconocimiento-laboral2.shtml#ixzz3myVgueZP>
- <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/antecedentes.html>