



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-
PERSONAL

REDUCIR EL INEFICIENTE RENDIMIENTO LABORAL EN LOS
EMPLEADOS DE LA EMPRESA PERSONAL CLEAN S.A. MEDIANTE
LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE
EMPODERAMIENTO Y MOTIVACIÓN LABORAL DIRIGIDO A LOS
EMPLEADOS DE LA EMPRESA EN EL DISTRITO METROPOLITANO
DE QUITO 2015.

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

Autora: María José Quilumba

Tutor: Ing. Pamela Hidalgo

Quito, Octubre 2015

DECLARATORIA

Declaro que este proyecto de absolutamente original, autentica, personal, que se ha citado las fuentes de investigación correspondientes con una ejecución que están acordes con las disposiciones legales, que protegen los derechos del autor. Las ideas, conclusiones, recomendaciones, son de mi absoluta responsabilidad.

María José Quilumba Manopanta

CI 1726741687

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, **QUILUMBA MANOPANTA MARÍA JOSÉ** portador de la cédula de ciudadanía signada con el No.1726741687 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: **“REDUCIR EL INEFICIENTE RENDIMIENTO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA PERSONAL CLEAN S.A. MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE EMPODERAMIENTO Y MOTIVACIÓN LABORAL DIRIGIDO A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015”** facultando al Instituto para ejercer los derechos cedidos en esta certificación y referidos en el artículo transcrito.

FIRMA

NOMBRE María José Quilumba

CEDULA 1726741687

Quito, a los 23 días del mes de Octubre del 2015

REDUCIR EL INEFICIENTE RENDIMIENTO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA PERSONAL CLEAN S.A. MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE EMPODERAMIENTO Y MOTIVACIÓN LABORAL DIRIGIDO A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la ingeniera Pamela Hidalgo, por su valioso aporte profesional, técnicas y humanos brindadas en el transcurso de la elaboración del presente proyecto, recalcando la gran mujer y ejemplo a seguir, de la misma manera quiero expresar mi agradecimiento a todos los docentes que me supieron guiar durante toda esta etapa de mi vida estudiantil impartíendome sus conocimientos que me ayudaron mucho para salir adelante y convertirme en un profesional

También doy gracias a mis compañeros y amigos por darme el apoyo que necesitaba, en todos los años de estudios ya que hubieron muchos momentos que jamás se borrarán de mi mente, siempre los llevaré presente en mi corazón donde quiera que vaya nunca olviden que son los mejores compañeros y amigos que he conocido

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a las personas que más admiro siendo un ejemplo de responsabilidad, respeto, puntualidad y humildad, también por darme los mejores valores, formándome como una persona segura de alcanzar mis metas

A mis padres VILMA Y MIGUEL, que me guiaron por el camino correcto y que a pesar de todas las dificultades que hemos pasado como familia nunca me dejaron de apoyar y me impulsaron a seguirme preparando como persona y profesional, aconsejándome todos los días y hoy que estoy en esta etapa de mi vida a punto de convertirme en un profesional no podría dejar pasar esta oportunidad para agradecerles

No podría dejar de lado a mis hermanas que son mi apoyo mi admiración el ejemplo a seguir no pudimos pasar muchos momentos juntos, pero gracias a sus consejos pude superar todas mis dificultades, y ahora si podría decir que las amo y que nunca dejaremos de ser unidas

No podría jamás olvidar a dos personas importantes en este proceso estudiantil como es el Ing. Juan Pablo Espinoza y su esposa Sra. Cristina López por abrirme las puertas para iniciar una actividad laboral de la que me he beneficiado para cubrir los montos económicos de mis estudios, además de su comprensión y su gran corazón para conmigo, gracias también por enseñarme a ser mejor persona, mejor mujer y mejor hija y que este logro no solo es mío sino de ustedes.

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA	I
AGRADECIMIENTO	III
DEDICATORIA	IV
ÍNDICE GENERAL	V
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XI
RESUMEN EJECUTIVO.....	XII
ABSTRACT	XIII
CAPÍTULO I.....	1
ANTECEDENTES	1
1.01 Contexto.....	1
1.02 Justificación	4
1.03 Definición del problema (MATRIZ T)	5
1.03.01 Definición del Diagrama de Pescado	8
CAPITULO II.....	10
ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS.....	10
2.01 Mapeo de Involucrados	10
2.01.02 Matriz de Análisis de Involucrados.....	12

CAPITULO III.....	14
PROBLEMAS Y OBJETIVOS.....	14
3.01. Árbol de Problema	14
3.02. Matriz de Diferenciación Negativa	17
3.03 Árbol de Objetivos	18
CAPITULO IV	21
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	21
4.01. Matriz de Alternativas	21
4.02. Matriz de Análisis de Impacto de Objetivo.....	23
4.03 Diagrama de Estrategia.....	24
4.04. Matriz de Marco Lógico.....	28
CAPITULO V	34
PROPUESTA	34
5.01 Desarrollo de la Propuesta	34
5.02 Filosofía Empresarial	34
5.02.01. Misión.....	36
5.02.02. Visión	36
5.02.03. Principios y Valores	36
5.02.03. Políticas	37
5.04 Metodología de Investigación	38

5.04.01 Enfoque cuantitativo:	39
5.04.02. Enfoque cualitativo:	39
5.04.03. Determinación de la población y muestra	40
5.04.03.01 Población	40
5.04.03.02 Muestra	40
5.04.03.03 Formulación para calcular la muestra	40
5.05 Técnicas de Recopilación de la información	41
5.05.01 La Entrevista:	41
5.05.02 La Encuesta:	41
5.05.03 Modelo de la Encuesta	42
5.05.04 Análisis y Tabulación de resultados	43
<i>5.05.04.01 Modelo de la entrevista</i>	55
<i>5.05.04.02 Análisis y Tabulación de Datos</i>	57
5.06 Análisis y diseño de la cuantificación y resumen de procesos	57
5.06.01 Cuantificación del proceso	57
5.07. Análisis Costo Beneficio	61
5.08 DISEÑO DEL TALLER DE MOTIVACIÓN Y EMPODERAMIENTO	62
5.09 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL	69
5.09.01 INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD DE LA CAPACITACION	77

5.09.02 GLOSARIO DEL TALLER DE EMPODERAMIENTO Y	
MOTIVACION	86
5.09.03 DESARROLLO DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN	89
5.09.04 DESARROLLO DEL CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	90
CAPITULO VI.....	91
6.01 PRESUPUESTO ADMINISTRATIVO	91
6.02 PRESUPUESTO DEL DESARROLLO DEL PROYECTO	92
6.03 CRONOGRAMA DEL DESARROLLO DEL PROYECTO	93
CAPITULO VII	94
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
7.01. CONCLUSIONES:	94
7.02 RECOMENDACIONES	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97
ANEXOS	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis de las fuerzas T	7
Tabla 2 Matriz Análisis de Involucrados	13
Tabla 3 Matriz Análisis de Alternativas	22
Tabla 4 Matriz de Análisis de Objetivo	23
Tabla 5 Matriz Marco Lógico	30
Tabla 6 Pregunta 1	43
Tabla 7 Pregunta 2	44
Tabla 8 Pregunta 3	45
Tabla 9 Pregunta 4	46
Tabla 10 Pregunta 5	47
Tabla 11 Pregunta 6	48
Tabla 12 Pregunta 7	49
Tabla 13 Pregunta 8	50
Tabla 14 Pregunta 9	51
Tabla 15 Pregunta 10	52
Tabla 16 Pregunta 11	53
Tabla 17 Pregunta 12	54
Tabla 18 Desarrollo del Proceso Actual	57
Tabla 19 Proceso Mejorado	59
Tabla 20 Aplicación de Incentivos	75

Tabla 21 Encuesta 001 para evaluar la satisfacción de la empresa con rendimiento laboral	77
Tabla 22 Informe 001. Evaluación del desempeño de cada trabajador	78
Tabla 23 Formulario 002. Satisfacción del cliente interno por la capacitación recibida	80
Tabla 24 Formulario 003. Evaluación de las actitudes y aptitudes de los empleados	81
Tabla 25 Encuesta 001. Para evaluar la satisfacción del cliente externo...	83
Tabla 26 Desarrollo del sistema de capacitación	89
Tabla 27 Cronograma de gant de la capacitación	90
Tabla 28 Presupuesto administrativo	91
Tabla 29 Presupuesto del desarrollo del proyecto	92
Tabla 30 Cronograma del desarrollo del proyecto	93

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de Pescado.....	9
Figura 2 Mapeo de Involucrados	11
Figura 3 Árbol de Problema	16
Figura 4 Matriz de Diferenciación N	17
Figura 5 Árbol de Objetivos	20
Figura 6 Diagrama de Estrategias	27

RESUMEN EJECUTIVO

PERSEJEC cía. Ltda., inicia sus operaciones con el nombre de PERSONAL CLEAN en el año 1984 como una empresa que ofrece servicios de personal. En el año 2006 se organizan por mandato de la ley una empresa de intermediación laboral y otra de servicios complementarios y continúa el fortalecimiento de la firma de selección y asesoría. En el año 2007 se conforma PERSONAL CLEAN. Como grupo corporativo, que aprovecha las buenas experiencias, los altos estándares de calidad y el prestigio empresarial alcanzado en el servicio. Como su principal actividad en el mercado es la de brindar servicios de limpieza a las distintas empresas del Ecuador.

Mediante un diagnóstico de la situación actual de la empresa se ha identificado que existe un ineficiente rendimiento laboral por parte de los empleados, debido a la escasa motivación y sentido de empoderamiento, es por ello que se ha visto necesario realizar un taller de motivación y empoderamiento laboral dirigido a los mismos empleados con la finalidad mejorar su motivación y empoderamiento logrando así elevar su productividad laboral, así como también mejorar el clima organizacional en el que se desarrollan.

ABSTRACT

PERSEJEC cia. Ltda., Began operations with the name of PERSONAL CLEAN in 1984 as a company that provides staffing services. In 2006 they organized by rule of law a company job placement and other complementary services and continuing strengthening selection and advisory firm. In 2007 PERSONAL CLEAN is formed. As a corporate group, which uses the good experiences, the high standards of quality and business prestige gained in the service. As its main market activity is to provide cleaning services to the different companies of Ecuador.

Through an analysis of the current situation of the company it has been identified that there is an inefficient job performance by employees, due to poor motivation and sense of empowerment, which is why it has been necessary to hold a workshop on motivation and empowerment Work aimed at the same employees in order to improve their motivation and achieving empowerment raise labor productivity, as well as improve organizational climate in which they develop

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.01 Contexto

Según Martín Pérez en el año 2010 dice que; “la Ineficiencia laboral es todo aquel personal que tenga una baja productividad en el área donde labora y que no se sienta a gusto en el lugar que este laborando”. Que nada más este trabajando sin un objetivo o compromiso laboral esto afecta a la empresa. Ya que este es un problema que afecta a la mayoría de las empresas tanto niveles directivos como a los trabajadores y por consecuencia no permite el mejor funcionamiento o desempeño de los individuos que laboran en cada una de las áreas de la empresa; todo lo que el autor expresa hace referencia a que este problema afecta principalmente a la empresa como al personal, y esto se da ya que el trabajador tenga baja productividad y no cumpla con los objetivos que la empresa tiene planteado.

Recalcando que el trabajador únicamente realizará sus actividades por que tiene que ejercerlas, más no porque exista un compromiso del hacía con la empresa es decir no hay un sentido de pertinencia.

Dentro de un análisis personal, El ineficiente rendimiento laboral en los empleados de la empresa PERSONAL CLEAN S.A. se ha venido dando en los últimos años, por la falta de motivación y a cada una de las personas que conforman la empresa, y a esto le añadimos el incumplimiento en las actividades, pero cabe recalcar que el departamento de recursos humanos no ha sabido generar compromiso y ofrecer la ayuda que necesitan los empleados para sentirse parte de la empresa.

Álvarez 2010; dice que “un trabajador motivado vale por dos”, en la empresa PERSONAL CLEAN S.A. se ha delimitado el siguiente los empleados no cumplen a cabalidad sus tareas asignadas y suelen generar tiempos muertos innecesarios, esto se da por un sinnúmero de variables que analizaremos y mejoraremos en el desarrollo de este proyecto.

Con el propósito de mitigar este problema, se requiere implementar un sistema de capacitación el cual ayudara a mejorar el rendimiento de cada uno de los trabajadores y por consiguiente, permitirá el cumplimiento de objetivos que se plantean de forma personal y profesional, evitando así que se eleven los despidos o constantes amenazas de despidos, la falta de remuneración justa, los cuales son factores labores que predisponen a los empleados a padecer este problema.

Adicional se realizara una evaluación del perfil de funciones con el objetivo de determinar si las funciones y actividades están distribuidas

correctamente dentro del área de trabajo esto con la finalidad de motivar a al empleado en función de que cada empleado desarrolle la función y actividad para la que fue contratado.

Maturín marzo 2006 (pág. 16) "Empowerment quiere decir potenciación o empoderamiento, y se basa en capacitar para delegar poder y autoridad, a las personas y conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo olvidando las estructuras piramidales, impersonales y donde la 16 toma de decisiones se hacía sólo en los altos niveles de la organización"

Según Chiavenato (2010) "La motivación ha sido conceptualizada como un estado interno que provoca una conducta; como la voluntad o disposición de ejercer un esfuerzo; como pulsiones, impulsos o motivos que generan comportamientos; como fuerza desencadenante de acciones; como proceso que conduce a la satisfacción de necesidades."

1.02 Justificación

“Según Pablo Hernán Fernández En el siglo XX el bienestar general del trabajador no era considerado elemento primordial en el producto final de la cadena productiva, cómo podemos ver el ineficiente rendimiento laboral se viene dando desde mucho tiempo atrás, y es un factor que ataca principalmente a la productividad de la empresa, y nos da como resultados efectos de insatisfacción entre empleado y empleador” (Octubre ,2013) pag.70.

El presente proyecto tiene la finalidad de investigar y detectar cuáles son los problemas más apremiantes en la empresa PERSONAL CLEAN S.A, el cual es el ineficiente rendimiento laboral de sus trabajadores ya que en el año 2014 se ha venido dando con más relevancia y esto está provocando la baja productividad de los empleados en la empresa, y esto nos va a dar como resultados mayores, la inestabilidad de los trabajadores, la desmotivación laboral , renuncias de los mismos y por ende tenemos como un resultado grande un mal clima laboral .

Lo que se pretende es la implementación y socialización de un taller de empoderamiento y motivación laboral dirigido a los empleados de la empresa los cuales nos ayuden a buscar una mejora, y a la vez reducir el problema al que se está posesionándose dentro de la empresa, y buscando que ésta no se vea afectada tanto a empleados como a propietarios buscando así el éxito de la organización.

1.03 Definición del problema (MATRIZ T)

“Identificación de las fuerzas que impulsan y bloquean la solución del problema central o global relacionadas con el proyecto. Determinar las relaciones de causa y efecto que se producen dentro de una determinada problemática” (Aviles, 2011).

Consideramos que la variable número uno tiene una intensidad del 60% sobre la situación actual queriendo alcanzar un potencial de cambio del 100% para mejorar la misma contamos con una fuerza bloqueadora que nos dificultará la realización del cambio ya que cuenta con una intensidad del 100% sobre la situación actual aspirando un cambio del 60%, sino controlamos podremos tener efectos mayores como son la frustración en los empleados e incumplimiento de sus labores asignadas.

Como segunda variable se ha determinado que ingresa con una intensidad del 60% y para mejorar la misma se requiere realizar un cambio del 100% sobre la situación actual, esta variable presenta una fuerza bloqueadora la cual ingresa con una intensidad del 100% queriendo reducir en un 20% para evitar la escases de recursos económicos por parte de la empresa evitando así el efecto mayor como es la insatisfacción por parte del empleado en su puesto de trabajo.

En la tercera variable se propone la aplicación de talleres de motivación que promueva la eficiencia en las actividades diarias, la que contara con una intensidad del 60% buscando un potencial de cambio del 100%, sobre la mejora de la situación presente, de cayendo una fuerza bloqueadora con una intensidad del 100%, y se quiere plantear un potencial de cambio del 60%, sobre la situación planteada y no existiera el cambio esta no conllevaría a tener efectos como son: trabajo deficiente y no concluido en su totalidad.

La variable número cuatro cuenta con una intensidad del 20%, queriendo así generar un potencial del 60%, frente a la situación trabajada, teniendo una contraparte que ingresa con una intensidad del 100% y con el potencial de cambio del 60%, queremos minimizar el desinterés por parte del departamento de recursos humanos, para no contar con efectos mayores como es el aislamiento de los empleados y su baja productividad.

La variable número cinco mediante un estudio, se realizará un programa de incentivos a los empleados ya que esta accede con una intensidad del 60%, buscando una mejora con la misma de un 100%, contando sobre esta variable con una fuerza bloqueadora que nos complicará a que nuestra propuesta se cumpla de manera eficiente y eficaz ya que tiene una intensidad del 60%, pretendiendo generar un potencial de cambio de un 100% en la situación actual, evitando así la desmotivación y el ausentismo de los empleados.

Tabla 1 Análisis de las fuerzas T

ANÁLISIS DE FUERZAS T					
SITUACIÓN EMPEORADA	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORADA
Pérdida de rentabilidad en la empresa PERSONAL CLEAN S.A	Ineficiente rendimiento laboral en los trabajadores de la empresa PERSONAL CLEAN S. A				Reducir el ineficiente rendimiento laboral en los empleados de la empresa PERSONAL CLEAN S.A
FUERZAS IMPULSADORAS	I	PC	I	PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
Diseñar un sistema de Capacitación a los empleados sobre que es ineficiente rendimiento laboral	3	5	5	3	Escaso compromiso laboral
Ejecutar Programas que promuevan el empoderamiento institucional por parte de la empresa.	3	5	5	1	Los escasos de recursos económicos por parte de la empresa.
Aplicación de talleres de motivación, que promuevan la eficiencia en las actividades diarias.	3	5	5	3	No existe empoderamiento de la gerencia en este tema
Organizar programas donde se desarrolle la comunicación asertiva, y el cumplimiento de metas en el área de trabajo.	1	3	5	3	No existe preocupación por parte del Departamento de RRHH
Realizar un programa de incentivos dirigido a los empleados.	3	5	5	3	No hay asignación de presupuesto para este tipo de estrategias

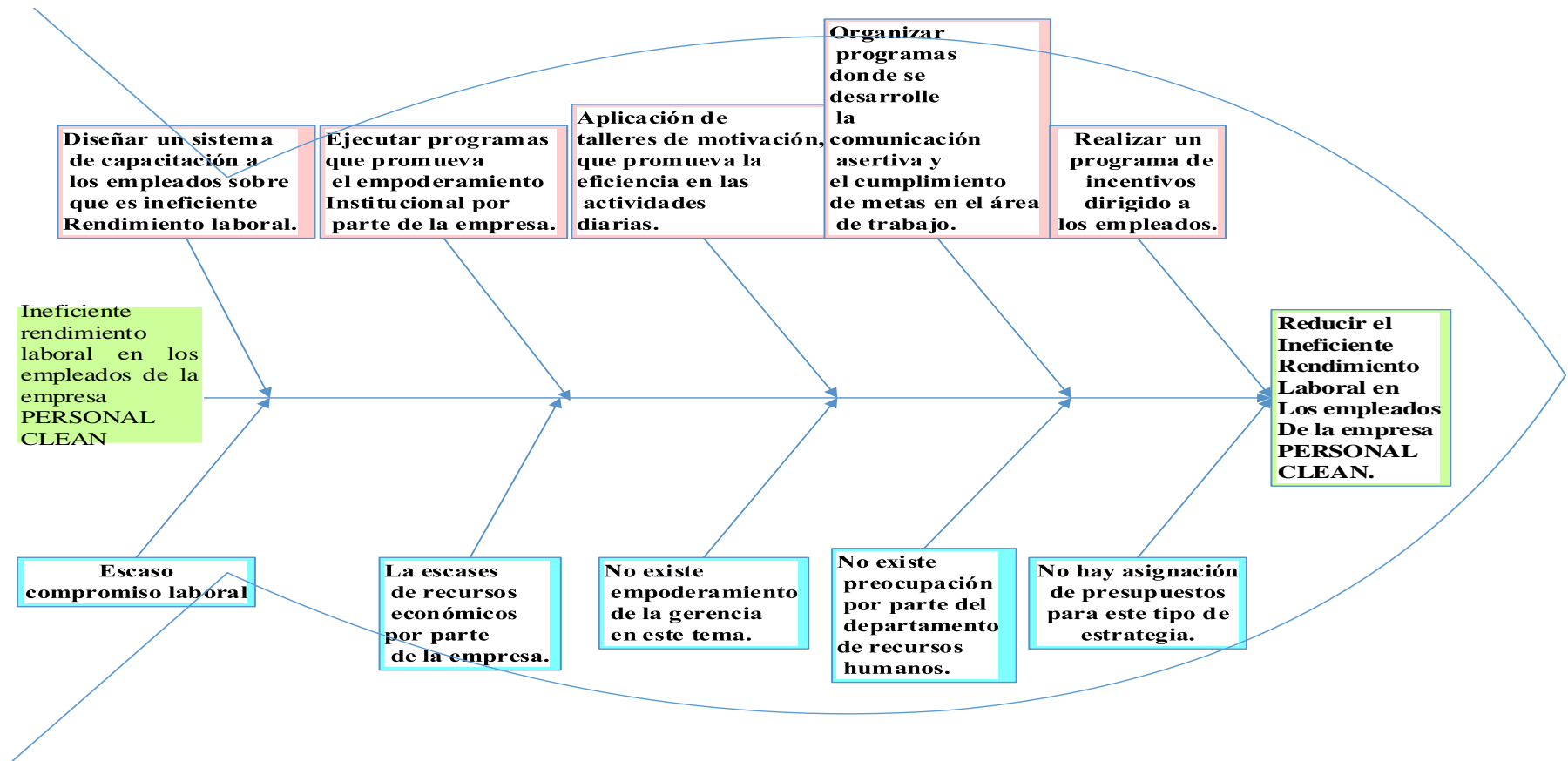
Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa “PERSONAL CLEAN”

1.03.01 Definición del Diagrama de Pescado

“El diagrama de Ishikawa se conoce también por los nombres de diagrama de espina de pescado o diagrama de causa-efecto. La herramienta fue concebida por el licenciado en química japonés el Dr. Kaoru Ishikawa en el año 1943, quien fue un experto en el Control de Calidad. Sea como fuere, es una herramienta que puede resultarnos tremendamente útil en el análisis de un problema. Especialmente si sabemos combinarlas con otras herramientas creativas como la lluvia de ideas o brainstorming y los cinco porqués de Toyota” (Alzola, 2013).

Figura 1 Diagrama de Pescado



Elaborado por: María José Quilumba
Fuente: Empresa “PERSONAL CLEAN”

CAPITULO II

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

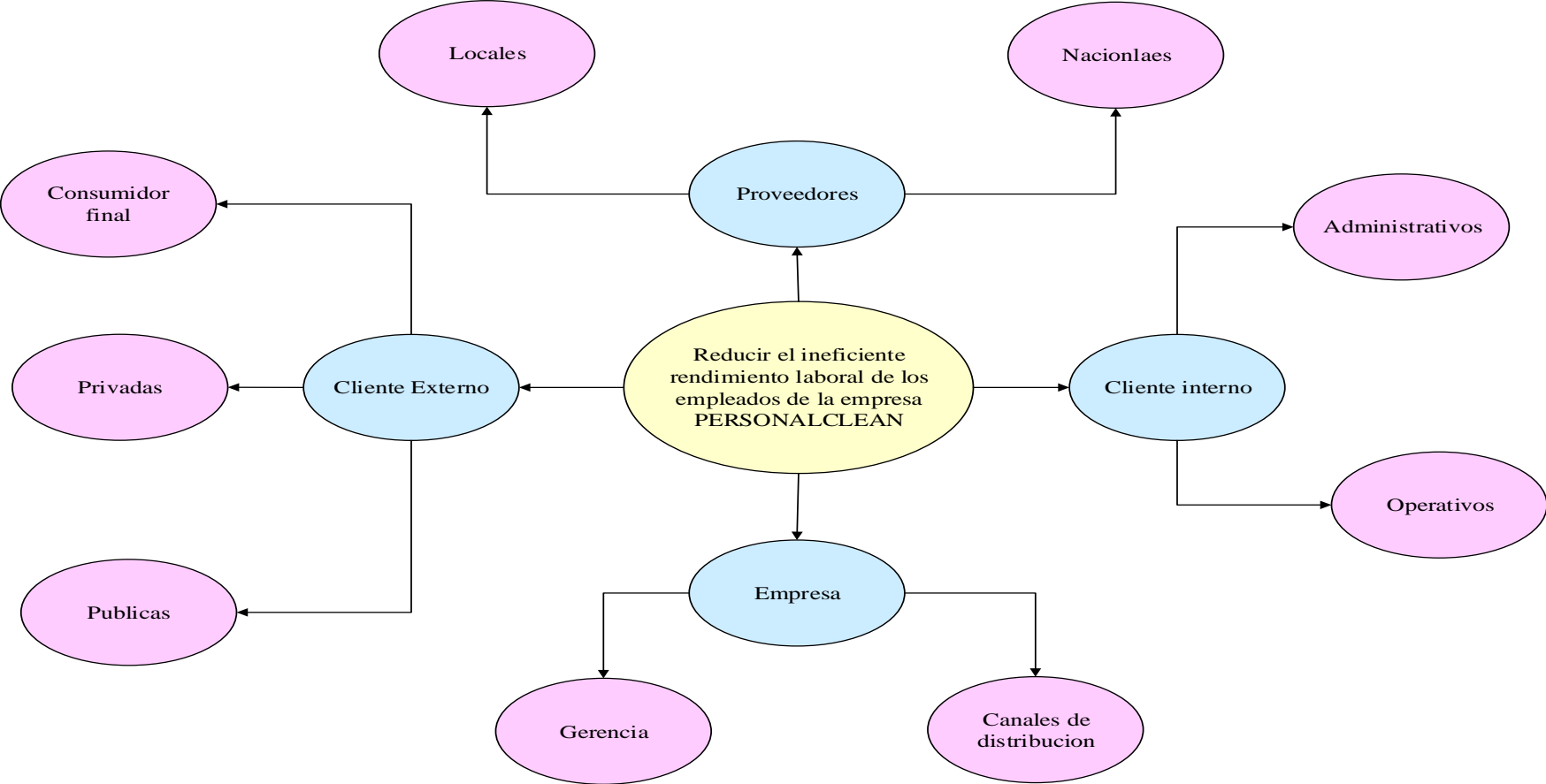
2.01 Mapeo de Involucrados

“El análisis de los involucrados es un instrumento que permite, identificar a aquellas personas y organizaciones interesadas en el éxito de un proyecto, aquellas que contribuyen o son afectadas por los objetivos del mismo, y a quienes tienen un poder de influencia sobre los problemas que hay que enfrentar” (Oyarce, 2014).

Se puede definir mediante esta tabla que los principales involucrados y afectados es la empresa y por ende sus trabajadores que forman parte de ella, y que por la escasa motivación y empoderamiento su rendimiento laboral ha ido reduciendo, por lo cual es necesario tomar muy en cuenta el dar a conocer la importancia de la motivación y el empoderamiento dentro de la organización.

Por otro lado los involucrados indirectos serán las empresas públicas y privadas que se sentirán seguras del servicio prestado por la organización, así como también sus proveedores que tendrán la certeza que mientras el rendimiento de los trabajadores de la empresa aumente el nivel de adquisición de insumos se incrementara, o la demanda se elevara.

Figura 2 Mapeo de Involucrados



Elaborado por: María José Quilumba
Fuente: Empresa PERSONAL CLEAN S

2.01.02 Matriz de Análisis de Involucrados

“Es un proceso de recopilación a análisis sistemático de información cualitativa de quienes deben ser tomados en cuenta para elaborar o poner en práctica un programa o proyecto, las partes interesadas son todos los empleado de organizaciones que desean promover una política” (Galvano, 2007, pág. 42).

En esta matriz se puede definir que los actores involucrados más importantes son la empresa y los trabajadores, ya que lo que desea mediante la ejecución de este proyecto es reducir el ineficiente rendimiento laboral de los empleados, mediante un taller de motivación y empoderamiento laboral, ya que en la actualidad se ha percibido un alto índice de ineficiente rendimiento por parte de los empleados, y que por ende ha perjudicado a su desarrollo personal y al crecimiento empresarial.

Y se podrá ejecutar mediante recursos humanos, financieros, económicos, tecnológicos que permitirá a corto plazo reducir el ineficiente rendimiento que se ha presentado dentro de los mismos empleados, por la falta de motivación en su trabajo, coadyuvando así al mejor desempeño de los trabajadores en cada uno de las labores diarias y actividades a desarrollarse dentro de sus puestos de trabajo. De manera que exista más producción dentro de la empresa y así contribuir al crecimiento de la organización y el desarrollo de cada uno de sus colaboradores.

Tabla 2 Matriz Análisis de Involucrados

Actores Involucrados	Interés sobre el problema central	Problema Percibido	Recursos Mandatos Capacidades	Interés Sobre el Proyecto	Conflicto Potencial
Empresa	Aportar para el desarrollo de la propuesta.	Decremento de la productividad en los empleados y el desinterés por parte de los mismos.	Recursos humanos Recursos financieros Recurso tecnológicos.	Disminuir el ineficiente rendimiento laboral en los empleados de la empresa PERSONAL CLEAN.	La desvinculación del proyecto.
Proveedores	Se eleve la productividad y se adquiera más insumos.	Producto de mala calidad.	Recursos económicos.	Incremento de compras mensuales.	Retraso en los pagos.
cliente interno	Incremento de tiempos muertos.	Escases de producción, falta de estabilidad laboral.	Recursos humanos.	Crear compromiso laboral.	Retraso de nómina a fin de mes.
cliente externo	Falta de atención oportuna.	Falta de velocidad de respuesta.	Recursos humanos	Calidad en la atención al cliente.	Falta de calidad en el servicio final.

Elaborado por: María José Quilumba
Fuente: EMPRESA PERSONAL CLEAN

CAPITULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

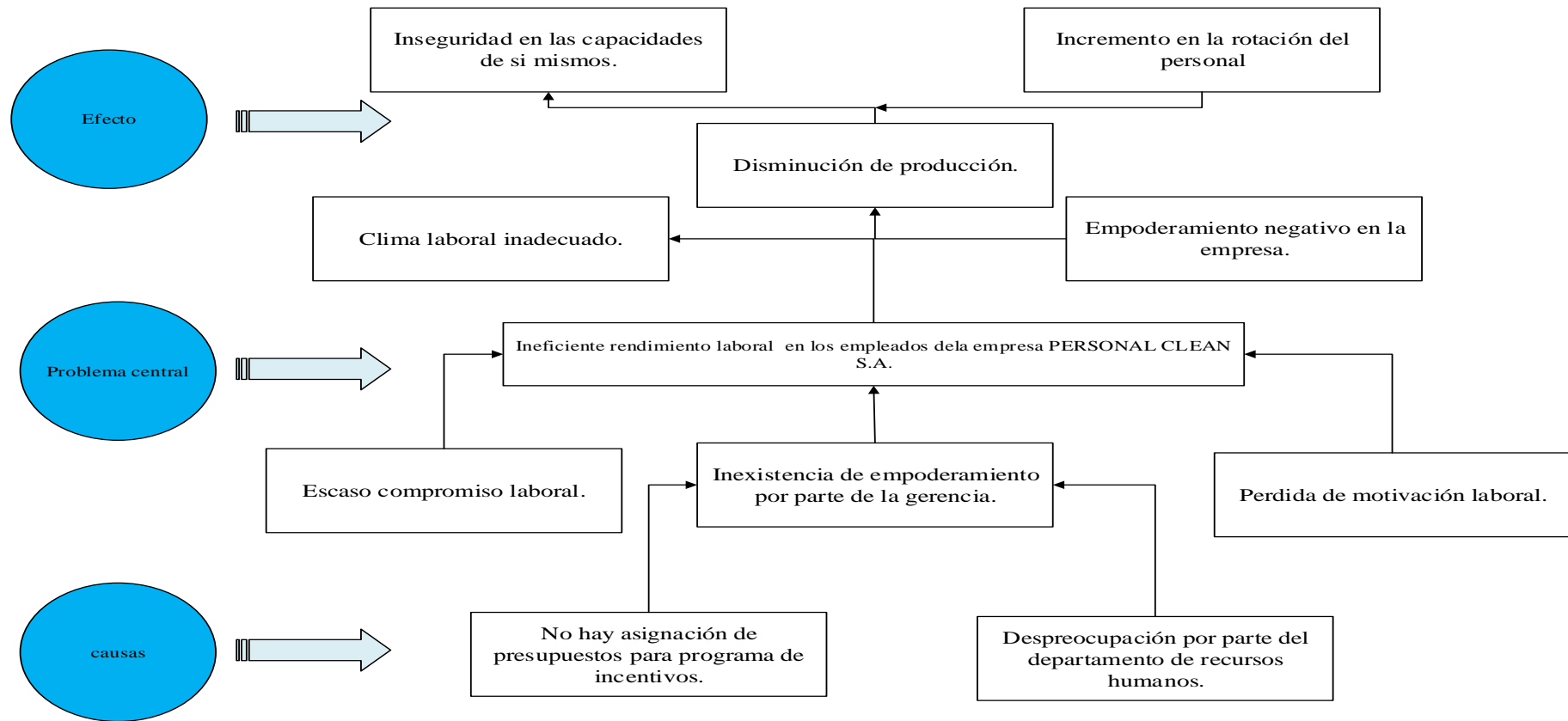
3.01. Árbol de Problema

“El árbol de problemas es importante para entender la problemática a resolver. En él se expresan, en encadenamiento tipo causa/efecto, las condiciones negativas percibidas por los involucrados en relación con el problema en cuestión” (Becerra, 2011).

En la empresa PERSONAL CLEAN S. A. encontramos un problema central, como es el ineficiente rendimiento laboral, el cual está dando por las siguientes causas primordiales:: el escaso compromiso laboral, que tienen los empleados hacia con la empresa, la no asignación de presupuesto para programas de incentivos que mejoraran el autoestima de los trabajadores, así como también la inexistencia de empoderamiento por parte de la gerencia, en las actividades diarias a realizar, otra de las causas constituye la despreocupación por parte del departamento de recursos humanos en enfocarse en este tema primordial que afecta tanto a la empresa como a los empleados, la última causa es la pérdida de motivación laboral que sufren los empleados.

Analizando las causas por las que este problema se ha venido dando, tenemos como resultado los siguientes efectos que tiene muchas relevación dentro de la organización como son: un clima laboral inadecuado, la inseguridad en la capacidades que posee cada trabajador, la disminución de la producción, el incremento en la rotación del personal que labora dentro de la organización, así como el empoderamiento negativo por parte del empleado.

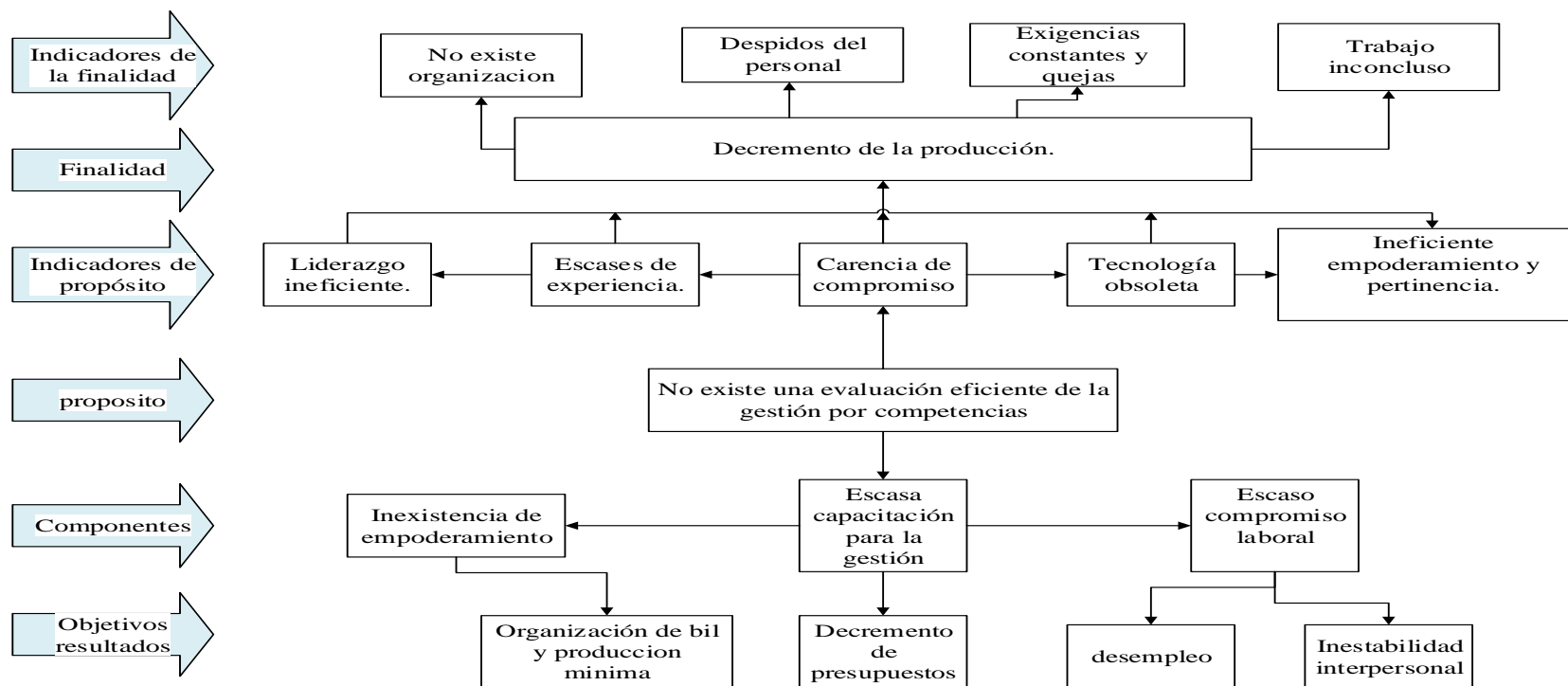
Figura 3 *Árbol de Problema*



Elaborado por: María José Quilumba
Fuente: Empresa “PERSONAL CLEAN S.A.”

3.02. Matriz de Diferenciación Negativa

Figura 4 Matriz de Diferenciación N



Elaborado por: María José Quilumba
 Fuente: Empresa "PERSONAL CLEAN S.A."

3.03 Árbol de Objetivos

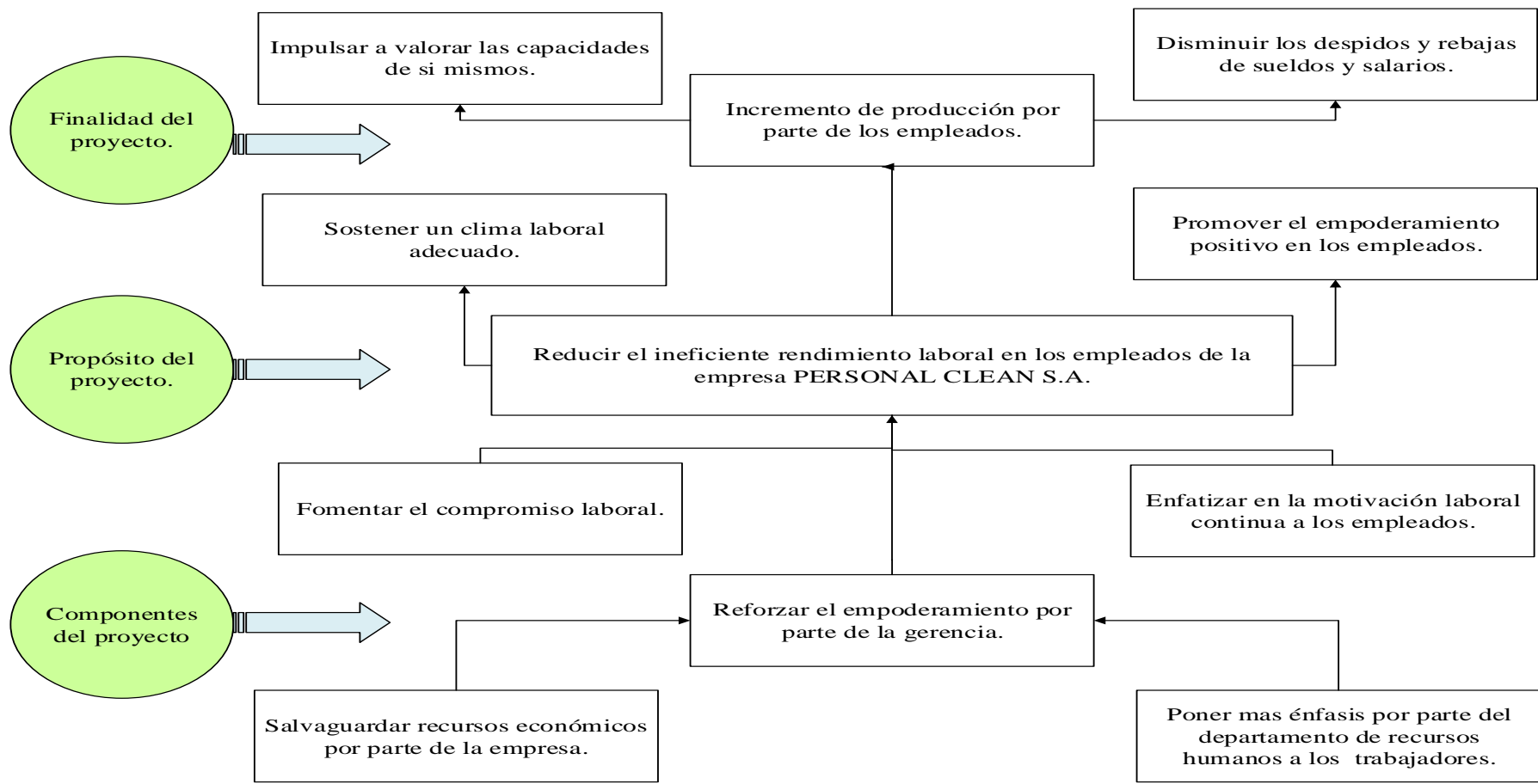
“Los problemas de desarrollo identificados en el árbol de problemas se convierten, como soluciones, en objetivos del proyecto como parte de la etapa inicial de diseñar una respuesta. Los objetivos identificados como componentes o productos de un proyecto se convierten en los medios para encarar el problema de desarrollo identificado y proporcionar un instrumento para determinar su impacto de desarrollo” (Becerra, 2011).

Reducir el ineficiente rendimiento laboral en la empresa PERSONAL CLEAN S. A. mediante un taller motivacional que se llevara a cabo por los siguientes componentes como son: fomentar el compromiso laboral en los empleados, salvaguardar recursos económicos por parte de la empresa así como optimizándolos, reforzar el empoderamiento por parte de la gerencia contribuyendo así a mejorar las actividades diarias a realizar, enfatizar en la motivación laboral continua los empleados para que se sientan a gusto en sus puestos de trabajo, el último componente es poner más énfasis por parte del departamento de recursos humanos a los trabajadores.

Una vez analizado los componentes de la reducción del ineficiente rendimiento laboral, se tiene como resultados las siguientes finalidades que tiene mucho impacto dentro de la empresa como es impulsar avalorar las capacidades de sí mismos, sostener un clima laboral adecuado que armonice la

relación entre trabajadores y jefes, incremento de producción por parte de los empleados, disminuir los despidos y rebaja de sueldos salarios que no benefician a la mejora de calidad de vida de los trabajadores, promoviendo así el empoderamiento positivo.

Figura 5 Árbol de Objetivos



Elaborado por: María José Quilumba
 Fuente: Empresa PERSONAL CLEAN S.A.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.01. Matriz de Alternativas

“Aquella que permite identificar las soluciones alternativas que puedan llegar a ser estrategias del proyecto y representadas por carreras de objetivos enlazadas en relación medios y fines” (Rovayo, 2006, pág. 72).

Como se puede apreciar en la matriz de alternativas existe varios objetivos que se pueden realizar dentro de las empresas, todos a la vez son muy importantes para mejorar el desarrollo tanto de los colaboradores como de la misma empresa, también se debe tomar en cuenta que el cumplimiento de estos objetivos se verá reflejado en el desempeño laboral y motivacional de cada uno los trabajadores.

Al realizar el análisis se puede apreciar que la parte técnica financiera, social y política son factores que ayudan o perjudican a la realización de objetivos o estrategias dentro de un proyecto que beneficie tanto a los empleados como personal administrativo que son los que están involucrados dentro del problema en mención.

Tabla 3 Matriz Análisis de Alternativas

matriz de Análisis de alternativas							
Objetivos	Impacto sobre el propósito	factibilidad técnica	factibilidad financiera	factibilidad social	factor político	Total	Categoría
Sostener un clima laboral adecuado.	5	3	5	5	3	21	MEDIA ALTA
Incremento de producción por parte de los empleados.	5	3	5	5	5	23	ALTA
Promover el empoderamiento positivo en los empleados.	5	5	5	3	3	21	MEDIA ALTA
Disminuir los despidos y rebaja de sueldos y salarios.	5	3	3	5	3	19	BAJA
Impulsar a valorar las capacidades de sí mismos.	3	3	5	5	3	19	BAJA
TOTAL	23	17	23	23	17	103	

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa “PERSONAL CLEAN

4.02. Matriz de Análisis de Impacto de Objetivo

Tabla 4 Matriz de Análisis de Objetivo

	Factibilidad de Lograse (Alta-Media-Baja) (5 - 3 - 1)	Impacto en Género (Alta-Media-Baja) (5 - 3 - 1)	Impacto Ambiental (Alta-Media-Baja) (5 - 3 - 1)	Relevancia (Alta-Media-Baja) (5 - 3 - 1)	Sostenibilidad (Alta-Media-Baja) (5 - 3 - 1)	Total
Objetivos	- Los principales beneficios son las empresas y los empleados Eficiente productividad en los empleados Fomentar el empoderamiento Existe tecnología adecuada para su realización.	.Mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Establecer la igualdad entre hombre y mujeres. Fortalece la aplicación de los derechos de los trabajadores.	Mejorar el clima laboral. Mejora el desenvolvimiento familiar y social. Mejora el entorno cultural. Protege el uso de los recursos.	Mejorar el ambiente laboral Mejorar la rentabilidad de cada puesto de trabajo. Asegurar el crecimiento de cada uno de los trabajadores.	Preparación de personal capacitado. Fortalece lasos de armonía entre productividad y el nivel de conocimiento. Mejorar la calidad de los empleados dentro de la organización.	ALTA ALTA ALTA ALTA
Reducir el ineficiente rendimient o laboral	20	15	20	15	15	85

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa “PERSONAL CLEAN

4.03 Diagrama de Estrategia

“Éste es quizás el más útil en el análisis de situaciones y diseño de estrategias. Las matrices estratégicas son representaciones que sintetizan algunos de los factores, parámetros o características más relevantes para seleccionar el tipo de estrategia más apropiada en función de los objetivos perseguidos, las circunstancias del entorno y los recursos y capacidades de la empresa” (Enriquez, 2014).

El propósito del presente proyecto es llegar a reducir el ineficiente rendimiento laboral en los empleados de la empresa PERSONAL CLEAN S.A., el cual se llevara a cabo los siguientes componentes como son generar un sistema de capacitación para los empleados, y que por medio de las siguientes estrategias se verá realizado.

- Proporcionar a la empresa recursos humanos altamente calificados
- Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- Desarrollo de cronogramas de capacitación
- Evaluación de los temas óptimos para cada área de trabajo
- Diseño de formulario de registros de la capacitación
- Diseño de formulario de evaluación del capacitador

- Diseño de bitácora de registro histórico de productividad después de la capacitación
- análisis de actitud del grupo capacitado
- Evaluación de incremento de productividad

El segundo componente es la socialización y elaboración de un taller de empoderamiento y motivación laboral. Y para lo cual colaboraran la descentralización de actividades, desarrollar el sentido de empoderamiento por parte de los empleados así la empresa.

- Fomentar la motivación laboral mejorando las relaciones interpersonales
- Diseño de evaluación del personal antes del taller
- Evaluación de las actividades durante el taller
- Diseño de formulario análisis de aptitud y actitud del personal
- Evolución de falencias del personal
- Diseño de estrategias para mejorar el ambiente laboral
- Evaluación y determinación del nivel de satisfacción que tiene el empleado en cada puesto de trabajo

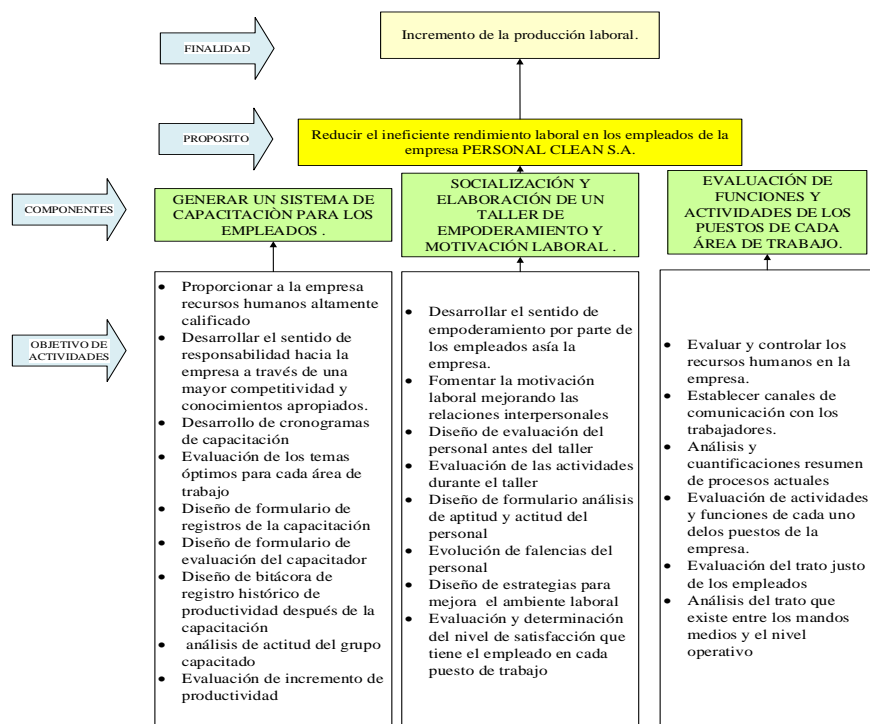
Como último componente se tiene la evaluación de funciones y actividades de los puestos de cada área de trabajo, para que este componente planteado se cumpla, se realizara las siguientes actividades

- Evaluar y controlar los recursos humanos en la empresa.

- Establecer canales de comunicación con los trabajadores.
- Análisis y cuantificaciones resumen de procesos actuales
- Evaluación de actividades y funciones de cada uno de los puestos de la empresa.
- Evaluación del trato justo de los empleados
- Análisis del trato que existe entre los mandos medios y el nivel operativo

Cumpliendo todo los componentes de manera eficiente y eficaz se lograra la finalidad deseada como es el incremento de la producción laboral.

Figura 6 Diagrama de Estrategias



Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa "PERSONAL CLEAN S.A

4.04. Matriz de Marco Lógico

“El marco lógico es un instrumento de planificación, ejecución y evaluación de proyectos, que presentan la estructura básica de intervención para solucionar un problema o mejorar una situación” (Ortegón E 2015).

Con la construcción del marco lógico se ha desarrollado y analizado la ejecución óptima de cada una de las estrategias propuestas, de la misma manera se ha determinado la eficiencia y eficacia del incremento de procesos idóneos que lleve al bienestar de la empresa, así como también al incremento de la rentabilidad, un cliente interno satisfecho siempre entrega calidad de trabajo.

La finalidad determina cual será el impacto del proyecto a nivel de la realidad socio económica en la que se describe

- ✓ El incremento de la productividad laboral.

El propósito describe el por qué se lleva a cabo el proyecto:

- ✓ Reducir el ineficiente rendimiento laboral en los empleados de la empresa
PERSONAL CLEAN S.A.

Los componentes describen los bienes y/o servicios que deben producirse a fin de que se cumpla el propósito establecido para el proyecto.

- ✓ Generar un sistema de capacitación para los empleados.
- ✓ Socialización y elaboración de un taller de empoderamiento y motivación laboral.
- ✓ Evaluación de funciones y actividades de los puestos de cada área de trabajo.

Las actividades son las acciones que el ejecutor del proyecto debe desarrollar para producir cada componente del proyecto.

Los indicadores especifican los efectos que se pretenden medir en el proyecto a fin de demostrar que se ha logrado la finalidad en los que se han establecido:

- ✓ Incremento en el nivel de calidad de cada uno de los trabajadores.
- ✓ Mejorar la satisfacción del cliente interno.
- ✓ Mejorar la actitud y aptitud de los empleados.
- ✓ Elaborar tareas y actividades programadas.
- ✓ Incremento en el nivel de satisfacción motivacional de los empleados.

Tabla 5 Matriz Marco Lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
Incremento de la producción laboral	Diseño de una encuesta 001 de satisfacción	En los resultados de la encuesta 001 podemos identificar el incremento, y porcentaje de la productividad.	Los gerentes y mandos medios colaboran con el proyecto.
PROPÓSITO	Aumentar el rendimiento laboral en un 75%.	Desarrollo del informes mensuales 001 por parte del departamento de recursos humanos evaluando el desempeño laboral de cada trabajador.	Resistencia por parte de los trabajadores en colaborar con la realización de los informes donde se evaluara su desempeño laboral.
Reducir el ineficiente rendimiento laboral en los empleados de la empresa PERSONAL CLEAN S.A.			
COMPONENTES	Incremento del 75% en el nivel de calidad de cada uno de los trabajadores.	Cuestionario 001. Evaluación de la capacitación recibida.	Oposición al cambio por parte de los trabajadores.
1.- Generar un sistema de capacitación para los empleados.			
2.- Socialización y elaboración de un taller de empoderamiento y motivación laboral.			
3.- Evaluación de funciones y actividades de los puestos de cada área de trabajo.	Mejorar el 80% de satisfacción del cliente interno.	Formulario 002. Evaluación de la satisfacción del cliente interno	Desinterés por parte de los colaboradores.

ACTIVIDADES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar a la empresa recursos humanos altamente calificado • Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados. • Desarrollo de cronogramas de capacitación • Evaluación de los temas óptimos para cada área de trabajo • Diseño de formulario de registros de la capacitación • Diseño de formulario de evaluación del capacitador • Diseño de bitácora de registro histórico de productividad después de la capacitación • Análisis de actitud del grupo capacitado • Evaluación de incremento de productividad 	<p>Elaborar el 75% de tareas o actividades programadas.</p> <p>Mejorara en un 90% la actitud grupal positiva.</p>	<p>Control de bitácoras de trabajo.</p> <p>Resultados obtenidos en las evaluaciones.</p>	<p>El sistema de capacitación proporcione información errónea.</p> <p>No se tome en cuenta las sugerencias de los líderes para la solución de problemas.</p>

ACTIVIDADES	PRESUPUESTOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar el sentido de empoderamiento por parte de los empleados asía la empresa. • Fomentar la motivación laboral mejorando las relaciones interpersonales • Diseño de evaluación del personal antes del taller • Evaluación de las actividades durante el taller • Diseño de formulario análisis de aptitud y actitud del personal • Evolución de falencias del personal • Diseño de estrategias para mejora el ambiente laboral • Evaluación y determinación del nivel de satisfacción que tiene el empleado en cada puesto de trabajo 	<p>Incremento en el nivel de satisfacción motivacional de los empleados en un 90%.</p> <p>Mejorar en un 80 % la actitud y aptitud de los empleados, para su desenvolvimiento en cada área de trabajo.</p>	<p>Análisis y observación directa.</p> <p>Formulario 003. Evaluación de las actitudes y aptitudes de los trabajadores..</p>	<p>Empatía de los trabajadores en asistir a la socialización del taller.</p> <p>El taller no proporcione los resultados deseados para los empleados.</p>

ACTIVIDADES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar y controlar los recursos humanos en la empresa. • Establecer canales de comunicación con los trabajadores. • Análisis y cuantificaciones resumen de procesos actuales • Evaluación de actividades y funciones de cada uno de los puestos de la empresa. • Evaluación del trato justo de los empleados • Análisis del trato que existe entre los mandos medios y el nivel operativo 	<p>Mejorar la distribución de actividades a cada empleado en un 85%.</p> <p>Incremento en la satisfacción del cliente en un 85%</p>	<p>Formulario 004. Determinar actividades de cada puesto de trabajo.</p> <p>Encuesta 002, Determinación de satisfacción del cliente.</p>	<p>Carencia de compromiso y de apoyo para implementar las mejoras.</p> <p>Escaso presupuesto.</p>

Elaborado por: María José Quilumba
Fuente: Empresa PERSONAL CLEAN S.A.

CAPITULO V

PROPUESTA

5.01 Desarrollo de la Propuesta

Antecedentes

PERSEJEC cía. Ltda., inicia sus operaciones con el nombre de PERSONAL CLEAN en el año 1984 como una empresa que ofrece servicios de personal. En el año 2006 se organizan por mandato de la ley una empresa de intermediación laboral y otra de servicios complementarios y continúa el fortalecimiento de la firma de selección y asesoría. En el año 2007 se conforma PERSONAL CLEAN. Como grupo corporativo, que aprovecha las buenas experiencias, los altos estándares de calidad y el prestigio empresarial alcanzado en el servicio. Línea de servicios: selección y evaluación de personal, asesoría en recursos humanos, asesoría en seguridad y salud laboral.

5.02 Filosofía Empresarial

“La filosofía empresarial identifica la forma de ser de una empresa, también se habla que la cultura de empresa tiene que ver con los principios y valores empresariales, todo ello es tanto como decir que es la visión compartida de una organización” (Gaytan, 2011).

Hoy en día la motivación empresarial es pilar muy importante dentro de toda empresa ya que ayuda al desarrollo laboral y personal de los colaboradores, dentro de una empresa, convirtiéndose este factor en una ventaja competitiva ya que un empleado motivado produce por dos.

La motivación laboral ahora ya no debe ser un deber que como empleados merecen, para sentirse bien dentro de la empresa a la que pertenecen, sino más bien debe ser un derecho que se imparta una correcta motivación, buscando así el bienestar de los empleados y que su autoestima crezca y se vea reflejado en su desempeño diario.

EMPRESA PERSONAL CLEAN S.A.

El grupo corporativo PERSONAL CLEAN, ha desafiado el futuro con la propuesta de su plan estratégico, que señale su visión, misión y objetivos claves para los siguientes años.

Conviene revisar los enunciados de la misión y visión corporativa que son fruto del despliegue de recursos reflexivos, de análisis de la situación actual y de posibles escenarios futuros, para asumirlos en la definición de la estructura organizacional que nos permite llegar a resultados exitosos.

5.02.01. Misión

Somos una organización empresarial especializada en gestión de talento humano y servicios de apoyo que contribuye a la competitividad de las empresas, al desarrollo del país, al crecimiento económico mediante talento humano competente, tecnología e innovación.

5.02.02. Visión

Seremos un grupo corporativo económica y comercialmente sólido, que brinde servicios e apoyo especializados para mejorar la competitividad de las empresas.

5.02.03. Principios y Valores

Compromiso: Asumir nuestra responsabilidad de formar profesional con el objetivo de cumplir con lo acordado.

Puntualidad: Somos una organización orientada a el respeto hacia nuestros clientes y hacia la empresa misma por medio de la puntualidad siendo esta una carta de presentación de nuestros empleados.

Responsabilidad social: la empresa está comprometida con la sociedad que le rodea, respondiendo ante las necesidades e intereses de nuestros clientes internos, proveedores y cliente externo.

Calidad: la realización de todos nuestros trabajos, se enfocan hacia el cliente externo mediante el compromiso de garantía del trabajo realizado.

Respecto al Cliente: Es el de atender y satisfacer con calidad y profesionalismo las necesidades de nuestros clientes al ser puntos fundamentales en nuestra empresa.

Respeto al medio ambiente: Como empresa estamos comprometidos con el planeta, procuramos causar el menor impacto medioambiental posible, siendo conscientes e la problemática existente en nuestra sociedad actual.

5.02.03. Políticas

- Mantener buenas relaciones laborales mediante la puntualidad al momento de iniciar las actividades dentro de la empresa.

- Realizar el compromiso y desarrollo de las competencias de los empleados de la empresa.

- Trabajar bajo los valores de la empresa basados en la calidad como en el servicio prestado.

- Mantener una comunicación asertiva y transparente con nuestros clientes.

5.03 Métodos utilizados para el análisis del ineficiente rendimiento laboral

En el proceso de evaluación de ineficiente rendimiento se puede aplicar diferentes métodos de análisis y según los resultados que puede brindar que pueden ser:

- Métodos cuantitativos
- Métodos cualitativos

Estos métodos permiten determinar factores y estimar posibles consecuencias, permitiendo adoptar las medidas preventivas teniendo en cuenta “la experiencia, buen juicio, buenas practicas, especificaciones y normas“ (Duque, 2012).

5.04 Metodología de Investigación

Al empezar una investigación siempre se necesita una serie de ideas o pensamientos; que sean el primer paso hacia la realidad que se está viviendo y para la cual se está realizando la investigación.

Existe una gran variedad de fuentes que puede generar ideas de investigación, como son: conversaciones personales, observaciones de hechos, creencias y presentimientos.

El proceso de investigación y los enfoques cuantitativos y cualitativos:

“Los enfoques cuantitativos y cualitativos de la investigación, asimismo así mismo presentan las etapas del proceso de investigación de manera genérica y las aplica ambas perspectivas. Además propone una visión respecto de la investigación que implica la posibilidad de mesclar las dos modalidades de generación de conocimientos en un mismo estudio, lo cual se denomina enfoque “multimodal” de la investigación” (Kotler, 2000).

5.04.01 Enfoque cuantitativo:

“Usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento” (Gomez, 2006).

5.04.02. Enfoque cualitativo:

“Una recolección de datos in medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación” (Galeano, 2004, pág. 24).

5.04.03. Determinación de la población y muestra

5.04.03.01 Población

Según Amaya, en el año 2012; dice que “la Población también llamada universo o colectivo, es el conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan una de las observaciones”.

5.04.03.02 Muestra

Según Amaya, en el año 2012; dice que “la población es un conjunto de casos o individuos. La muestra se obtiene con la intención de inferir propiedades de la totalidad de la población, para lo cual deben ser representativas de la misma”.

5.04.03.03 Formulación para calcular la muestra

$$n = \frac{N}{(N-1)E^2+1}$$

De donde:

N	Tamaño de la población
n	Tamaño de la muestra
E²	Error máximo admisible

Análisis:

Se debe tomar en cuenta que una de las reglas de aplicación es que, con la fórmula dada se realizará la encuesta a todo el personal operativo y la

entrevista a todo el personal administrativo ya que cada uno de los miembros no supera los 100 participantes.

Total Administrativo: 3

Total Operativos: 20

5.05 Técnicas de Recopilación de la información

Según Méndez (1999,p 143) define “que las fuentes y técnicas para recolección de la información como los hechos o documentos a los que acuden el investigador y que le permiten tener información. También señala que las técnicas son los medios empleados para recolectar información”

5.05.01 La Entrevista:

“Es la comunicación establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planeadas sobre el problema propuesto” (Klaus, 2003).

5.05.02 La Encuesta:

“Es la técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración el sujeto seleccionado en una muestra sobre un determinado asunto”(Yuni, 2006, pág. 63).

5.05.03 Modelo de la Encuesta

Objetivo de la encuesta: el objetivo de esta encuesta es determinar la realidad sobre qué consecuencias produce el Ineficiente rendimiento laboral en el desarrollo profesional de la empresa PERSONAL CLEAN S.A.

Instrucciones: señala con una X la frecuencia (nunca, rara vez, algunas veces, casi siempre o siempre) con que se presente cada situación en su caso personal

Cargo: _____ **Sexo** F () M ()

ITEMS	NUNCA	RARA VEZ	ALGUNA VEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
El Ineficiente rendimiento laboral afecta la realización del trabajo					
Ha recibido información sobre las causas que afectan el rendimiento laboral					
El ambiente físico de su trabajo es confortable					
Le han informado sobre los cambios de sus funciones y actividades con anticipación					
Con el pasar del tiempo su trabajo es rutinario					
Su jefe inmediato valora su trabajo					
Cuenta usted con el recurso necesario para desarrollar su trabajo					
Le han informado sobre el clima laboral en su lugar de trabajo					
la comunicación con su compañeros de trabajo es optima					
Cree usted que el sueldo percibido va de acuerdo a sus funciones					
Ha recibido capacitación sobre la planificación laboral en su lugar de trabajo					
Cree usted que su desempeño es eficiente					

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Evaluación de Campo

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN SU OPINIÓN ES IMPORTANTE

REDUCIR EL INEFICIENTE RENDIMIENTO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA PERSONAL CLEAN S.A. MEDIANTE LA ELABORACION Y SOCIALIZACION DE UN TALLER DE EMPODERAMIENTO Y MOTIVACION LABORAL DIRIGIDO A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015.

5.05.04 Análisis y Tabulación de resultados

1.- ¿El ineficiente rendimiento laboral afecta a la realización del trabajo?

Tabla 6 Pregunta 1

VARIABLE	NUNCA	RARA VEZ	ALGUN AVEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
#	0	0	2	10	8
%	0%	0%	10%	50%	40%
TOTAL	0	0	2	10	8

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa: "PERSONAL CLEAN S.A"

ANALISIS:

De acuerdo con los resultados arrojados, se puede determinar 2 empleados con un porcentaje del 10% consideran que el ineficiente rendimiento laboral alguna vez afecta a la realización del trabajo, mientras que 10 empleados con un porcentaje del 50% piensan que casi siempre el ineficiente rendimiento afecta a la realización de su trabajo, pero no obstante 8 de los empleados con un porcentaje del 40% especulan que siempre el ineficiente rendimiento afecta a la realización del trabajo.

2.- ¿Ha recibido información sobre las causas que afecta el rendimiento laboral?

Tabla 7 Pregunta 2

VARIABLE	NUNCA	RARA VEZ	ALGUN AVEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
#	6	12	2	0	0
%	30%	60%	10%	0%	0%
TOTAL	6	12	2	0	0

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa: "PERSONAL CLEAN S.A"

ANALISIS:

De acuerdo con la encuesta aplicada podemos precisar reseñas de que 6 empleados con un porcentaje de 30%, piensan que no existen causas que facetan el rendimiento laboral, posterior mente podemos detallar que 12 empleados con un porcentaje del 60%, rara vez piensan que las causas afectan al rendimiento laboral, teniendo solo dos empleados con un porcentaje del 10%, que piensa que las causas si afectan a rendimiento laboral.

3.- ¿El ambiente físico de su trabajo es confortable?

Tabla 8 Pregunta 3

VARIABLE	NUNCA	RARA VEZ	ALGUN AVEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
#	1	9	5	5	0
%	5%	45%	25%	25%	0%
TOTAL	1	9	5	5	0

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa: "PERSONAL CLEAN S.A"

ANALISIS:

Se puede determinar que con la encuesta aplicada podemos ver que 1 empleado con un porcentaje del 5%, especula que nunca el ambiente físico de su trabajo es confortable, mientras que 9 de los empleados con un porcentaje del 45%, estipulan que rara vez su ambiente de trabajo es confortable, desistiendo 5 empleados con un porcentaje del 25%, señalan que alguna vez su ambiente de trabajo es confortable, mientras que 5 empleados con un porcentaje del 25%, asumen que casi siempre su ambiente de trabajo es confortable.

4.- ¿Le ha informado sobre los cambios de sus funciones y actividades con anticipación?

Tabla 9 Pregunta 4

VARIABLE	NUNCA	RARA VEZ	ALGUN AVEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
#	7	6	3	4	0
%	35%	30%	15%	20%	0%
TOTAL	7	6	3	4	0

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa: "PERSONAL CLEAN S.A"

ANÁLISIS:

Mediante los resultados que obtuvimos concedemos que 7 empleados con un porcentaje del 35%, nunca les informan sobre los cambios de funciones y actividades, continuando con lo investigado 6 empleados con un porcentaje del 30%, determinan que rara vez les informan el cambio de funciones y actividades, tomando en cuenta que 3 empleados con un porcentaje del 15%, precisan que el cambio de funciones y actividades no son informadas, llegando a de cifra que 4 empleados con un porcentaje del 20%, piensan que sus actividades y funciones no son informadas.

5.- ¿Con el pasar del tiempo su trabajo es rutinario?

Tabla 10 Pregunta 5

VARIABLE	NUNCA	RARA VEZ	ALGUN AVEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
#	1	3	1	9	6
%	5%	15%	5%	45%	30%
TOTAL	1	3	1	9	6

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa: "PERSONAL CLEAN S.A"

ANÁLISIS:

Considerando la cifras arrojadas logramos detallar que 1 empleado con un porcentaje del 5%, nunca lo ve al trabajo como rutinario tomando en cuenta que 3 empleados con un porcentaje del 15%, rara vez piensan que su trabajo es rutinario, llegando así a determinar que 1 empleado con un porcentaje del 5%, piensa que alguna vez su trabajo fue rutinario, mientras que 9 empleados con un porcentaje del 45%, casi siempre piensan que su trabajo es rutinario, llegado así a que 6 empleados con un porcentaje del 30%, piensan que su trabajo siempre es rutinario.

6.- ¿Su jefe inmediato valora su trabajo?

Tabla 11 Pregunta 6

VARIABLE	NUNCA	RARA VEZ	ALGUN AVEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
#	1	5	5	8	1
%	5%	25%	25%	40%	5%
TOTAL	1	5	5	8	1

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa: "PERSONAL CLEAN S.A"

ANÁLISIS:

Con el resultado expuesto desciframos que 1 un empleado con un porcentaje del 5%, nunca piensa que su jefe inmediato valora su trabajo, mientras que rara vez 5 empleados con un porcentaje del 25%, piensa que su jefe inmediato valora su trabajo llegando así a determinar que 5 empleados con un porcentaje del 25%, alguna vez creen que su jefe inmediato valoro su trabajo, y casi siempre 8 empleados con un porcentaje del 40%, piensan que su jefe inmediato valora su trabajo, señalando que 1 empleado con u porcentaje del 5%, piensan que siempre su jefe inmediato valora su trabajo.

7.- ¿Cuenta usted con el recurso necesario para desarrollar su trabajo?

Tabla 12 Pregunta 7

VARIABLE	NUNCA	RARA VEZ	ALGUN AVEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
#	1	5	7	6	1
%	5%	25%	35%	30%	5%
TOTAL	1	5	7	6	1

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa: "PERSONAL CLEAN S.A"

ANÁLISIS:

El resultado expuesto determina que un empleado con un porcentaje del 5%, su trabajo. Nunca cuentan con los recursos necesarios para desarrollar ya que rara vez 5 empleado con un porcentaje del 25%, determinan que cuentan con los recursos necesarios para desarrollar su trabajo, ya que 7empleados con un porcentaje del 35%, piensan que alguna vez se les otorga los recursos necesarios para desarrollar su trabajo, determinando así que 6 empleados con un porcentaje del 30%, casi siempre se les otorga los recursos necesarios para desarrollar su trabajo, alcanzado así a que 1 empleado con un porcentaje del 5%, piensan que siempre se les otorga los recursos necesarios para el desarrollo sus actividades.

8.- ¿Le ha informado sobre el clima laboral en su lugar de trabajo?

Tabla 13 Pregunta 8

VARIABLE	NUNCA	RARA VEZ	ALGUN AVEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
#	5	10	4	1	0
%	25%	50%	20%	5%	0%
TOTAL	5	10	4	1	0

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa: "PERSONAL CLEAN S.A"

ANALISIS:

Se puede identificar que con la encuesta aplicada podemos establecer que 5 empleados con un porcentaje del 25%, nunca les informan sobre el clima laboral en su trabajo, obteniendo que rara vez 10 empleados con un porcentaje del 50%, les informan sobre el clima laboral en su trabajo, alcanzando así a detallar que 4 empleos con un porcentaje del 20%, alguna vez les informaron sobre el clima laboral en su trabajo, mientras que 1 empleado con un porcentaje del 5%, menciona que casi siempre le informan sobre el clima laboral en su trabajo.

9.- ¿La comunicación con sus compañeros de trabajo es óptima?

Tabla 14 Pregunta 9

VARIABLE	NUNCA	RARA VEZ	ALGUN AVEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
#	3	6	6	4	1
%	15%	30%	30%	20%	5%
TOTAL	3	6	6	4	1

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa: "PERSONAL CLEAN S.A"

ANÁLISIS:

Mediante el resultado obtenido se ha logrado detallar que 3 empleados con un porcentaje del 15%, nunca tiene comunicación óptima con sus compañeros de trabajo, detallando que rara vez 6 empleados con un porcentaje del 30%, tienen una comunicación óptima con sus compañeros de trabajo ya que alguna vez también nos dio los mismos datos estadísticos resistiendo así que 4 empleados con un porcentaje del 40%, casi siempre tiene una comunicación óptima con sus compañeros, dándonos como resultado que 1 empleado con un porcentaje del 5%, siempre tiene una comunicación óptima con sus compañeros de trabajo.

10.- ¿Cree usted que el sueldo percibido va de acuerdo a sus funciones?

Tabla 15 Pregunta 10

VARIABLE	NUNCA	RARA VEZ	ALGUN AVEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
#	5	5	4	5	1
%	25%	25%	20%	25%	5%
TOTAL	5	5	4	5	1

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa: "PERSONAL CLEAN S.A"

ANÁLISIS:

Se puede determinar que 5 empleados con un porcentaje del 25%. y 5 empleados con un porcentaje del 25%, así mismo se descifro que 5 empleados con el mismo porcentaje piensan que nunca rara vez o casi siempre reciben su sueldo de acuerdo a sus funciones asignadas ya que 4 empleados con un porcentaje del 20%, especulan que alguna vez su sueldo fue pagado de acuerdo a sus funciones, mientras que 1 empleado con un porcentaje del 5%, determino que siempre su sueldo va de acuerdo a sus funciones.

11.- ¿Ha recibido capacitación sobre la planificación laboral en su lugar de trabajo?

Tabla 16 Pregunta 11

VARIABLE	NUNCA	RARA VEZ	ALGUN AVEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
#	10	6	3	1	0
%	50%	30%	15%	5%	0%
TOTAL	10	6	3	1	0

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa: "PERSONAL CLEAN S.A"

ANÁLISIS:

Se determina que con la encuesta aplicada podemos descifrar los datos estadísticos ya que 10 empleados con un porcentaje del 50%, piensan que nunca han recibido capacitaciones sobre la planificación laboral, mientras que 6 empleados con un porcentaje del 30%, piensan que rara vez han recibido que capacitaciones sobre la planificación laboral, inmediatamente vemos que 3 empleados con un porcentaje del 15%, señalan que alguna les han dado capacitación sobre la planificación laboral puesto que 1 empleado con un porcentaje del 5%, deducen que casi siempre han recibido capacitación sobre como planificar su trabajo

12.- ¿cree usted que su desempeño es eficiente?

Tabla 17 Pregunta 12

VARIABLE	NUNCA	RARA VEZ	ALGUN AVEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
#	0	2	7	6	5
%	0%	10%	35%	30%	25%
TOTAL	0	2	7	6	5

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa: "PERSONAL CLEAN S.A"

ANÁLISIS:

Se determina que con el estudio aplicado podemos ver que 2 empleados con un porcentaje del 10%, establecen que rara vez el desempeño es eficiente, ya que alguna vez 7 empleados con un porcentaje del 35%, proyectan que el desempeño es eficiente, considerando que 6 empleados con un porcentaje del 30%, determinan que casi siempre su desempeño es eficiente, ya que con el resultado expuesto vemos que 5 empleados con un porcentaje del 25%, detallan que siempre su desempeño es eficiente.

5.05.04.01 Modelo de la entrevista

OBJETIVO: El objetivo de esta encuesta es determinar la viabilidad que tendrá el taller de motivación y empoderamiento en la empresa PERSONAL CLEAN S.A.

Modelo de Entrevista

1. ¿Conoce usted las ventajas de generar un taller de motivación y empoderamiento?

Si como parte de la organización y al trabajar día a día con el talento humano que cuenta PERSONAL CLEAN tengo claro varias ventajas que genera un taller de motivación y empoderamiento, como es el forjar un sentido de pertinencia laboral adecuada en cada uno de nuestros colaboradores, además de elevar la productividad en la empresa beneficiando esto tanto a los empleados como a nosotros mismos, logrando cumplir así todos nuestros objetivos planteados. Podemos también destacar un taller de empoderamiento y motivación la comunicación óptima que esta logrará dentro de la organización.

2. ¿Considera usted que con el taller brindado se va mejorar el clima laboral en la organización

No solo considero que el taller brindado mejorara el clima laboral dentro de la organización, sino que coadyuvara a mejorar los lazos de armonía que es fundamental mantener en una relación entre empleado y jefe.

3. ¿Hable sobre la importancia que tiene usted sobre la motivación frente a sus empleados?

Claramente se denota que el talento humano es la columna vertebral de nuestra empresa es por ello que nuestra obligación primordial es mantener a los empleados motivados, beneficiando así a su crecimiento tanto personal como laboral. Recalcando que la motivación es un pilar fundamental para el desarrollo óptimo de cada persona

4. ¿Comparta un comentario sobre la importancia de brindar un taller de motivación y empoderamiento?

Tomado en cuenta experiencias de mi vida laboral, estoy convencido que la socialización de un taller de motivación y empoderamiento es de gran beneficio y más ahora que se está realizando un proyecto que nos otorgara tanto a nosotros como administrativos y a nuestros empleados el verdadero conocimiento sobre que es en realidad la motivación y el empoderamiento, el cual estoy seguro que contribuirá a lograr que la productividad de cada uno de los empleados se eleve y la empresa pueda crecer y lo más importante que nos ayudara a que nuestros empleados se sientan contentos de pertenecer a nuestra organización que se sientan como en su casa y que el ambiente en el que ellos se desarrollen sea el más adecuado

5.05.04.02 Análisis y Tabulación de Datos

5.06 Análisis y diseño de la cuantificación y resumen de procesos

5.06.01 Cuantificación del proceso

Desarrollo del Proceso Actual

Tabla 18 Desarrollo del Proceso Actual

ORGANIZACIÓN										
MACROPROCESO										
DPTO: ADMINISTRACION										
PROCESO: INEFICIENTE RENDIMIENTO LABORAL										
							Proceso Actual			
No	VA real		NVA si valor agregado				ACTIVIDAD	Tiempo s Hora	Costo s \$	
	VA C	VA E	D	M	E	I				A
1		1					Análisis de las horas trabajadas	16	32,48	
2							1	Evaluar los horarios de trabajo	72	146,16
3		1						Bonificaciones extras	8	16,24
4							1	Proformas para la adquisición de uniformes	8	16,24
5		1						Presupuesto para la adquisición de insumos	8	16,24
TOTAL	0	3	0	0	0	0	2		112	\$ 227,36

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa: "PERSONAL CLEAN S.A"

ORGANIZACIÓN						
MACROPROCESO						
PROCESO: INEFICIENTE RENDIMIENTO LAORAL						
		TIEMPO ACTUAL				
		CANT	TIEMPO	TIEMP	COSTO	COSTO
		.	HORAS	O %	\$	%
	VALOR					
VA	AGREGADO				\$	
C	CLIENTE	0	0	-	-	0,00
	VALOR					
VA	AGREGADO				\$	
E	EMPRESA	3	32	0,29	64,96	0,29
					\$	
D	DESARROLLO	0	0	-	-	0,00
					\$	
E	ESPERA	0	0	-	-	0,00
					\$	
M	MOVIMIENTO	0	0	-	-	0,00
					\$	
I	INSPECCION	0	0	-	-	0,00
					\$	
A	ACTIVIDAD	2	80	0,71	162,40	0,71
					\$	
TT	TOTAL	5	112	1,00	227,36	1,00

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa: "PERSONAL CLEAN S.A"

Proceso Mejorado

Tabla 19 Proceso Mejorado

No	VA real		NVA si valor agregado					Actividad	Tiempo s Hora	Costos \$
	VA C	VA E	D	M	E	I	A			
	1		1							
2		1						Generar turnos rotativos para cada empleado	4	8,12
3							1	Socialización y elaboración de un taller de empoderamiento y motivación laboral	4	8,12
4		1						Evaluar las actividades que realizan los empleados diariamente.	8	16,24
5		1						Otorgar al mejor empleado un incentivo	1	2,03
6							1	Analizar el trabajo a realizarse, otorgando los insumos adecuados	4	8,12
7							1	Analizar la vida útil de los uniformes de trabajo	3	6,09
8		1						Análisis de programas de convivencia laboral	8	16,24
9		1						Generar un sistema de capacitación para los empleados	16	32,48
10		1						Evaluación de funciones y actividades de los puestos de cada área de trabajo	16	32,48
TOTAL	0	7	0	0	0	0	3		72	\$ 146,16

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa: "PERSONAL CLEAN S.A"

REDUCIR EL INEFICIENTE RENDIMIENTO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA PERSONAL CLEAN S.A. MEDIANTE LA ELABORACION Y SOCIALIZACION DE UN TALLER DE EMPODERAMIENTO Y MOTIVACION LABORAL DIRIGIDO A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015.

		TIEMPO MEJORADO				
		CANT.	TIEMPO HORAS	TIEMPO %	COSTO\$	COSTO%
	VALOR AGREGADO				\$	0,00
VAC	CLIENTE	0	0	-	-	
	VALOR AGREGADO				\$	0,85
VAE	EMPRESA	7	61	0,85	123,83	
P	DESARROLLO	0	0	-	\$ -	0,00
E	ESPERA	0	0	-	\$ -	0,00
M	MOVIMIENTO	0	0	-	\$ -	0,00
I	INSPECCION	0	0	-	\$ -	0,00
A	ACTIVIDAD	3	11	0,15	\$ 22,33	0,15
TT	TOTAL	10	72	1,00	\$ 146,16	1,00

Elaborado por: María José Quilumba
Fuente: Empresa: "PERSONAL CLEAN S.A"

5.07. Análisis Costo Beneficio

Dentro de mi análisis costo beneficio he determinado que existe un incremento de varias actividades ya que en la actualidad la empresa PERSONAL CLEAN S.A. no maneja ningún tipo de actividad relacionada con el ineficiente rendimiento laboral y la motivación de sus empleados, como se demuestra en la cuantificación y resumen del proceso actual frente al mejorado, se reduce a 72 horas de trabajo dentro del proceso mejorado es decir que se utilizara menos horas de trabajo y por ende se disminuirá el costo del proceso el cual equivale a \$146,16, cumpliendo todas las actualidades planteadas dentro del proceso mencionado.

En la actualidad la empresa utiliza 112 horas en muy pocas actividades y por lo cual su inversión es alta sin contribuir tanto al beneficio de los empleados como en la misma organización

5.08 DISEÑO DEL TALLER DE MOTIVACIÓN Y EMPODERAMIENTO

❖ CONCEPTO DE MOTIVACIÓN

La motivación es un estado interno que siempre provocara una conducta esta positiva, buscando el crecimiento continuo de una persona, además e mantener su estado de ánimo elevado, contribuyendo a su desarrollo como personas y profesional.

❖ CONCEPTO DE EMPODERAMIENTO

El empoderamiento es el proceso por el cual las personas se sienten parte de la empresa, teniendo la capacidad para tomar decisiones por sí mismo contribuyendo al desarrollo de la empresa.

❖ IMPORTANCIA DEL TALLER

Un taller de empoderamiento y motivación es muy importante y beneficio que se realice en todo tipo de empresas, ya que es una manera dinámica y no tediosa de transmitir conocimientos, buscando siempre que los más beneficiados sean los empleados y la misma empresa, el mismo debe ser una ayuda o guía para cada empleado en su desempeño laboral.

❖ **BENEFICIOS.**

La aplicación del taller de empoderamiento y motivación tendrá los siguientes beneficios para la empresa PERSONAL CLEAN S.A.

- El taller de empoderamiento y motivación logrará tener un personal motivado y empoderado de las actividades que a su cargo estén.
- La motivación mejorará el autoestima de cada empleado contribuyendo a la eficiencia en sus labores diarias.
- La capacitación coadyuvara a fomentar la equidad de género dentro de la empresa PERSONAL CLEAN S.A a fin de mantener un derecho que todos los seres humanos tenemos.
- El taller logrará empoderar a cada empleado de forma positiva, sintiéndose parte de la empresa y seguro al momento de tomar decisiones.
- Tanto la motivación como el empoderamiento dará la seguridad y confianza al empleado de aportar con ideas a la empresa, sin temor a no ser tomadas en cuenta, evitando así la rotación laboral.

❖ OBJETIVO GENERAL DEL TALLER

Puedo mencionar como objetivo principal del taller el lograr un empoderamiento de forma positiva por cada empleado así como también elevar su motivación y su autoestima a fin de erradicar su ineficiencia laboral y contribuir a un elevado rendimiento laboral que se verá reflejado en sus tareas diarias asignadas.

❖ OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL TALLER

- El taller de empoderamiento y motivación sea una guía para minimizar posibles problemas con el antes mencionado.
- El taller será socializado de forma dinámica y menos tediosa
- Mejorar la motivación y el empoderamiento laboral de los empleados a través de la aplicación de incentivos.

❖ POLÍTICAS DEL TALLER

Difusión: El taller de empoderamiento y motivación debe ser difundido sin ningún tipo de problema a todo los empleados de la empresa PERSONAL CLEAN S.A, siendo una guía que beneficie e identifique las necesidades y causas del porque el problema se ha estado originado.

Uso: El taller será de gran ayuda para minorar el ineficiente rendimiento laboral de los empleados de la empresa PERSONAL CLEAN S.A, el mismo que debe ser otorgado antes de la socialización a cada trabajador.

Seguimiento: E taller debe tener un seguimiento constante y sobre todo el actualizar tanto actividades como el temario, sabiendo que todo cambia cada día.

❖ **DESARROLLO DEL TALLER**

El taller de empoderamiento y motivación tendrá una serie de procesos para su aplicación de forma óptima, contribuyendo de forma positiva tanto a la empresa como a los mismos empleados, que a continuación se detalla cada uno de ellos.

❖ **LINEAMIENTOS DEL TALLER.**

- Verificar periódicamente si las necesidades del personal de la empresa PERSONAL CLEAN S.A están siendo cumplidas.
- Utilizar el programa de empoderamiento y motivación en los empleados para lograr un desarrollo personal adecuado.
- Mejorar el clima organizacional para lograr que los empleados desempeñen eficientemente su labor y pongan en práctica lo aprendido.
- El taller será socializado para todo el personal operativo de la empresa.

- Análisis de cumplimiento de horas de trabajo
- Generar turnos rotativos para cada empleado
- Evaluar las actividades que realizan los empleados diariamente.
- Otorgar al mejor empleado un incentivo ya sea económico o verbal.
- Analizar el trabajo a realizarse, otorgando los insumos adecuados
- Analizar la vida útil de los uniformes de trabajo
- Evaluación de actividades de los puestos de cada área de trabajo

❖ **PROCEDIMIENTO DEL TALLER**

La empresa junto con el investigador serán los encargados de dirigir de forma correcta todas las actividades que se van a realizar, las que se menciona a continuación:

❖ **ACTIVIDADES GRUPALES.**

Las actividades grupales que se proponen en el taller son para promover la participación de cada empleado, a fin de lograr mejorar los lazos de armonía que deben existir entre cada uno de ellos.

- Dinámica de Presentación (Identificación de nombres)
- Dinámica un Regalo de Felicidad (Clima de autoconfianza)

- Dinámica Ligas Humanas (Roles de Liderazgo)
- Dinámica el Teléfono descompuesto (Comunicación asertiva)
- Dinámica Cabeza con Cabeza (Clima de apertura y compañerismo)
- Lluvia de ideas sobre el ineficiente rendimiento laboral y como influencia la desmotivación al mismo

❖ ACTIVIDAD DE EVALUACIÓN MUTUA

Las actividades de evaluación mutua contribuirán a contrastar todos los conocimientos que el personal pudo adquirir con el taller, a fin de con resultados obtenidos solucionar de forma eficiente y eficaz el problema de ineficiencia laboral por parte de los empleados.

- Entrega y explicación de los informes, formularios y encuestas para la evaluación del personal.

❖ ACTIVIDADES MATERIALES

Las actividades materiales coadyuvaran a que los trabajadores puedan desarrollar todas las actividades designadas, así como también recibirán una explicación amplia antes de comenzar con lo mencionado anteriormente.

- Se entregará todos los materiales necesarios para la realización de las diferentes actividades grupales planteadas
- Se explicara la importancia de mantener un espacio físico ordenado a fin de contribuir a la propia seguridad física.

❖ **ACTIVIDADES DE EXPOSICIÓN DEL TEMARIO**

Las actividades de exposición del temario serán claros y muy entendibles a fin de que todos los conocimientos impartidos sean captados con facilidad y se vean reflejados en las actividades que cada empleado realizará de forma diaria.

Exposición de los temas

- Definición de motivación
- Importancia de la motivación
- Que es la desmotivación
- Causas de la desmotivación
- Empoderamiento
- Ineficiente rendimiento laboral
- Rendimiento laboral
- Incentivos Laborales
- Tipos de incentivos
- Productividad

5.09 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL

El programa de capacitación planteado se basará prácticamente en que los empleados de la empresa PERSONAL CLEAN S.A, serán los encargados de realizar todas las actividades establecidas, así como también el que se involucren directamente con todo el programa de forma asertiva y sin ningún tipo de desconfianza al momento de brindar cualquier tipo de opinión o sugerencia.

❖ IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN LABORAL

Proporcionar a la empresa un recurso altamente calificado, mejorando su rendimiento laboral, desarrollando su sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados, siendo el empoderamiento y la motivación un pilar fundamental para el desarrollo de lo propuesto.

❖ DESARROLLO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL

Para que el programa de capacitación laboral pueda desarrollarse dentro de la empresa PERSONAL CLEAN S.A, se debe tomar en cuenta algunos aspectos primordiales.

- **LA PLANEACIÓN**

La planeación es muy importante realizarla cuando se quiere iniciar con un programa de capacitación laboral, y para lo cual primero se va a analizar y tomar en cuenta las necesidades que los empleados tengan referente a temas primordiales de trabajo, si como una serie de actividades que los mismo propongan, buscando así mejorar su aprendizaje y el aprovechamiento de dicho programa, contribuyendo al desarrollo profesional de cada empleado y elevar la productividad de los mismo, a fin de ayudar al crecimiento empresarial.

- **LA ORGANIZACIÓN**

La organización es esencial en un programa de capacitación laboral, ya que se tendrá que concatenar todos los factores que intervendrá como pueden ser recursos, condiciones ambientales y su respectivo temario a fin de que todo se realice de forma cronológica, y para lo cual se detalla a continuación:

- **Recursos:** El departamento de recursos humanos, junto con la gerencia serán los encargados de dotar de cada uno de los recursos necesarios para la realización del programa de capacitación a fin de que le mismo se realice brindando las comodidades necesarias.
- Capacitador. (\$ 70.00, por 8 horas)
- Material didáctico.
- Equipo tecnológico (computadora, infocus)

- Espacio físico para realizar el programa (salón)
- **Recursos ambientales:** El recurso ambiental debe ser una parte primordial para que tanto los capacitados como el mismo capacitador se sientan con ganas de recibir la capacitación, cada salón deberá contar con los siguientes requisitos:
 - Ventilación
 - Amplificación de sonidos
 - Buena iluminación
 - Equipo de primeros auxilios
- **Temario:** Al considerar cada una de las necesidades expuestas por los empleados de la empresa se procederá a determinar los temas más esenciales, para impartir a los trabajadores.

Para ello y con las necesidades percibidas se tomará en cuenta la exposición de los siguientes temas:

- Definición de motivación
- Importancia de la motivación
- Que es la desmotivación
- Causas de la desmotivación

- Empoderamiento
- Ineficiente rendimiento laboral
- Rendimiento laboral
- Incentivos Laborales
- Tipos de incentivos
- Productividad

- **Generalidades del programa de capacitación:** Una vez que se seleccionó los temas a impartir se analizara cada uno de los puntos que los mismo deben acatar como son:
 - Cada tema debe tener un punto claro hacia donde llegar es decir un objetivos u objetivos.
 - Se debe determinar el tiempo de duración de cada tema.
 - Realizar un formato para evaluar a cada empleado referente al programa impartido.
 - Para un mejor entendimiento hay que detallar o buscar una serie de subtemas.
 - Metodología es muy importante para que el conocimiento impartido sea óptimo.
 - El seleccionar técnicas coadyuvará a que la metodología seleccionada sea eficiente y eficaz

- El capacitador debe ser una persona con conocimientos de los temas seleccionados.
- Para brindar la capacitación se debe tomar en cuenta un local amplio y cómodo.

❖ **VEEDORES DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.**

El departamento de recursos humanos de la empresa PERSONAL CLEAN S.A será el encargado de constituir las personas más idóneas para que formen parte del comité de veedores para el desarrollo del programa.

❖ **REQUISITOS PARA FORMAR PARTE DE LOS VEEDORES DEL PROGRAMA**

El comité de veedores será conformado respetando las siguientes exigencias:

- La persona debe tener las habilidades para liderar.
- Deben poseer competencias genéricas
- Tiene que tener conocimiento para manejar las actividades planteadas en el programa
- Su vida laboral dentro de la empresa debe ser al menos de un año.
- Su nivel de jerarquía dentro de la empresa debe ser más alto que el de los capacitados.

Los veedores deberán tomar en cuenta las siguientes funciones

- Planear el programa.
- Organizar el programa.
- Evaluar el programa

❖ **APLICACIÓN DE INCENTIVOS.**

La aplicación de incentivos dentro de la empresa deben ser siempre considerados como un factor fundamental ya que estos son considerados como un motor para que cada una de las personas puedan desarrollar sus actividades de manera positiva, sabiendo que al final de la jornada obtendrán un premio ya se verbal o económico.

Un incentivo es también un estímulo para que cada persona crezca día a día en todo lo que realice y sepa que su trabajo vale la pena.

Es por ello que a continuación se detallará dos actividades referentes a los incentivos:

Tabla 20 Aplicación de Incentivos

ACTIVIDADES	OBJETIVOS	BENEFICIOS
Promociones de empleados con el nombramiento del mejor empleado del mes	El empleado sienta valorado su esfuerzo diario	Fomentar a que los empleados se destaquen de mejor manera en cada una de las actividades designadas.
Permanencia laboral.	El empleado tenga la certeza que de que su puesto no es comprado sino ganado con esfuerzo	Generar un ambiente de compromiso y pertenencia laboral en todo lo que realicen.

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa "PERSONAL CLEAN S.A"

❖ RENDIMIENTO LABORAL

El rendimiento laboral no es más que todo el esfuerzo positivo que emplea una persona para realizar sus actividades con el fin de sentir tanto satisfacción personal como laboral.

El hecho de tomar en cuenta el rendimiento laboral hace hincapié a muchos factores por los cuales una persona desarrolla de manera eficaz y eficiente sus labores diarias, el mismo se debe evaluar de forma cautelosa, sin herir susceptibilidades, es por ellos que no dejo de mencionar un tema importante como es:

❖ CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima laboral hace referencia a la manera de convivir dentro de la organización, el cual debe ser idóneo y lleno de confianza a fin de que cada empleado pueda brindar una opinión o sugerencias, sabiendo que serán bien recibidas y no tendrá ninguna serie de críticas a su alrededor.

El clima laboral influencia directamente en el rendimiento de una persona que si una persona no se siente a gusto en su lugar de trabajo no rendirá lo que puede rendir más bien aporta muy poco al desarrollo de la empresa.

**5.09.01 INDICADORES DE PRODUCTIVIDAD DE LA CAPACITACION
ENCUESTA 001 PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN DE LA
EMPRESA CON EL RENDIMIENTO LABORAL**

Tabla 21 Encuesta 001 para evaluar la satisfacción de la empresa con rendimiento laboral

Revisión del Rendimiento				
Nombre del empleado:				
Departamento:				
Fecha:				
Evaluar las siguiente características				
Características	CALIFICACION			
	Inaceptable	Necesita Mejorar	Satisfactorio	Sobresaliente
Su nivel de productividad ha elevado				
Su rendimiento es				
Cooperación.				
Compañerismo.				
Responsable.				
Capacidad para tomar decisiones.				
Aceptación de dirección y mando.				
Desempeño.				
Conocimiento.				
Calidad del trabajo.				
Fortalezas del empleado evaluado.				
Áreas en las que debe mejorar el empleado evaluado.				
Comentarios adicionales:				

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa "PERSONAL CLEAN S.A"

DISEÑAR FORMULARIO

Tabla 22 Informe 001. Evaluación del desempeño de cada trabajador

INFORME 001. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE CADA TRABAJADOR					
RESPONSABLE:					
NOMBRE DEL EVALUADO:					
CARGO:					
FECHA:					
TIEMPO:					
ACTIVIDADES REALIZADAS					
EVALUACIÓN					
<hr style="width: 20%; margin: 0 auto;"/> <p>FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EMPRESA</p>					

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa "PERSONAL CLEAN S.A"

CUESTIONARIO 001. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN RECIBIDA

Objetivo de la encuesta: Conocer la opinión de cada empleado en cuanto a los resultados obtenidos por la aplicación del programa de motivación

Instrucciones: Conteste verazmente las siguientes interrogantes

1. ¿Tiene Ud. Conocimiento sobre el programa de motivación?

SI _____ NO _____

2. ¿Considera positivo los resultados obtenidos por la aplicación del programa de motivación y empoderamiento laboral

SI _____ NO _____

¿Porque?

3. ¿Qué actividades realizadas considera más satisfactorias?

4. ¿Qué recomendaciones mejoran para las siguientes capacitaciones?

¿Porque?

5. ¿El tiempo determinado para el programa fue el adecuado?

SI _____ NO _____

¿Porque?

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa "PERSONAL CLEAN S.A"

Tabla 24 Formulario 003. Evaluación de las actitudes y aptitudes de los empleados

FORMULARIO 003. EVALUACIÓN DE LAS ACTITUDES Y APTITUDES DE LOS EMPLEADOS					
RESPONSABLE:					
NOMBRE DEL EVALUADO:					
CARGO:					
FECHA:					
DE FORMA GENERAL DESCRIBA LAS ACTITUDES Y APTITUDES DESARROLLADAS CON EL TALLER DE MOTIVACIÓN Y EMPODERAMIENTO					
EVALUACIÓN					
OBSERVACIONES					
_____			_____		
FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EMPRESA			FIRMA DEL TRABAJADOR		

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa "PERSONAL CLEAN S.A"

REDUCIR EL INEFICIENTE RENDIMIENTO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA PERSONAL CLEAN S.A. MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE EMPODERAMIENTO Y MOTIVACIÓN LABORAL DIRIGIDO A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015.

ENCUESTA 001 PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN DEL CLEINTE EXTERNO

OBJETIVO: el objetivo de esta encuesta es determinar la satisfacción del cliente externo frente al servicio de los empleados de la empresa PERSONAL CLEAN

INSTRUCCIONES: señala con una X la frecuencia (nunca, rara vez, algunas veces, casi siempre o siempre) con que se presente cada situación en su caso personal

Tabla 25 Encuesta 001. Para evaluar la satisfacción del cliente externo

Revisión del Rendimiento				
Nombre del empleado:				
Departamento:				
Fecha:				
Evaluar las siguiente características				
Características	CALIFICACION			
	Inaceptabl e	Necesita Mejorar	Satisfactori o	Sobresalient e
Cree usted que el servicio que brindan los empleados es optimo				
El trato de los empleados es cordial				
El ambiente físico de la empresa es seguro				
Le han informado de forma asertiva sobre los servicios que brinda la empresa				
Comentarios adicionales:				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN SU OPINIÓN SE IMPORTANTE

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa "PERSONAL CLEAN S.A"

❖ OBSERVACIONES

Se procederá a la culminación del programa de capacitación a realizar las respectivas observaciones, ya sean estas positivas o negativas a fin de coadyuvar al desarrollo de cada uno de los empleados

❖ ESCALAS Y POLITICAS DE CALIFICACION

La escala de calificación es de 1 a 10

1-3 será bajo: y por ende tendrá que asistir obligatoriamente a las capacitaciones que se brindaran dentro de la institución.

4-6 será medio: se realizara un seguimiento constante ya que el nivel de conocimiento es regular, teniendo que asistir únicamente a capacitaciones semestrales.

7-10 será alto: el empleado se hará acreedor a un ascenso de cargo así como también a un incentivo económico

Los rangos de puntuación expuestos anteriormente serán manejados tanto por el departamento de recursos humanos como por la gerencia de la empresa, manteniendo total discreción con los puntajes obtenidos por cada empleado, precautelando siempre su estabilidad laboral.

❖ **Cronograma de gant de actividades**

Id.	Nombre de tarea	Comienzo	Fin	Duración	nov. 2015					
					1	2	3	4	5	6
1	Actividades Grupales	02/11/2015	03/11/2015	2d	█					
2	Actividad de Evaluación Mutua	03/11/2015	04/11/2015	2d		█				
3	Actividades Materiales	04/11/2015	05/11/2015	2d			█			
4	Actividades de Exposición del Temario	05/11/2015	11/11/2015	5d					█	

❖ **Presupuesto de actividades**

PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES	
PIZARRA	30,00
MARCADORES	3,00
PAPEL	5,00
ESFEROS	5,00
COMPUTADORA	35,00
INTERNET	30,00
IMPRESIONES	35,00
RESALTADORES	5,00
TRITICOS	30,00
DIPTICOS	30,00
TOTAL	208,00

REDUCIR EL INEFICIENTE RENDIMIENTO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA PERSONAL CLEAN S.A. MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE EMPODERAMIENTO Y MOTIVACIÓN LABORAL DIRIGIDO A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015.

5.09.02 GLOSARIO DEL TALLER DE EMPODERAMIENTO Y

MOTIVACION

Motivación: La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.

Empoderamiento: Proceso mediante el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo en cuanto que forman parte de un grupo social, para impulsar cambios positivos en las situaciones en las que viven

Incentivo: Premio o gratificación económica que se le ofrece o entrega a una persona para que trabaje más o consiga un mejor resultado en determinada acción o actividad

Óptimo: Aquello que resulta ser muy bueno, que no puede ser mejor de lo que es, es decir, óptimo es el superlativo del término bueno.

Productividad: Indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida.

Desmotivación: Sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, o como un estado de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía.

Actividad: Es el conjunto de tareas específicas y afines corresponde a la acción de algo para el logro de objetivo.

Comunicación: Intercambio de ideas, información, ideas, conceptos, sentimientos, entre dos o más personas

Desarrollo: Criterio de eficiencia que se refiere a la capacidad de una organización para incrementar su capacidad de reacción ante presiones presentes o previstas.

Suministro: Abastecimiento del que se provee las empresas para venderlas luego a sus clientes o para llevar a cabo un proceso productivo.

Organización: Cualquier sistema estructurado de reglas y relaciones funcionales diseñado para llevar a cabo las políticas empresariales o más precisamente los programas que tales políticas inspiran.

Eficacia: Capacidad para determinar los objetivos apropiados. Es la rapidez con la que deben hacer las cosas.

Eficiencia: Capacidad de reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización. Es el rendimiento de los recursos

❖ BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA PARA EL DESARROLLO DEL TALLER

Libro: Administración de Recursos Humanos

Autor: Chiavenato Idalberto

Edición: 5 edición

Editorial: Mc Graw-Hill

Año: 2000

Libro: Comportamiento Organizacional

Autor: Stephen P. Robbins

Edición: Décima

Editorial: Prentice Hall

Año: 2004

Libro: Administración de una Perspectiva Global

Edición: 12^a

Año: 2003

5.09.03 DESARROLLO DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN

Tabla 26 Desarrollo del sistema de capacitación

ACTIVIDAD O TEMA A CAPACITAR	RESPONSABLE	COSTO	TIEMPO	OBJETIVO
CAPACITAR EN EMPODERAMIENTO DE FUNCIONES	Investigador	120	40 H	DESARROLLAR EMPODERAMIENTO DE LAS FUNCIONES DIARIAS DEL PERSONAL
DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE EMPOWERMENT	Investigador	130	50 H	DESARROLLAR EL MANEJO OPTIMO DEL EMPOWERMENT
DESARROLLO DE ESTRATEGIAS EN TRABAJO EN EQUIPO	Investigador	80	30 H	OPTIMIZAR RECURSOS EN LA REALIZACIÓN DE LAS TAREAS DIARIAS
CAPACITAR EN LIDERAZGO	Investigador	80	30 H	DESARROLLAR LA AUTOCONFIANZA EN LA TOMA DE DECISIONES
MOTIVACION Y EMPODERAMIENTO	Investigador	60	20 H	MANEJAR UNA AUTOMOTIVACIÓN Y UN SENTIDO DE PERTENENCIA LABORAL
RELACIONES INTERPERSONALES	Investigador	70	25 H	DESARROLLAR LA COMUNICACIÓN ASERTIVA ENTRE LOS EMPLEADOS

Elaborado por: María José Quilumba

Fuente: Empresa "PERSONAL CLEAN S.A"

5.09.04 DESARROLLO DEL CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

Cronograma GANT

Tabla 27 Cronograma de gant de la capacitación

Id.	Nombre de tarea	Comienzo	Fin	Duración	nov 2015					dic 2015
					1/11	8/11	15/11	22/11	29/11	
1	CAPACITAR AREA OPERATIVA	02/11/2015	01/12/2015	22d	█					
2	CAPACITAR AREA ADMINISTRATIVA	02/11/2015	05/11/2015	4d	█					

CAPITULO VI

6.01 PRESUPUESTO ADMINISTRATIVO

Tabla 28 Presupuesto administrativo

RECURSO HUMANO			
N° PERSONAS	HORAS	VALOR	TOTAL
CAPACITADOR	8	8,75	70
EVENTO	HORAS	VALOR	TOTAL
EVENTO 1	40	3	120
EVENTO 2	50	2,6	130
EVENTO 3	30	2,67	80,1
EVENTO 4	30	2,67	80,1
EVENTO 5	20	3	60
EVENTO 6	25	2,8	70
	195		540,2

RESUMEN PRSUPUESTO DEL PROYECTO	VALOR
NUMERO	
RECURSO HUMANO	70
PAGO INVESTIGADOR	540,2
	610,2

REDUCIR EL INEFICIENTE RENDIMIENTO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA PERSONAL CLEAN S.A. MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE EMPODERAMIENTO Y MOTIVACIÓN LABORAL DIRIGIDO A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015.

6.02 PRESUPUESTO DEL DESARROLLO DEL PROYECTO

Tabla 29 Presupuesto del desarrollo del proyecto

BIENES DESCRIPCIÓN TOTAL	
Libros	60
Útiles de oficina	100
Otros	70
SUBTOTAL	230
SUMINISTROS	
Fotocopias	50
Impresiones	60
Anillados	30
Internet	70
Empastado y cds.	25
Pasajes	150
Otros	200
SUBTOTAL	585
TOTAL	815

REDUCIR EL INEFICIENTE RENDIMIENTO LABORAL EN LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA PERSONAL CLEAN S.A. MEDIANTE LA ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE EMPODERAMIENTO Y MOTIVACIÓN LABORAL DIRIGIDO A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015.

6.03 CRONOGRAMA DEL DESARROLLO DEL PROYECTO

Tabla 30 Cronograma del desarrollo del proyecto

Id	DESARROLLO DEL PROYECTO	Comienzo	Fin	Duración	jun. 2015		jul. 2015			ago. 2015				sep. 2015			oct. 2015					
					21/6	28/6	5/7	12/7	19/7	26/7	2/8	9/8	16/8	23/8	30/8	6/9	13/9	20/9	27/9	4/10	11/10	
1	ANTECEDENTES	19/06/2015	13/07/2015	17d	■																	
2	ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	13/07/2015	07/08/2015	20d			■															
3	PROBLEMAS Y OBJETIVOS	07/08/2015	04/09/2015	21d					■													
4	ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS	04/09/2015	02/10/2015	21d											■							
5	PROPUESTA	02/10/2015	12/10/2015	7d														■				
6	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	12/10/2015	12/10/2015	1d														■				
7	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	12/10/2015	12/10/2015	1d														■				

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01. CONCLUSIONES:

1- A la conclusión que se a llegado con el proyecto I+D+I sobre el Ineficiente rendimiento laboral es que tanto los empleados como la empresa deben tomar en cuenta la importancia del tema tratado tanto dentro de la organización como fuera de ella ya que es muy importante que por medio de una excelente motivación y empoderamiento se pueda tener un incremento en la productividad, optimizando la mayor cantidad de recursos

2.-El ineficiente rendimiento laboral si no se busca posibles soluciones a este problema el mismo se verá reflejado en el desempeño tanto profesional como personal de cada uno de los empleados de la empresa, afectando así a su crecimiento personal como laboral

3.- El programa de motivación y empoderamiento no solo será de gran ayuda para el personal operativo sino ms también para el personal administrativo y por ende a tomar decisiones acertadas dentro de la organización

4.- Por esta razón se ha realizado el taller de capacitación que se aplicara en la empresa "PERSONAL CLEAN" este trabajo tiene como objetivo principal ayudar a los empleados, brindándoles la información necesaria sobre la temática de este proyecto, para de esta manera reducir los casos de ineficiencia laboral

5.-Con todo lo realizado se quiere dejar un precedente relevante dentro de la institución para que en un futuro tanto empleados como empresa puedan evitar el problema de ineficiencia laboral y baja productividad por parte de los empleados.

6.- El taller brindará la información necesaria a los empleados para evitar que ello sigan siendo parte de la ineficiencia laboral y así con los conocimientos adquiridos contribuyan a la organización

7.02 RECOMENDACIONES

1.- Es recomendable trabajar para un desarrollo integral de los empleados por parte de las empresas con capacitaciones de calidad y calidez

2.-Motivar a los empleados a que asistan a este tipo de talleres ya que será de gran ayuda para ellos tanto dentro del ambiente laboral como personal

3- Este proyecto se puede aplicar en otras empresas para concientizar a los empleados de la importancia del saber empoderarse de su institución logrando así también un eficiente rendimiento

4.-Es recomendable que la empresa siga dando más apertura al desarrollo de talleres que tengan que ver con temas de motivación y empoderamiento ya que son temas primordiales para que los empleados puedan desarrollar sus habilidades y destrezas de mejor manera

5.- El espacio físico otorgado por la empresa para desarrollar el taller sea mucho más adecuada brindando la comodidad tanto a los expositores como a los propios empleados

BIBLIOGRAFÍA

- Alzola, R. (25 de noviembre de 2013). *marcaladiferencia.com*. Recuperado el 01 de junio de 2015, de [marcaladiferencia.com](http://marcaladiferencia.com/como-y-para-que-hacer-un-diagrama-de-ishikawa/):
- Aviles, J. (02 de mayo de 2011). *es.scribd.com*. Recuperado el 01 de junio de 2015, de [es.scribd.com](http://es.scribd.com/doc/59239763/Matriz-de-Fuerzas#scribd): <http://es.scribd.com/doc/59239763/Matriz-de-Fuerzas#scribd>
- Becerra, R. F. (12 de noviembre de 2011). *www.virtual.unal.edu.co*. Recuperado el 20 de junio de 2015, de www.virtual.unal.edu.co:
- <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4100002/lecciones/instrumentos/arbol.htm>
- Duque, A. (2012). *www/metodologia de la gestion/sta/com*. .
- Enriquez, L. (11 de diciembre de 2014). <http://admindeempresas.blogspot.com>.
Recuperado el 22 de julio de 2015, de <http://admindeempresas.blogspot.com>:
<http://admindeempresas.blogspot.com/2011/04/las-matrices-de-analisis-estrategico.html>

- Galeano, M. (2004). *Diseño de Proyectos en la Investigación Cuantitativa*.
Medellin: Fondos Editorial.
- Galgano, A. (2007). *Los siete instrumentos de la calidad total*. Madrid: Diaz
Santos Editorial.
- Gaytan, M. (11 de Abril de 2011). *es.scribd.com*. Recuperado el 29 de Agosto de
2015, de es.scribd.com: [http://es.scribd.com/doc/52731714/SUSTENTO-
TEORICO-DE-FILOSOFIA-EMPRESARIAL#scribd](http://es.scribd.com/doc/52731714/SUSTENTO-TEORICO-DE-FILOSOFIA-EMPRESARIAL#scribd)
- Gomez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la investigación Científica*.
Cordova: Brujas Editorial.
- Klaus, H. (2003). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Barcelona:
Paidotribo, Editorial.
- Kotler. (2000). [https://www/general/recursoshumanos/wss](https://www.general/recursoshumanos/wss).
- Oyarce, H. (12 de septiembre de 2014). *www.indetec.gob*. Recuperado el 20 de
junio de 2015, de www.indetec.gob:
[http://www.indetec.gob.mx/eventos/cepal2012/materiales/HectorOyarcePR
ESS3.pdf](http://www.indetec.gob.mx/eventos/cepal2012/materiales/HectorOyarcePR
ESS3.pdf)
- Rodriguez, F. B. (12 de noviembre de 2011). *www.virtual.unal.edu.co*.
Recuperado el 20 de Junio de 2015, de www.virtual.unal.edu.co:

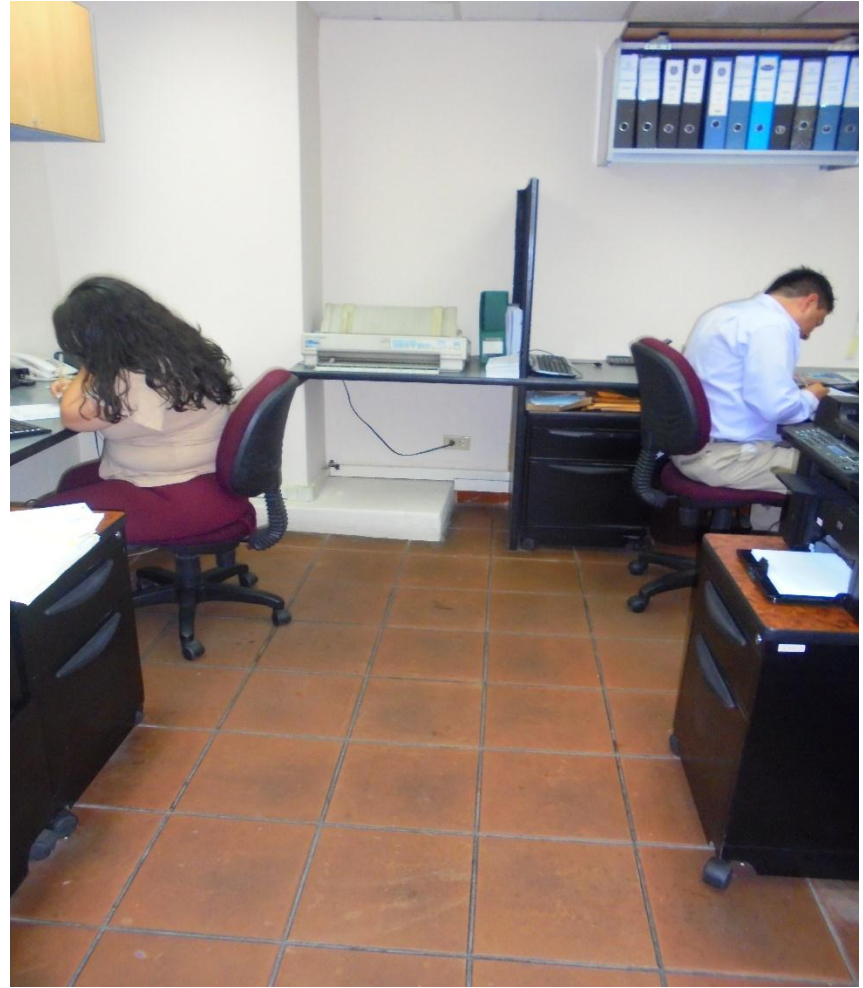
<http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4100002/lecciones/instrumentos/arbol.htm>

Rovayo, S. (2006). El sistema de Marco Lógico. MBA. Editorial.

Yuni, J. (2006). Tecnicas para Investigar. Cordova: Brujas, Editorial.

ANEXOS
OPERARIOS ENCUESTADOS







PRESTANDO SERVICIO DE LIMPIEZA





INSUMO Y MAQUINARIA DE LIMPIEZA



