



**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y
PERSONAL**

**ELABORACION DE UN PLAN MOTIVACIONAL PARA AUMENTAR EL
RENDIMIENTO LABORAL Y EMPODERAMIENTO EN LOS
COLABORADORES DE LA EMPRESA “SASA ALMACENES” UBICADA EN
EL CENTRO HISTORICO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE
QUITO, PERIODO 2017-2018.**

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de tecnólogo en
Administración de Recursos Humanos- Personal.**

AUTOR: MAYRA GRACIELA SILVA DÍAZ

DIRECTOR: Ing. Mayra Valverde

Quito, 2018

ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 14 de Mayo de 2018

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) SILVA DIAZ MAYRA GRACIELA de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: ELABORACIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL PARA AUMENTAR EL RENDIMIENTO LABORAL Y EMPODERAMIENTO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA "SASA ALMACENES", UBICADO EN EL CENTRO HISTORICO, DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, PERÍODO 2017-2018 una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.



ING. VALVERDE MAYRA
Tutor del Proyecto



ING. NARANJO MARIA JOSE
Lector del Proyecto



ING. FRANKLIN CEVALLOS
Director de Escuela



ING. GIOVANNI URBINA
Coordinador de la Unidad de Titulación

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

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



Mayra Graciela Silva Díaz

C.I: 1710867878

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, **Mayra Graciela Silva Díaz** portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. **1710867878** de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado: **Elaboración de un plan motivacional para aumentar el rendimiento laboral y empoderamiento en los colaboradores de la empresa “SASA ALMACENES” ubicada en el centro histórico del distrito metropolitano de Quito**, con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



Mayra Graciela Silva Díaz

C.C: 1710867878

Quito, 21 de Marzo del 2018

DEDICATORIA

El presente proyecto lo dedico a mis hijas
lo más preciado de mi vida,
Sheryl por su inteligencia, tenacidad y sabiduría
Arlene por su ternura, integridad y mágico talento
Shaiel por su valentía, dedicación y fortaleza
Por apoyarme, creer en mí y estar conmigo
en los momentos más difíciles
Y a mi esposo Rubén quien espero aprecie
y valore mi esfuerzo.
Y a mi Sra. Madre Zoila
Díaz por cultivar en mí el
valor de la superación sin
límites.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme hacer realidad uno de mis sueños.

A mis amados padres, hermanos y sobrinos que con su apoyo incondicional y alegría supieron inspirarme a cumplir mi plan de vida.

A mi Tutora Ing. Mayra Valverde quien supo guiar el desarrollo de mi proyecto y a mis profesores por su aporte efectivo y su apoyo incondicional que me motivo a esforzarme cada día y formarme como una profesional responsable.

INDICE DE CONTENIDO

INDICE DE CONTENIDO	v
LISTA DE FIGURAS	viii
LISTA DE TABLAS	ix
LISTA DE ANEXOS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
CAPITULO I	1
ANTECEDENTES	1
1.01 Contexto	1
1.01.01 Macro	2
1.01.02 Meso	4
1.01.03 Micro	5
1.02 Justificación	6
1.03 Definición del Problema Central	8
1.03.01 Definición de la “Matriz T”	8
1.04 Análisis de la “Matriz T”	10
CAPITULO II	11
INVOLUCRADOS	11
2.01 Mapeo de los Involucrados	11
2.02 Matriz de Involucrados	13
2.02.01 Análisis de la Matriz de Involucrados	16
CAPITULO III	20
PROBLEMAS Y OBJETIVOS	20
3.01.01 Análisis del Árbol de Problemas	22
3.02.01 Análisis del Árbol de Objetivos	24
CAPITULO IV	25
ANALISIS DE ALTERNATIVAS	25
4. Matriz de Alternativas	25
4.01 Análisis de la Matriz de Alternativas	27
4.02 Análisis de la Matriz de Objetivos	33
4.03 Análisis del Diagrama de Estrategias	37
4.04 Análisis de la Matriz de Marco Lógico	41
CAPITULO V	43
LA PROPUESTA	43
5.01 Antecedentes de la Propuesta	44
5.02 Descripción de la herramienta metodológica	44

5.02.01 Enfoque de la Investigación	44
5.02.02 Modalidad Básica de la Investigación	45
5.02.03 Tipos de Investigación.....	45
5.02.04 Etapas de la Investigación	45
5.02.05 Población y Muestra	46
5.02.06 Recolección de la Información	46
5.02.07 Técnicas de Recolección de Datos.	47
5.02.07.01 Modelo de Encuesta	47
5.02.08 Validez de la Información	50
5.02.09 Técnica de Análisis de Datos.....	50
5.02.09.01 Análisis de Tabulación de datos	51
5.02.10 Investigación de campo (Resultados de la Encuesta).....	63
5.02.10.01 Análisis de Resultados de la investigación de campo	64
5.3 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta	65
5.03.01 Objetivo General.....	65
5.03.02 Objetivos Específicos	66
5.03.03 Actividades a desarrollar	66
5.03.04 Justificación de la Propuesta	67
5.04 Orientación para el estudio	68
5.04.01 Definición de Plan	68
5.04.02 Antecedentes Psicológicos de la Motivación	70
5.04.03 Significado de Motivación.....	71
5.04.04 Importancia de la Motivación.....	72
5.04.05 Teorías de la Motivación	73
5.04.05.01 Teoría de Maslow	73
5.04.05.02 Teoría de Higiene de Herzberg.....	75
5.04.05.03 Teoría de la Motivación según Piaget	76
5.04.05.05 Teoría de la Motivación según Mc. Clelland	77
5.04.05.06 Teoría X y Teoría Y de Mc. Gregor	77
5.04.06 Ciclo Motivacional	78
5.04.07 Empoderamiento.....	79
CAPITULO VI.....	121
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	121
6.01 Recursos	121
6.01.01 Recursos Humanos	121
6.01.02 Recursos Financieros.....	122
6.01.03 Recursos Materiales.....	122

6.02 Presupuesto.....	123
6.02.01 Recursos Humanos	123
6.03 Cronograma	126
CAPITULO VII	127
7.01 Conclusiones	127
7.02 Recomendaciones	129
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	131
Anexos.....	135

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Mapeo de Involucrados	12
Figura 2. Árbol de Problemas.....	21
Figura 3. Árbol de Objetivos	23
Figura 4. Diagrama de Estrategias.	36
Figura 5. Pregunta No.1	51
Figura 6. Pregunta N.2	52
Figura 7. Pregunta N.3	53
Figura 8. Pregunta N.4	54
Figura 9. Pregunta N. 5	55
Figura 10. Pregunta N. 6	56
Figura 11. Pregunta 7.	57
Figura 12. Pregunta N. 8	58
Figura 13. Pregunta N. 9	59
Figura 14. Pregunta N.10.	60
Figura 15. Pregunta N. 11	61
Figura 16. Pregunta N.12	62
Figura 17. Piramide de Maslow.....	74
Figura 18. Organigrama Estructural	87
Figura 19. Ejercicio 1	100
Figura 20. Ejercicio 2	100
Figura 21. Ejercicio 4	101
Figura 22. Ejercicio 6	102

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Matriz T.....	9
Tabla 2 Matriz de Análisis de Involucrados.....	14
Tabla 3 Matriz Alternativas.....	26
Tabla 4. Matriz de Impacto de los Objetivos.....	31
Tabla 5. Matriz de Marco Lógico.....	39
Tabla 6. PREGUNTA 2.....	52
Tabla 7. PREGUNTA 3.....	53
Tabla 8. PREGUNTA 4.....	54
Tabla 9. PREGUNTA 5.....	55
Tabla 10. PREGUNTA 6.....	56
Tabla 11. PREGUNTA 7.....	57
Tabla 12. PREGUNTA 8.....	58
Tabla 13. PREGUNTA 9.....	59
Tabla 14. PREGUNTA 10.....	60
Tabla 15. PREGUNTA 11.....	61
Tabla 16. PREGUNTA 12.....	62
Tabla 17. RESUMEN DE LAS ENCUESTAS.....	63
Tabla 18. Recursos Humanos.....	124
Tabla 19. Recursos Tecnológicos.....	124
Tabla 20. Recursos Materiales.....	125
Tabla 21. Infraestructura.....	125
Tabla 22. Material de Apoyo.....	125
Tabla 23. CRONOGRAMA.....	126

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Fotografías de Pausas Activas	136
Anexo 2. Fotografías SASA ALMACENES	137

RESUMEN

En el presente proyecto fue posible explorar y conocer a detalle diversas visiones y causas que contribuyen al desempeño acertado de funciones y al incremento de herramientas importantes que motiven al personal de la empresa “SASA ALMACENES” al punto de producir un impacto directo en la productividad, la relaciones interpersonales y el empoderamiento en los trabajadores. Después de identificar los problemas existentes se obtuvo como resultados de la investigación la concordancia de beneficios tanto para los colaboradores como para la empresa de contar con un instrumento donde se especifiquen actividades, reconocimientos, e incentivos útiles que les permita a los empleados sentirse respaldados y reconocidos en su labor y a la empresa lograr un mayor compromiso empresarial. También fue posible reconocer que para que estos beneficios se manifiesten, el trabajo es conjunto y recíproco, pues la motivación laboral no solo es el incremento de la intensidad de la voluntad, sino también es la capacidad de cambiar comportamientos necesarios para poder cumplir con las metas establecidas. El procedimiento para obtener los resultados descritos se basó tanto en el estudio de diversas teorías referentes al tema, en donde se evidencia la estrecha relación que debe existir entre la motivación de los empleados y la gerencia, como en la investigación de campo en donde se realizó encuestas al personal, obteniendo como resultados la aceptación de la implementación de un plan motivacional cuyos efectos positivos serán amplios y darán impulso a la realización de las actividades de forma comprometida promoviendo metas personales y profesionales.

Palabras Claves:

- Motivación
- Empoderamiento
- Productividad
- Compromiso
- Incentivo

ABSTRACT

In the present project it was possible to explore and know in detail various visions and causes that contribute to the successful performance of functions and the increase of important tools that motivate the personnel of the company "SASA ALMACENES" to the point of producing a direct impact on productivity, interpersonal relationships and empowerment in workers. After identifying the existing problems, the result of the research was the matching of benefits for both employees and the company to have an instrument that specifies activities, recognitions, and useful incentives that allow employees to feel supported and recognized. in its work and the company achieve greater business commitment. It was also possible to recognize that for these benefits to manifest, the work is joint and reciprocal, since the work motivation is not only the increase in the intensity of the will, but also the ability to change the behaviors necessary to be able to meet the goals established. The procedure to obtain the results described was based so much on the study of diverse theories referring to the subject, where the close relation that must exist between the motivation of the employees and the management is evidenced, as in the investigation of field where it was carried out surveys to the personnel, obtaining as results the acceptance of the implementation of a motivational plan whose positive effects will be broad and will give impetus to the accomplishment of the activities in a committed way promoting personal and professional goals.

Keywords:

- Motivation
- Empowerment
- Productivity
- Commitment
- Incentive

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.01 Contexto

La Motivación Laboral nace por el año de 1700, en Europa , cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fábricas donde decenas y centenares de personas trabajaban operando máquinas; la comunicación básica y simple entre el artesano y sus auxiliares se complicaron, pues había que coordinar innumerables tareas ejecutadas por un gran número de personas y cada una de ellas pensaba de manera distinta, entonces empezaron los problemas de baja productividad y desinterés en el trabajo. (La Motivacion Laboral, 2017)

El incentivo Laboral surge como alternativa ante los conflictos, la falta de entendimiento entre las personas, la desmotivación, la baja productividad y el desinterés, entre otras causas fueron las disyuntivas que logró la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores, “porque en donde existen varias personas laborando, las relaciones se complican y hay que emplear ciertas técnicas para reflexionar, decidir y comunicar” (La Motivacion Laboral, 2017).

Por otra parte, a mediados del siglo XX surgieron las primeras teorías referentes a tratar la motivación y, a partir de este momento, se empezó a relacionar el rendimiento laboral del trabajador y su satisfacción personal con la motivación a la hora de desarrollar su trabajo.

Uno de los primeros avances en el tema laboral más allá de solo los intereses empresariales, es que ahora son organizaciones preocupadas por el bienestar y el desarrollo del trabajador en cuanto a sus capacidades. Los primeros estudios concluyeron que un trabajador que se sentía motivado en su trabajo, era más eficaz y más responsable y además, podría generar un buen clima laboral.

A partir de estas conclusiones, las empresas tomaron la decisión de analizar qué buscan los trabajadores cuando desarrollan su trabajo, cuál es su escala de necesidades, qué desean satisfacer con su trabajo, cuáles son sus intereses, con qué trabajos se sienten más identificados, que tareas les reportan más, entre otros. El objetivo final de estos análisis era conseguir que los trabajadores se sintieran realizados como personas y como trabajadores, mediante el desempeño de su trabajo dentro de la empresa.

Considerando lo anterior, SASA ALMACENES es una empresa ecuatoriana que nace en el año 1997, se dedica a la venta y distribución de ropa interior para todo público, opera bajo la administración directa del gerente propietario quien ha incentivado en sus empleados la buena comunicación y el servicio al cliente como la base primordial para alcanzar el éxito y reconocimiento en el mercado. La empresa se encuentra ubicada en el Sector del Centro Histórico del Distrito Metropolitano de Quito.

1.01.01 Macro

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde 1920, ha luchado por el bienestar del trabajador por ser una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Prevista por el Tratado de Versalles en 1919, tiene como objetivos principales mejorar las condiciones de trabajo; promover empleos productivos para el necesario desarrollo social, así como mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo. (Antecedentes de la motivación laboral, 2012)

Cabe destacar que esta organización fue una de las primeras en interesarse en el tema motivacional y sobre todo implementar programas de desarrollo para beneficio de los trabajadores en pos de lograr no solo el bienestar individual sino el empresarial para

de esta forma llegar a considerar la mejora tanto en productividad como en eficiencia profesional.

Estos estudios realizados han concluido que el problema en general no es el trabajo en sí, sino las relaciones humanas y las actitudes personales. Por ejemplo en la ciudad de México los lugares que ofrecen niveles elevados de salario y prestaciones al trabajador, además de seguridad física y estabilidad económica, demuestran que el personal se encuentra con demasiada necesidad de contacto social y búsqueda continua de relaciones interpersonales.

Por medio de una encuesta realizada a más de mil trabajadores en 13 países, incluyendo México, sobre el compromiso de los trabajadores ante la empresa, se demuestra que muy pocos colaboradores están realmente comprometidos con su empresa y su puesto de trabajo. Por otra parte los países con mayor porcentaje de personas totalmente motivadas son Estados Unidos y China, con 19 por ciento, seguidos de India, con 17 por ciento y Brasil, con 16 por ciento. (The Global Engagement, 2015)

Italia, Australia, Gran Bretaña y Alemania empatan con México en el cuarto lugar, con 14 por ciento, sin embargo, también se encontraron algunas variaciones entre los países. Por ejemplo, en Estados Unidos, China y Alemania la misión de la empresa juega un papel muy importante en la motivación de los empleados. Por otra parte, en Reino Unido e India les interesa más que los compañeros de trabajo compartan sus valores.

La filosofía corporativa de la empresa donde se expresen políticas de mejora continua y el desarrollo del talento humano es de gran importancia para el trabajador quien sin duda alguna se sentirá motivado a dar su aporte efectivo al 100 por ciento y transformar su labor en ejemplo como parte de los valores y ética profesional.

En Francia, Canadá, Brasil y Argentina lo más relevante es sentir el respaldo de su equipo. En estos países, los equipos con más compromiso son aquellos en los cuales todos se protegen unos a otros de amenazas externas. Los investigadores recuerdan que

quienes no están totalmente motivados no necesariamente están desmotivados, pero su comportamiento no es el óptimo para la empresa o para su propio desempeño. (The Global Engagement, 2015)

1.01.02 Meso

La historia de la motivación laboral es algo más que una descripción detallada de fechas, nombres, lugares, es la historia de los esfuerzos de los seres humanos por encontrar una explicación de su propio quehacer. Cabe analizar también si hay una motivación específica para cada empresa o si se trata de aplicarle principios comunes a todo tipo de acciones. (Velaz, 1996)

Esta es una referencia del esfuerzo por mencionar autores de reconocimiento para poder tener un buen sustento de la investigación antes de analizar los efectos positivos y las repercusiones que la motivación tiene en el trabajador en su vida laboral y personal.

La motivación tiene que ver estrechamente con la decisión, esta explicación puede basarse en situaciones del entorno que engloba todas las circunstancias, las condiciones culturales, jurídicas, económicas etc, por lo tanto a la hora de analizar decisiones hay que tomar en cuenta realidades diferentes tales como una gama de alternativas que establece las posibilidades en las que el individuo ha de escoger en una línea de acción. (Velaz, 1996).

(Guerrero, 1970) Realizó encuestas cuyo resultado demostró que en México al 68% de los trabajadores, les gusta su trabajo. En 1982, el Centro de estudios educativos encontró que el 83% de los trabajadores, se encontraban bastante orgullosos de su trabajo. Estos estudios han concluido que el problema en general no es, pues, el trabajo en sí, sino las relaciones humanas y las actitudes personales.

Las investigaciones del Dr. Rogelio Díaz Guerrero durante tres décadas proporcionaron datos importantes sobre los trabajadores mexicanos en su entorno laboral, así de acuerdo al salario mínimo o inferior de México se considera que muchos

de los trabajadores tienen fuertes carencias en su alimentación, por lo tanto es comprensible que les importe poco su seguridad, el amor, la dignidad o su ausentismo laboral. (Guerrero, 1970)

Los lugares que ofrecen niveles elevados de salario y prestaciones al trabajador mexicano, además de seguridad física y estabilidad económica; demuestran que el personal se encuentra con demasiada necesidad de contacto social y búsqueda continua de relaciones interpersonales. En estas organizaciones se caracterizan por los festejos y la comunicación excesiva.

1.01.03 Micro

En el año 2014 el proyecto Happiness encuestó a 1034 trabajadores ecuatorianos en torno a la felicidad laboral en Ecuador. Del estudio se desprende que sentirse alegre en el empleo permite generar mejores relaciones entre colegas, además de aportar en el rendimiento de las labores diarias. Baja remuneración, falta de autonomía, poco rendimiento y tensión son algunos de los factores que afectan directamente la productividad. (Revista Lideres, 2015)

Además incide en el clima laboral y por ende representan sinónimos de infelicidad para los colaboradores, si también realizan actividades que son de su agrado, o el tiempo en su trabajo ha caído en la rutina o simplemente no están en capacidad de afrontar la complejidad y la tensión relacionadas, entonces seguramente el colaborador padecerá de infelicidad laboral, lo que denota por la falta de motivación.

En este contexto las cifras disponibles en el proyecto Happiness indican que el 56% de los encuestados se siente feliz en su trabajo, apenas el 9% padecería de la denominada “infelicidad laboral”. Frente a ello el 67% de los trabajadores ecuatorianos siente orgullo de la organización en donde trabaja. En Ecuador el Inec señala que 8 de cada 10 empleos los genera en el sector privado, (80.8%) y dos de cada 10 el público (19,2%). (Revista Lideres, 2015)

Otro de los estudios relacionados es “Motivación Laboral en los servidores públicos del Ecuador”. Los factores motivacionales, son aspectos de una importancia crucial en el proceso del servicio administrativo público. “La gestión de la voluntad de la personas en el trabajo constituye un tema de preocupación en las empresas públicas que conllevan a constructos como la motivación” (Vaca, 2017).

El objetivo de este artículo es relacionar los factores de motivación laboral que describen el comportamiento de los servidores públicos en la última década, a través del análisis de varias teorías de motivación que permitan determinar los factores que más motivan a un servidor público del país. A partir de los resultados se discuten las consecuencias y la construcción de diseños de modelos teóricos que apuntan finalmente a líneas de investigación futuras. (Vaca, 2017)

Este es otro aporte de estudio desarrollado en Ecuador como incremento del conocimiento de este tema en las últimas décadas, para que las empresas tomen conciencia cada vez más de la importancia de los factores de motivación que influyen en los trabajadores para realizar de forma efectiva su trabajo y la lleven a la práctica.

1.02 Justificación

SASA ALMACENES es una empresa dedicada a la comercialización de productos textiles para la familia, está en constante preocupación por el bienestar personal, de sus trabajadores, este plan motivacional será realizado para establecer las causas principales que favorecen la satisfacción laboral y determinar la forma más apropiada de mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros y jefes, buscar técnicas de empoderamiento para crear mayor rendimiento tanto profesional como empresariales a través de la motivación

Otro de los beneficios de contar con este plan motivacional es destacar el papel que juega la motivación en el desarrollo de una administración eficaz para alcanzar las metas y objetivos planteados en la empresa en busca del éxito empresarial. Esta investigación está encaminada bajo la perspectiva de los 12 objetivos del Plan Nacional

del Buen Vivir, específicamente el Objetivo 2: Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad. En su parte pertinente dice:

La inversión en el desarrollo de capacidades sociales también contribuye a la competitividad sistémica al tener un talento humano participativo, capacitado y con acceso a mayor información. Las capacidades generadas permiten su incorporación a oportunidades en la redistribución de la riqueza y los medios de producción.(Plan Nacional del Buen Vivir, 2013-2017)

También tiene relación con el Art. 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público y el alcance como política y procedimientos para cubrir brechas de conocimiento para el desempeño óptimo de los servidores públicos: La formación y capacitación “Es el conjunto de políticas y procedimientos que permite a las y los servidores públicos fortalecer sus competencias, en función de los perfiles exigibles de los puestos establecidos sobre la base de los objetivos institucionales y de Estado” (Ecuador, Plan Nacional de Capacitación para el sector Público, 2015-2017).

Por último, el objetivo 9 del mismo Plan Nacional para el Buen Vivir, garantiza el trabajo digno en todas sus formas, en esta concepción, hay que considerar que el trabajo es considerado como una base para el despliegue de las capacidades humanas, y este debe apuntar a la realización personal; además debe ser un mecanismo de integración entre la esfera económica y social. (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013-2017)

Para obtener los objetivos se plantea políticas y lineamientos estratégicos que permitan el logro de lo planteado. Concretamente, la Política 9.5 orienta su accionar al “Fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación, articulados a las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral, se dispone nuevamente en su lineamiento estratégico h): “Promover la cultura de excelencia en el sector público a través de la formación y la capacitación continua del servidor público” (Ecuador, Plan Nacional de Capacitación para el sector Público, 2015-2017).

Sobre esta base legal se justifica la realización del Plan motivacional para SASA ALMACENES tomando en cuenta los planes de capacitación para el área publica los cuales se pueden aplicar a la empresa privada.

La competitividad hace que las empresas se esfuercen por ser cada día mejores es por ello que uno de los instrumentos de los que habla el objetivo del Plan Nacional del buen Vivir antes señalado es la motivación del personal pues constituye un factor de especial importancia para el logro de los objetivos empresariales que resultara en una herramienta útil en el desempeño de los colaboradores y en el comportamiento organizacional de los mismos.

1.03 Definición del Problema Central

1.03.01 Definición de la “Matriz T”

La “Matriz T” del problema central es donde se especifica la situación empeorada como el peor panorama para la empresa tomando en cuenta la situación actual y la situación mejorada que es una alternativa para tratar de mejorar dicho problema. En la Matriz T los rangos se definen de bajo, 2 medio bajo, 3 medio, 4 medio alto, 5 alto.

Tabla 1. Matriz T.

SITUACION EMPERORADA	SITUACION ACTUAL				SITUACION MEJORADA
Baja Calidad en el Servicio al Cliente y Personal Desmotivado	Bajo nivel de satisfacción laboral por la falta de incentivos				Excelencia en el servicio y personal motivado y comprometido
FUERZAS IMPULSORAS	I	PC	I	PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
Diseñar incentivos de carácter motivador	2	5	5	2	Carencia de interés en la aplicación de un Plan de incentivos
Reconocimiento justo al desempeño de los empleados	2	5	3	1	Administración ineficiente del plan de incentivos
Potenciación del trabajo en equipo	3	5	4	2	Escasa colaboración para lograr objetivos
Evaluación de proceso de actividades en cada área del trabajo	3	5	5	2	Insuficiente objetividad en la evaluación de actividades
Mejorar la relación Jefe-colaborador	2	5	4	2	Insuficiente confianza hacia el personal
Crear un Plan de incentivos	1	5	5	1	Carencia de presupuesto para un plan de incentivos

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

1.04 Análisis de la “Matriz T”

Analizando la situación se observa que el problema central actual de la empresa es el bajo nivel de motivación laboral, lo cual afecta de manera directa en la productividad de la empresa, esta problemática presenta una situación mejorada si se logra un alto nivel de motivación en los colaboradores empoderados en la empresa, y una situación empeorada que contempla en un grupo altamente desmotivado e ineficiente.

Una de las fuerzas impulsoras del proyecto es diseñar planes de motivación laboral cuya intensidad es de 2, pensando siempre en alcanzar un potencial de cambio de 4 equivalente a medio alto, por lo tanto disminuirá la fuerza bloqueadora a un potencial de cambio de 2, que representa el nivel medio bajo; otra de las fuerza impulsoras es el reconocimiento justo al desempeño de los colaboradores cuya intensidad es de 2, pensando en alcanzar el potencial de cambio de 4 que equivale a medio alto, lo que significa la disminución de la fuerza bloqueadora a un potencial de cambio de 1 siendo un nivel bajo evitando así la pérdida de clientes.

La siguiente fuerza impulsadora es fortalecer el trabajo en equipo cuya intensidad es de 3, proyectando alcanzar un potencial de cambio de 4 correspondiente al nivel medio alto, lo que restara la fuerza bloqueadora a un potencial de cambio de 1 simbolizando un nivel medio bajo que se puede manifestar en clientes insatisfechos con el servicio.

Finalmente se observa la fuerza impulsadora de mejorar las relaciones interpersonales cuya intensidad es de 2 que representa el nivel medio bajo pensando en conseguir un potencial de cambio de 4 lo que equivale una escala media alta para de esta forma disminuir la fuerza bloqueadora a un potencial de cambio de 2 que simboliza nivel medio bajo para evitar conflictos e inadecuada comunicación.

CAPITULO II

INVOLUCRADOS

2.01 Mapeo de los Involucrados

El mapeo de involucrados consiste en agrupar a todas las personas, instituciones u organismo que pueden ser importantes y que están directamente relacionados con el desarrollo e implementación de este proyecto.

“El análisis de involucrados es la identificación de los actores del proyecto, lo que incluye la investigación e interpretación de sus necesidades, expectativas e intereses.

En dicho análisis, además de identificarlos definimos su rol, participación e impacto” (IngenioEmpresa, 2018).

Mapeo de Involucrados



Figura 1. Mapeo de Involucrados

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

2.02 Matriz de Involucrados

La Matriz de Involucrados es un instrumento basado en un formato donde se especifica las necesidades, los problemas percibidos, los mandatos, el interés sobre el problema y los conflictos potenciales de los actores involucrados que se ha considerado en el mapeo como relevantes para el desarrollo del proyecto. Esta información será de gran importancia para el análisis del contexto.

Tabla 2 Matriz de Análisis de Involucrados

Actores Involucrados	Interés sobre el problema central	Problemas percibidos	Recursos, Mandatos y Capacidades	Interés sobre el proyecto	Conflicto Potencial
EMPRESA	Desarrollar la identidad corporativa, incentivando el espíritu de empoderamiento para mejorar la productividad dentro de un apropiado ambiente laboral	Desmotivación de los colaboradores, lo que se evidencia en el servicio con poco esmero y dedicación	Código de trabajo Art.42, Obligaciones del empleador. Plan Nacional del Buen Vivir, Objetivo 9: “Garantizar un trabajo digno en todas sus formas	Generar excelentes relaciones interpersonales, gracias a la existencia de un plan motivacional en la empresa	Desinterés de asignación de presupuesto para actividades relacionadas con el desarrollo de la motivación
COLABORADORES	Mejorar las relaciones interpersonales para fomentar un adecuado desarrollo de su función	Desempeño del trabajo sin determinación. Limitada comunicación entre colaboradores	Código del Trabajo; Disposiciones Reglamentarias Art. 3: “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita...” Art. 45 literal A. Plan Nacional del buen vivir, Objetivo 3: “Mejorar la calidad de vida del trabajador	Contar con una herramienta efectiva que impulse el desarrollo laboral de los colaboradores	Indiferencia y despreocupación por el crecimiento, desarrollo personal y profesional. Frustración que los lleva a ser menos productivo en el trabajo
CLIENTE EXTERNO	Recibir atención personalizada y oportuna de un Personal capacitado y eficiente	Desmotivación de los colaboradores, lo que se evidencia en la poca empatía con el cliente, impaciencia y demora en el proceso de atención y despacho.	Ley Orgánica de Defensa del consumidor. Art 4: “Derecho a la información adecuada, veraz, clara, oportuna y completa sobre los bienes y servicios ofrecidos...” “Derecho de un trato	Recibir un servicio exclusivo con garantía de óptima calidad y precios que le motiven a la adquisición. Establecer confianza y fidelización con el	Pérdida de confianza en el proveedor. Adquisición de productos en la competencia. Buscar nuevas alternativas de

			equitativo y no discriminatorio v o...	proveedor	compra
MINISTERIO DE TRABAJO	Órgano regulador encargado de hacer cumplir las leyes, normativas estipuladas en Código de trabajo. Fomentar el Plan Nacional del Buen Vivir: “impulsando el empleo digno e inclusivo que garantice la estabilidad y armonía en las relaciones laborales”	Existencia de altos índices de demandas por la injusta distribución de utilidades en el área privada así como la falta de incentivos, accensos, planes de capacitación y desarrollo profesional.	Ley de la Constitución, Capítulo 4, Ley segunda del trabajo, Art. 35: El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estad...” Ministerio de Trabajo: Programa El Ecuador del buen vivir con justicia laboral, servicios que buscan garantizar la estabilidad y armonía en las relaciones laborales...”	Disminuir el índice de demandas por conflictos laborales ocasionados entre empleador y trabajador	Desinterés por parte de la autoridad rectora, inspectores y personal interdisciplinario con respecto a la verificación y corrección de situaciones ilegales en el ámbito laboral. Carente aplicación de leyes y Códigos de Trabajo

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

2.02.01 Análisis de la Matriz de Involucrados

En la Matriz de análisis de involucrados el primer actor es la Empresa SASA ALMACENES, el interés sobre el problema central es desarrollar la identidad corporativa, incentivando el espíritu del empoderamiento para mejorar la productividad dentro de un apropiado ambiente laboral. El problema percibido es la desmotivación de los colaboradores, que se evidencia en el servicio con poco esmero y dedicación. Los Recursos y mandatos en los que está regida la empresa es el Código de Trabajo Art.42 que habla sobre las obligaciones del empleador.

Otro de los mandatos en los que se basa SASA Almacenes es el Plan Nacional del Buen Vivir, en su Objetivo 9, Garantizar el trabajo digno en todas sus formas que en su parte pertinente dice: “Los principios y orientaciones para el Socialismo del Buen Vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable.

De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas. En prospectiva, el trabajo debe apuntar a la realización personal y a la felicidad, además de reconocerse como un mecanismo de integración social y de articulación entre la esfera social y la económica” (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013-2017).

El interés sobre el problema central de la empresa es generar excelentes relaciones interpersonales, gracias a la existencia de un plan motivacional en la empresa. Los conflictos potenciales que puedan darse es el desinterés de asignación de presupuesto para actividades relacionadas con el desarrollo de la motivación del personal debido a la situación económica del país que ha influido de manera directa en la economía de la empresa.

El segundo actor involucrado son los colaboradores, quienes son la imagen de la empresa, el interés sobre el problema central es el de mejorar las relaciones interpersonales para fomentar un adecuado desarrollo de su función; uno de los problemas percibidos es el desempeño del trabajo sin determinación, talvez por que se ha vuelto rutinario y tedioso, la poca comunicación existente entre el grupo de trabajo ha acrecentado más este problema.

Los recursos y mandatos en los que están sustentados es el Código del Trabajo en la sección “Disposiciones Reglamentarias, Art 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor licita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley...” (Codigo del Trabajo, 2016).

También hay que mencionar el Art. 45 literal A.- Obligaciones del Trabajador.- “Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; (Codigo del Trabajo, 2016) y el Plan Nacional del buen vivir, Objetivo 3: “Mejorar la calidad de vida de la población.- La vida digna requiere acceso universal y permanente a bienes superiores, así como la promoción del ambiente adecuado para alcanzar las metas personales y colectivas.

La calidad de vida empieza por el ejercicio pleno de los derechos del Buen Vivir: agua, alimentación, salud, educación y vivienda, como prerrequisito para lograr las condiciones y el fortalecimiento de capacidades y potencialidades individuales y sociales. (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013-2017).

El interés sobre el proyecto por parte de los colaboradores es contar con una herramienta efectiva que impulse su desarrollo laboral. Con respecto a los conflictos potenciales que puedan ocurrir seria la indiferencia por el desarrollo personal y profesional, frustración que los lleva a ser menos productivos en el trabajo.

El tercer actor involucrado es el Cliente Externo, la razón de ser de la empresa, el interés sobre el problema central es recibir una atención personalizada y oportuna de un personal capacitado y eficiente, que sea el reflejo de un trabajo con entusiasmo y alegría. Uno de los problemas percibidos previamente es la carencia de empatía con el cliente, a veces impaciencia, demora en el proceso de atención y despacho del producto.

El cliente externo está amparado bajo los Mandatos promulgados por la Ley Orgánica de Defensa del consumidor. Art 4: “Derecho a la información adecuada, veraz, clara, oportuna y completa sobre los bienes y servicios ofrecidos...” y Art 5: “el derecho de un trato equitativo y no discriminatorio o abusivo por parte de los proveedores de bienes o servicios, especialmente en lo referido a las condiciones óptimas de calidad, cantidad, precio, peso y medida;” (Ecuador, Ley Organica de Defensa del consumidor, 2011).

El interés sobre el proyecto por parte del cliente externo es recibir un servicio exclusivo y personalizado con garantía de óptima calidad y precios en los productos para que le motiven a la adquisición, pero sobre todo sentirse satisfecho y motivado a regresar es decir establecer confianza y fidelización con el proveedor. El conflicto potencial se presentaría por la pérdida de confianza en la empresa por ende el cliente ya no realizara la compra de los productos en el almacén, sino que buscara nuevas alternativas de compra en la competencia.

El cuarto actor involucrado en este proyecto es el Ministerio del Trabajo como órgano regulador encargado de hacer cumplir las leyes, normativas estipuladas en Código de trabajo. Fomentar el Plan Nacional del Buen Vivir: impulsando el empleo digno e inclusivo que garantice la estabilidad y armonía en las relaciones laborales para el óptimo desempeño del trabajo, velando por el cumplimiento de los derechos de la población laboral.

Los problemas percibidos son varios en esta entidad desde la anegación al derecho del trabajador a la afiliación al sistema de salud IESS hasta demandas por

acoso laboral de tipo sexual; la existencia de altos índices de demandas por la injusta distribución de utilidades en el área privada, como la falta de incentivos, ascensos, planes de capacitación y desarrollo personal lo que en muchas ocasiones termina de deserción laboral.

Los recursos y mandatos son los establecidos por la Ley de la Constitución, Capítulo 4, Ley segunda del trabajo, Art. 35: “El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia...” (Ecuador, Asamblea Nacional, 2018).

Hay que destacar también el Programa “El Ecuador del buen vivir con justicia laboral”, patrocinado por el Ministerio de Trabajo desde el año 2013, son servicios que buscan garantizar la estabilidad y armonía en las relaciones laborales con un enfoque dirigido al desarrollo de los trabajadores y a la justicia laboral. (Trabajo, 2013).

El interés sobre el proyecto es disminuir el índice de demandas por conflictos laborales de cualquier índole ocasionados entre empleador y trabajador. Los conflictos potenciales que pueden presentarse sería el desinterés por parte de la autoridad rectora, inspectores y personal interdisciplinario con respecto a la verificación y corrección de situaciones ilegales en el ámbito laboral lo que desembocaría en una carente aplicación de leyes, Códigos y normativas de Trabajo estipulados en la ley de la república.

CAPITULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01 Árbol de Problemas

Un árbol de problemas es una ayuda importante que permite identificar las causas, el problema central y los efectos los cuales están expresados de forma negativa, permitiendo definir claramente para posteriormente definir objetivos y plantear soluciones al proyecto, por lo tanto se trata de un análisis completo de la situación.

Árbol de Problemas

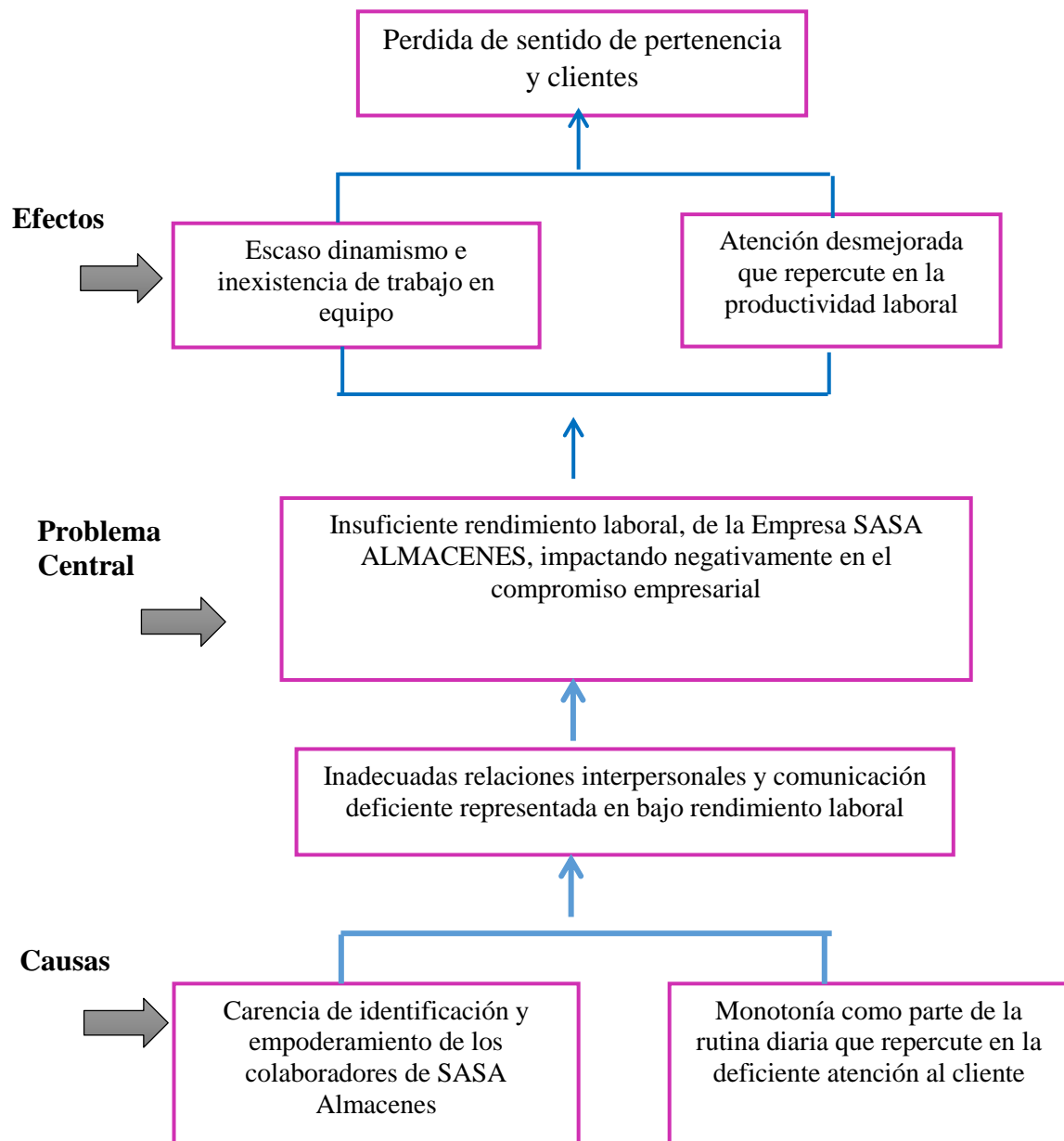


Figura 2. Árbol de Problemas

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

3.01.01 Análisis del Árbol de Problemas

En relación al análisis del árbol de problemas existen las siguientes causas: Carencia de empoderamiento con la empresa reflejada en la insatisfacción de los trabajadores, la monotonía como parte de la rutina diaria que deben cumplir sin que existan alternativas ni propuestas de cambio, y la dificultad para trabajar en equipo dificulta aún más la integración entre compañeros.

Lo mencionado anteriormente ha provocado inadecuadas relaciones interpersonales y comunicación deficiente que tiene con consecuencia bajo rendimiento laboral, situación que provoca insuficiente motivación en los colaboradores que impacta negativamente en el compromiso empresarial, por lo tanto los efectos presentados son escaso dinamismo e inexistencia de trabajo en equipo y atención desmejorada que repercute en la productividad laboral que generaría en pérdida de sentido de pertenencia empresarial y clientes.

3.02 Árbol de Objetivos

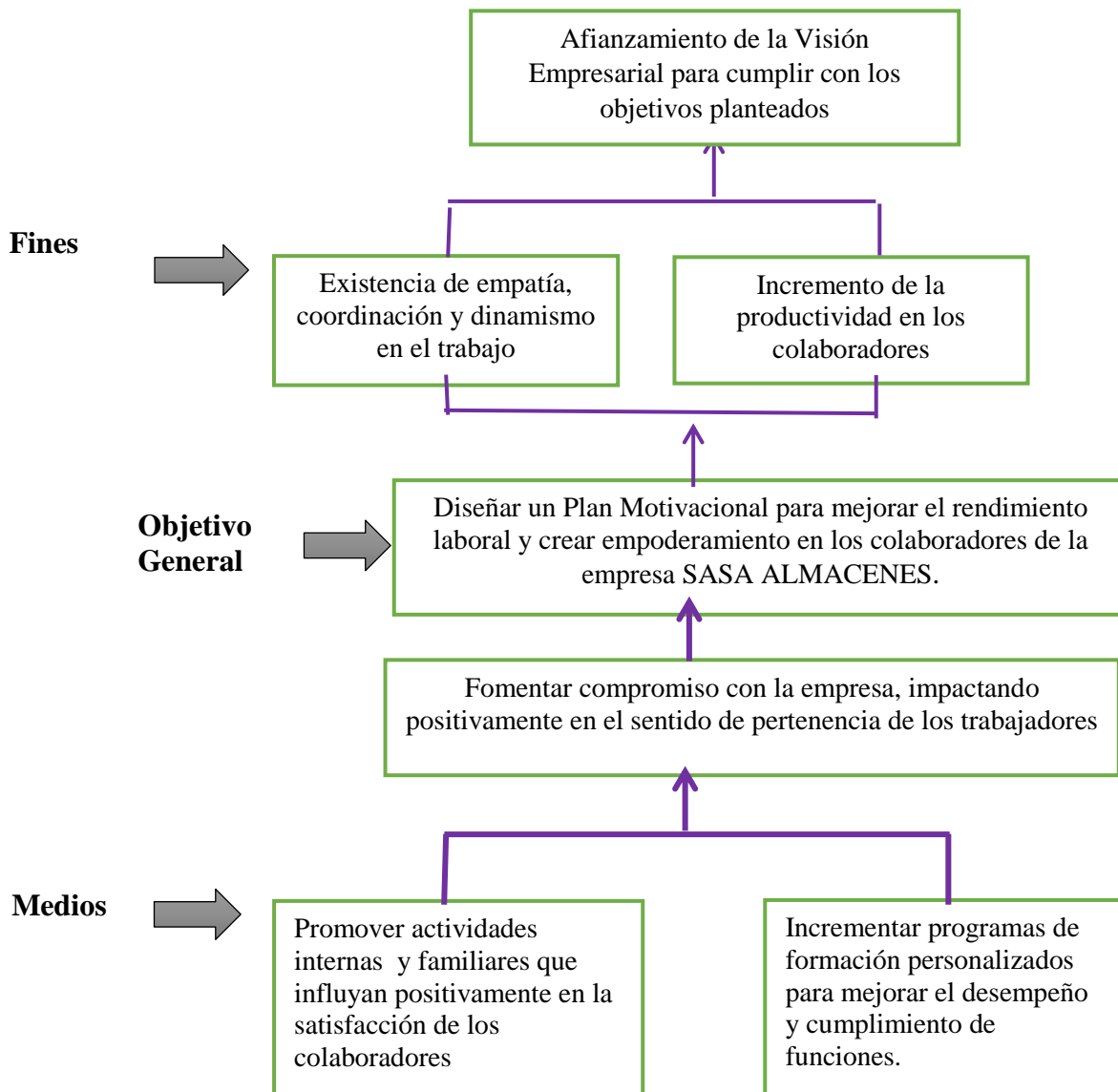


Figura 3. Árbol de Objetivos

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

3.02.01 Análisis del Árbol de Objetivos

En relación al análisis del árbol de objetivos se encuentran los siguientes medios: promover actividades internas y familiares que influyan positivamente en la satisfacción de los colaboradores, incrementar programas de formación personalizados para mejorar el cumplimiento de funciones asignadas, esto fomentara el compromiso con la empresa y el sentido de pertenencia; para lograr cumplir con el objetivo general de diseñar un plan motivacional para mejorar el rendimiento laboral y crear empoderamiento de los colaboradores de la empresa “SASA ALMACENES”.

Para lograr lo antes señalado se toma en cuenta los fines siguientes: Presencia de empatía, cordialidad y dinamismo en el trabajo de equipo, incrementar la productividad en los trabajadores para que exista afianzamiento de la visión empresarial para cumplir con los objetivos planteados.

CAPITULO IV

ANALISIS DE ALTERNATIVAS

4. Matriz de Alternativas

“Se selecciona la estrategia, no solo más factible en términos económicos, técnicos, legales y ambientales, sino también pertinente, eficiente y eficaz; para lo cual se hace necesario realizar una serie de técnicas y de estudios respectivos que permitirán utilizar criterios de selección” (Miranda, 2005).

Tabla 3 Matriz Alternativas

OBJETIVOS	IMPACTO SOBRE EL PROPÓSITO	FACTIBILIDAD TÉCNICA	FACTIBILIDAD FINANCIERA	FACTIBILIDAD SOCIAL	FACTIBILIDAD POLÍTICA	TOTAL	CATEGORIA
Diseñar un Plan Motivacional para mejorar el rendimiento laboral y crear empoderamiento en los colaboradores de la empresa SASA ALMACENES.	5	4	5	4	4	22	Alta
Fomentar compromiso con la empresa, impactando positivamente en el sentido de pertenencia de los trabajadores	5	5	5	4	4	23	Alta
Promover actividades internas y familiares que influyan positivamente en la satisfacción de los colaboradores	5	5	5	4	4	23	Alta
Incrementar programas de formación personalizados para mejorar el desempeño cumplimiento de funciones	3	3	3	3	3	15	Medio

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

4.01 Análisis de la Matriz de Alternativas

La matriz de análisis de alternativas está compuesta por Objetivos a los cuales se evalúan las posibles estrategias a ser adoptadas en el proyecto, se analiza el impacto sobre el propósito y las factibilidades técnicas, financieras, sociales, políticas. Se procede a aplicar criterios apropiados o requeridos para la viabilidad con una valoración de 0 a 5 y se obtiene una sumatoria que refleja la categoría asignada de Alta, Media, Media- Alta o Baja.

El primer objetivo que consta en la Matriz de Alternativas es Diseñar un Plan Motivacional para mejorar el rendimiento laboral y crear empoderamiento en los colaboradores de la empresa SASA ALMACENES el mismo que tiene un impacto alto sobre el propósito pues una vez que los trabajadores cuenten con una herramienta a su favor se sentirán respaldados y apoyados para realizar su trabajo de la mejor forma y se verá reflejado en la productividad que es lo que se desea.

Con respecto a la factibilidad técnica tiene una ponderación media alta lo que significa que la empresa cuenta con los recursos técnicos necesarios para llevar a cabo el proyecto. La factibilidad financiera tiene una ponderación alta, la empresa cuenta con la capacidad financiera como aporte para la realización de este plan como la contribución a las aspiraciones de los colaboradores.

La factibilidad social cuenta con una ponderación media alta, SASA ALMACENES valora no solo el trabajo de sus colaboradores sino además el de sus familias quienes son los beneficiados de forma directa del éxito de la empresa tanto como los clientes externos que podrán ser testigos del cambio y mejora de la empresa.

El último factor de este objetivo es la factibilidad política, es importante analizar este punto porque existe una ley que respalda y asegura el trabajo digno, detallado en el Plan Nacional del buen vivir, Objetivo 9 y en el Código de trabajo Art. 42 entre otros,

además la propuesta de que este plan forme parte del Reglamento interno de la empresa para que tenga la sostenibilidad necesaria.

El siguiente objetivo es fomentar compromiso con la empresa, impactando positivamente en el sentido de pertenencia de los trabajadores, la gerencia les hará saber que estima su esfuerzo y a cambio los recompensará atendiendo sus necesidades, por tanto tiene un Alto impacto sobre este objetivo porque se habla de reciprocidad y de obligaciones mutuas para lograr integrar los objetivos personales y empresariales.

La factibilidad técnica también tiene alta calificación, la flexibilidad de horarios permite llevar a cabo este proyecto, además de programar detalladamente las actividades propuestas sin que afecte el desarrollo normal de las actividades y para lograrlo es necesario contar con la factibilidad financiera o la inversión en el recurso humano, otra forma de otorgar estabilidad a los colaboradores.

La factibilidad social se le pondera con un impacto medio alto y está relacionado con el grado de aceptación de este proyecto por parte de la sociedad y los miembros más importantes quienes están involucrados que son los trabajadores. La misma ponderación tiene la factibilidad política que está respaldada por los acuerdos empresariales ya establecidos en el reglamento interno más la incorporación de los nuevos beneficios que se alcanzaran con la ejecución de este proyecto.

Al tercer objetivo se le ha dado una ponderación alta, lo que se pretende es promover actividades internas y familiares que influyan positivamente en la satisfacción de los colaboradores por lo tanto tiene un alto impacto sobre el objetivo general por ser una de las herramientas más importantes que servirán para lograr motivar a los colaboradores.

La factibilidad técnica está al alcance tanto como la factibilidad financiera con un indicador alto que asegura la ejecución de este proyecto sin ningún tipo de reservas, al fomentar la unión familiar se está fortaleciendo las buenas relaciones laborales entre

los trabajadores. Integrar a la gerencia a través de actividades que fomente la confianza lograra fortalecer el compromiso y respeto del grupo de trabajo.

La factibilidad política tiene un indicador medio alto y está alineada a la filosofía empresarial de SASA ALMACENES que reconoce la integración de cada trabajador para alinearse a los cambios y necesidades del entorno, en este caso la aceptación y desarrollo de la propuesta planteada en este proyecto como una política de bienestar en el área laboral.

Como último objetivo se plantea incrementar programas de formación personalizados para mejorar el desempeño y cumplimiento de funciones asignadas, el reconocimiento a su esfuerzo en cuanto al impacto para lograr este objetivo es a largo plazo razón por la que tiene una ponderación media porque influyen varios factores además de la motivación, para que se plasme en el objetivo principal que es el incremento de productividad.

Con respecto a la factibilidad técnica existen factores determinantes como el “tiempo” que debe originarse de la mejor forma para no intervenir en el desarrollo habitual del horario de trabajo y sin que resulte en una sobre carga de esfuerzo en el trabajador, a este factor se le considera con una ponderación media.

En cuanto a la factibilidad financiera se le da una ponderación media, la empresa cuenta con los recursos financieros para capacitar a los trabajadores sin embargo se establecerá una serie de parámetros y acuerdos previos para que se realice este objetivo incluyendo el tiempo de trabajo en la empresa, el ánimo que muestre el interesado y sobre todo el real compromiso con la empresa para poner en práctica los conocimientos aprendidos.

La factibilidad social tiene una ponderación media no por ser menos importante sino porque el reconocimiento es a largo plazo. La sociedad siempre vera con buenos ojos una empresa que capacita a sus colaboradores para proporcionar individuos más

dotados de habilidades, destrezas y conocimientos para desempeñar sus funciones con una actitud de complacencia y felicidad por tener un trabajo digno en una empresa que los valora.

Mejorar la calidad de vida de los trabajadores está estipulada en las leyes, códigos de trabajo y plan nacional del buen vivir, Objetivo 4 (potencialidades de la ciudadanía) por lo tanto la factibilidad política de lograr con este objetivo está planteada con una ponderación media y la empresa recibirá en retribución un grupo de talentos fortalecidos con capacidades que aporten al éxito empresarial.

En conclusión la suma de cada variable de esta matriz de alternativas refleja que este proyecto está en una categoría alta con amplias posibilidades para desarrollarse.

4.02 Matriz de Impacto de los Objetivos

Tabla 4. Matriz de Impacto de los Objetivos

Objetivo	Factibilidad de Lograrse	Impacto de Género	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	categoría
Diseñar un Plan Motivacional para mejorar el rendimiento laboral y crear empoderamiento en los colaboradores de la empresa SASA ALMACENES.	La motivación es el motor que anima a las personas a desarrollar algo, razón por la cual existe la factibilidad de lograr este proyecto(4)	Fomentar la igualdad y equidad en los colaboradores como lo manda la constitución en su Art.11 numeral 2 (4)	Al contar con trabajadores motivados en el entorno se desarrollara un adecuado clima laboral(4)	Proporcionar una herramienta de empoderamiento para los colaboradores para que laboren de forma excelente y se sientan beneficiados(4)	Invertir tiempo en concientización de Mejora continua y seguimientos de sus necesidades incrementa el nivel de desempeño que se resume en productividad(4)	20	Medio alto
Fomentar compromiso con la empresa, impactando positivamente en el sentido de pertenencia de los trabajadores	A través de Charla motivacionales se lograra fortalecer lasos de pertenencia y empoderamiento. (4)	Mejorar los conocimientos y capacidades de todo el equipo de trabajo a través de la inclusión (4)	Logar cohesión en la empresa haciendo que los empleados sean partícipes de los objetivos y estrategias (4)	Fortalecimiento de trabajo en equipo para mejorar el aprendizaje y desempeño, evitando sobrecargas(4)	Mantener un adecuado nivel de motivación con charlas frecuentes para mostrar interés de la Gerencia (4)	20	Medio alto
Promover actividades internas y familiares que influyan positivamente en la satisfacción de los colaboradores	Los Talleres servirán para crear y aumentar el compromiso de los trabajadores	Conocer a los colaboradores de forma individual para comprender sus motivaciones(4)	Incrementar la satisfacción de los colaboradores en su puesto de trabajo provocara un ambiente más	Promover la participación activa y lograr mejorar la convivencia lo recomiendan	Establecer conexiones entre el grupo de trabajo y la empresa con seguimientos de	20	Medio alto

	al sentirse respaldados por la empresa (4)		relajado y cómodo (4)	los expertos (4)	logros para que se mantenga el nivel alto de motivación (4)		
Incrementar programas de formación personalizados para mejorar el desempeño cumplimiento de funciones	Un plan anual de capacitación evitara descontentos e inconformidad en el grupo de trabajo(4)	Consideración de antigüedad de los colaboradores mas no del género sino su lealtad(4)	Estabilidad laboral promoviendo el Plan Carrera y sucesión provocara que cuiden su lugar de trabajo y lo aprecien(5)	Favorecer el desempeño de los trabajadores para ayudarlos a ser más productivos(4)	Mejorar la calidad de vida de los trabajadores porque son el motor de desarrollo de la empresa (4)	20	Medio alto

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

4.02 Análisis de la Matriz de Objetivos

En la presente matriz se observa en primer lugar el objetivo general que es diseñar un Plan motivacional para incrementar la productividad y las buenas relaciones laborales de la empresa SASA ALMACENES. La motivación es el motor que anima a las personas a desarrollar algo, razón por la cual existe la factibilidad de lograr este proyecto (4). Fomentar la igualdad y equidad en los colaboradores como lo manda la constitución en su Art.11 numeral 2 radica en el impacto de género (4).

Con respecto al Impacto ambiental, al contar con trabajadores motivados en el entorno se desarrollara un adecuado clima laboral (4). La relevancia que tiene este objetivo es proporcionar una herramienta de empoderamiento para los colaboradores para que laboren de forma excelente y se sientan beneficiados de los proyectos que se plantee en la empresa (4). Este objetivo se podrá sustentar si se invierte tiempo en concientización de Mejora continua y se realizan seguimientos de sus necesidades para lograr incrementar el nivel de desempeño que se resume en mejor productividad (4).

La suma total de las puntuaciones dadas a cada variable es de 20 y corresponde a la categoría media alta lo que facilita la ejecución de lo propuesto.

El segundo objetivo fomentar compromiso con la empresa, impactando positivamente en el sentido de pertenencia de los trabajadores, la factibilidad de realizarse es a través de capacitaciones mismas que lograran fortalecer lasos de pertenencia y empoderamiento. (4). El impacto de genero radica en la inclusión para mejorar los conocimientos y capacidades de todo el equipo de trabajo (4).

El impacto ambiental en cambio se verá reflejado cuando se logre cohesión en la empresa haciendo que los empleados sean partícipes de los objetivos y estrategias (4). Sobre la relevancia de este objetivo es fortalecer el trabajo en equipo para mejorar el aprendizaje y desempeño, evitando sobrecargas y estrés (4).Mantener un adecuado nivel de motivación con charlas frecuentes para mostrar interés de la Gerencia es la

sostenibilidad de este objetivo (4). El resultado final de este objetivo es de 20, la categoría de medio alto que ratifica que tiene un impacto positivo para el proyecto.

A continuación está el tercer objetivo es promover actividades internas y familiares que influyan positivamente en la satisfacción de los colaboradores, la factibilidad de lograrlo es mediante los Talleres y reuniones que servirán para crear y aumentar el compromiso de los trabajadores al sentirse respaldados por la empresa (4). Conocer a los colaboradores de forma individual para comprender sus motivaciones (4) está en concordancia con el impacto de género porque promueve la igualdad.

Las actividades que se plantean suponen incrementar la satisfacción de los colaboradores en su puesto de trabajo provocara un ambiente más relajado y cómodo (4). La relevancia que tiene este objetivo es promover la participación activa y lograr mejorar la convivencia como lo recomiendan los expertos (4).

Para mantener este objetivo se establecerán conexiones entre el grupo de trabajo y la empresa con seguimientos periódicos de logros que mantenga el nivel alto de motivación (4). Esta variable da como resultado 20 que es una categoría Medio alta. Como cuarto y último está el objetivo de incrementar programas de formación personalizados para mejorar el desempeño y cumplimiento de funciones, la factibilidad de lograrlo es bastante prometedora si se diseña un plan anual de capacitación para el personal, lo que evitara descontentos e inconformidad en el grupo de trabajo y será una de las mejores tácticas para mantener a los trabajadores. (4)

En cuanto al impacto de genero se considerara el tiempo de trabajo o antigüedad de los colaboradores mas no el género sino su lealtad con la empresa (4). El impacto ambiental se percibirá en la estabilidad laboral promoviendo el Plan Carrera y sucesión de cargos, provocara que cuiden su lugar de trabajo y lo aprecien pero más aún será un factor clave de motivación. (5)

La importancia de este objetivo consiste en favorecer el desempeño de los trabajadores para ayudarlos a ser más productivos, conocer sus habilidades y fortalezas y contar con el reconocimiento social (4). La sostenibilidad está en mejorar la calidad de vida de los trabajadores porque es el motor de desarrollo de la empresa lo que la gerencia valora grandemente (4). El total de esta variable es de 20 y está en categoría Media alta.

4.03 Diagrama de Estrategias

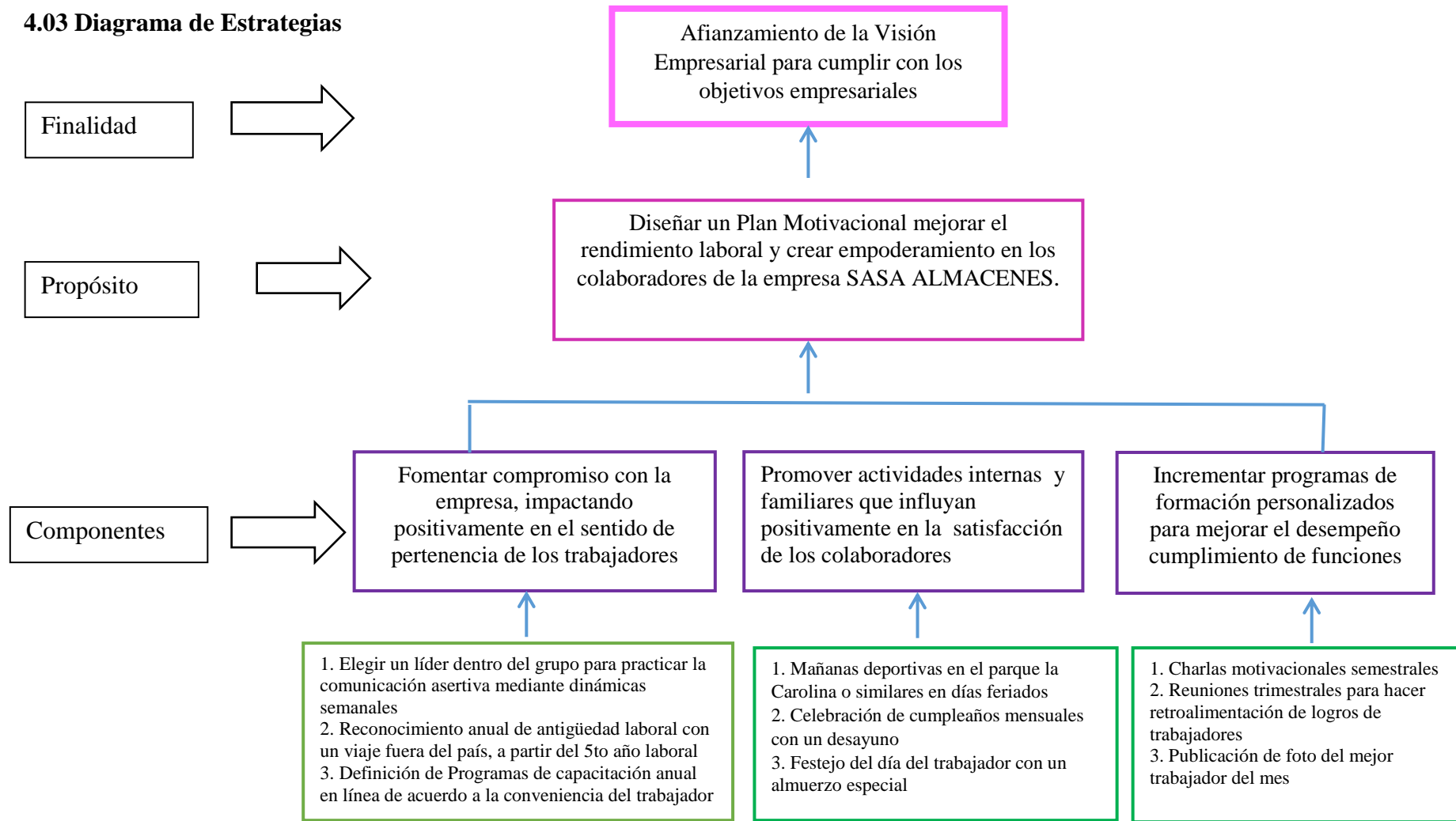


Figura 4 Diagrama de Estrategias
Fuente: Investigación propia

4.03 Análisis del Diagrama de Estrategias

En este diagrama el Objetivo general es Diseñar un Plan Motivacional para mejorar el rendimiento laboral y crear empoderamiento en los colaboradores de la empresa SASA ALMACENES, para lograrlo está tres objetivos. El objetivo 1 es fomentar compromiso con la empresa, impactando positivamente en el sentido de pertenencia de los trabajadores realizando actividades como:

- Elegir un líder dentro del grupo para practicar la comunicación asertiva mediante dinámicas semanales
- Reconocimiento anual de antigüedad laboral con un viaje fuera del país, a partir del 5to año laboral
- Definición de Programas de capacitación anual en línea de acuerdo a la conveniencia del trabajador.

El Objetivo 2; es Promover actividades internas y familiares que influyan positivamente en la satisfacción de los colaboradores realizando las siguientes actividades:

- Mañanas deportivas en el parque la Carolina o similares en días feriados para crear dualidad entre cuerpo y mente.
- Celebración de cumpleaños mensuales con un desayuno especial
- Festejo del día del trabajador con un almuerzo especial.

El Objetivo 3; es Incrementar programas de formación personalizados para mejorar el desempeño y cumplimiento de funciones para esto se realizara:

- Charlas motivacionales semestrales
- Reuniones trimestrales para hacer retroalimentación de logros de trabajadores
- Publicación de foto del mejor trabajador del mes como reconocimiento social.

Esta conjunción de objetivos lleva a cumplir el objetivo general antes señalado cuya finalidad es el Afianzamiento de la Visión Empresarial para cumplir con los objetivos empresariales a través de estrategias definidas.

4.04 Matriz de Marco Lógico

Tabla 5. Matriz de Marco Lógico

Finalidad	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Afianzamiento de la Visión Empresarial para cumplir con los objetivos empresariales	Comparativo de Balances contables del año anterior con el año actual para conocer el porcentaje de incremento de las ganancias en un 2% anual.	Mediante la observación directa de los Balances se puede formar un criterio de cómo se encuentra económicamente la empresa.	El personal se acople a un desarrollo institucional que genere bienestar como aporte para un lugar de trabajo adecuado.
Propósito	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Diseñar un Plan Motivacional para mejorar el rendimiento laboral y crear empoderamiento en los colaboradores de la empresa SASA	Número de ventas realizadas sobre el número total de ventas en horas trabajadas. Cuyo resultado se espera en un incremento del 3% anual	Registros históricos de ventas por fechas y por horas, bitácoras, encuestas realizadas a los trabajadores para conocer el tiempo que les lleva realizar cada venta.	El personal informado sobre las políticas de integración e incentivos laborales para el desarrollo organizacional mejorara las relaciones interpersonales
Componentes	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
1. Fomentar compromiso con la empresa, impactando positivamente en el sentido de pertenencia de los trabajadores	Mediante el correcto proceso de Selección de personal y evaluaciones periódicas es posible conocer el comportamiento porcentual. Los parámetros de medición irán de Sobresaliente (8-10) a Bueno (2-4)	Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa para conocer el grado de compromiso	Mejorar la comunicación entre todos los colaboradores con los jefes. Incrementar la productividad en el trabajo
2. Promover actividades internas y familiares que influyan positivamente en las relaciones laborales	Medición de porcentajes de satisfacción (Bueno, Muy Bueno, Excelente) antes y después de la implementación de este proyecto	Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa SASA ALMACENES	Aumentar la motivación e inclusión. Mejor distribución de actividades y horas laborales

3.Incrementar programas de formación personalizados para mejorar el desempeño y aplicación del plan carrera	Se considera el número de personas que accedieron a cursos de capacitación y el total de trabajadores de la empresa	Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa SASA Almacenes.	Desarrolla un trabajo con dedicación y seguridad. Mayor comunicación y confianza en la empresa.
Actividades	Resumen del Presupuesto	Medios de Verificación	Supuestos
1.1 Elegir un líder dentro del grupo para practicar la comunicación asertiva mediante dinámicas semanales. (pausas activas) 1.2 Reconocimiento anual de antigüedad laboral con un viaje fuera del país, a partir del 5to año laboral 1.3. Definición de Programas de capacitación anual en línea de acuerdo a la conveniencia del trabajador	Materiales de trabajo: Papel bond, bolígrafo, sillas) = 20 dólares. Pasajes aéreos y estadía por 2 personas= 3000 dólares. Bono de reconocimiento después de terminada la capacitación= 50 dólares.	Entrevistas grupales y encuestas a los colaboradores Elaboración de una carta de experiencias del trabajador para conocer la Satisfacción de su viaje como medio de testimonio. Documentos que sustenten la asistencia a las capacitaciones	Desinterés en la participación y desarrollo de las actividades
2.1. Mañanas deportivas en el parque la Carolina o similares en días feriados 2.2. Celebración de cumpleaños mensuales con un desayuno 2.3. Festejo del día del trabajador con un almuerzo especial	Refrigerios = 150 dólares Pastel y desayunos= 120 dólares Almuerzo especial =200 dólares	Registro de asistencia	Desinterés de la gerencia en valorar el tiempo de descanso y distracción en familia
3.1. Charlas motivacionales semestrales 3.2. Reuniones trimestrales para hacer retroalimentación de logros de trabajadores 3.3. Publicación de foto del mejor trabajador del mes	Recurso Humano, motivador= 80 dólares Bocaditos y bebidas= 25 dólares Fotografía especial en cartelera= 5 dólares	Registro y Control de asistencia Registro de Clientes atendidos Evaluación de conducta y de desempeño	No existe la apertura para la realización de esta actividad

Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Mayra Silva Díaz

4.04 Análisis de la Matriz de Marco Lógico

“Herramienta de gestión que facilita la planificación, ejecución y evaluación de un proyecto” (NORAD, 1993).

En la presente matriz de marco lógico se identifica el propósito que es el objetivo general de la propuesta planteado como el diseño de un Plan Motivacional en los que constan los componentes que son los objetivos específicos que se pretende lograr a través de actividades que en definitiva es la finalidad de dicho proyecto.

Se pretende así mejorar la productividad de los colaboradores, creando en ellos maneras para lograr el empoderamiento y compromiso con la empresa. Los componentes son las estrategias claves para alcanzar el propósito, éstas describen en forma secuencial los objetivos para el logro del proyecto. Los indicadores existentes son el número de ventas realizadas y venta total en horas trabajadas y tiempo.

Los medios de verificación son los registros históricos de ventas por fechas y horas, bitácoras, encuestas realizadas a los trabajadores para conocer el tiempo que les lleva realizar cada venta, y los supuestos es el personal informado sobre las políticas de integración e incentivos laborales para el desarrollo organizacional y mejora de las relaciones interpersonales actuales.

El primer componente es fomentar compromiso con la empresa, impactando a si positivamente en el sentido de pertenencia de los trabajadores, es indicador es mediante el correcto proceso de selección de personal y evaluaciones periódicas para conocer las capacidades y aptitudes del personal, los medios de verificación serán encuestas que se realiza a los trabajadores para evaluar el grado de compromiso que tienen hacia la empresa.

El segundo componente es promover actividades internas y familiares que influyan positivamente en las relaciones laborales, a través de indicadores de medición de porcentajes de satisfacción tomados antes y después de la implementación del proyecto, para los medios de verificación se utilizan encuestas mismas que son realizadas a los trabajadores y los supuestos son el aumento de motivación e inclusión del grupo y una mejor distribución de actividades.

El tercer componente es incrementar programas de formación los que serán personalizados y de acuerdo a la necesidad de cada vendedor con el propósito de mejorar el desempeño y aplicación del Plan carrera, los indicadores son el registro de personas que accedieron a los cursos de capacitación y el total de trabajadores de la empresa para obtener el porcentaje de aceptación a esta estrategia planteada.

Los medios de verificación serán mediante encuestas y lo supuestos son el desarrollo de un ambiente laboral con dedicación y confianza para mejorar la comunicación. Las actividades que se han descrito en la matriz son el apoyo y soporte de las estrategias planteadas, las mismas que cuentan con medios de verificación y supuestos para cada una de ellas.

CAPITULO V

LA PROPUESTA



ELABORACION DE UN PLAN MOTIVACIONAL PARA AUMENTAR EL RENDIMIENTO LABORAL Y EMPODERAMIENTO EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA “SASA ALMACENES”

Elaboración de un Plan Motivacional para aumentar el rendimiento laboral y empoderamiento en los colaboradores de la empresa “SASA ALMACENES” ubicada en el Centro histórico del Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2017-2018.

5.01 Antecedentes de la Propuesta

SASA ALMACENES es una empresa que cuenta con prestigio y reconocimiento en el mercado no solo por los veinte años de existencia sino además porque cuenta con un grupo de colaboradores altamente capacitados para el desarrollo de las labores asignadas, sin embargo existe la constante preocupación de la gerencia por desarrollar métodos y formas para que sus colaboradores se sientan más motivados y reconocidos en su labor y cuyas herramientas formen parte de su filosofía empresarial.

La gerencia percibe que el personal en ocasiones entra en periodos de desmotivación y el ánimo de los primeros años de trabajo ya no es el mismo, el rendimiento se ha reducido y por lo tanto es evidente la falta de atención a la realización de sus funciones, una de las razones para implementar herramientas que los motive al cambio y mejore sus acciones día a día es un Plan Motivacional

5.02 Descripción de la herramienta metodológica

Este método de investigación científica de Desarrollo, Investigación, Innovación (I+ D+I) se describe como herramienta metodológica y consta en el Plan Nacional del buen Vivir y El Ecuador del buen vivir con Justicia Laboral del Ministerio de Trabajo, entidades que apoyan los planes, proyectos y servicios para garantizar la estabilidad y armonía en las

5.02.01 Enfoque de la Investigación

El enfoque de la investigación está basada en la técnicas de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+I) para obtener información sobre los problemas existentes, desarrollar planes de solución y crear estrategias de mejora, utilizando métodos cuantitativos y cualitativos aplicados en la investigación de campo.

La propuesta de elaborar un Plan Motivacional para incrementar la productividad y las buenas relaciones laborales en los colaboradores de la empresa SASA ALMACENES tiene como base la investigación de campo y documental.

5.02.02 Modalidad Básica de la Investigación

La modalidad básica de la investigación es por medio de la elaboración de un Plan motivacional para la empresa SASA ALMACENES el mismo que está dirigido a todo el personal de ventas que trabaja en atención al cliente.

5.02.03 Tipos de Investigación

En el presente proyecto se desarrollan tres tipos de investigación que son: de Campo, descriptiva y documental. La aplicación de estas ayudara al desarrollo del presente proyecto y la puesta en marcha de planes y proyectos en pos de resolución de problemas.

- De Campo .- Esta investigación se realizara directamente en el empresa para así poder recoger la información y los datos pertinentes de la fuente misma para conocer la realidad
- Descriptiva.- Nos ayuda a conocer y analizar las diversas situaciones, actitudes, dificultades, datos o procesos existentes en la empresa.
- Documental.- Es el sustento importante de esta investigación porque se ha recolectado información valiosa de expertos que hablan del tema en textos, revistas o publicaciones relacionadas con esta investigación.

5.02.04 Etapas de la Investigación

El punto inicial para realizar esta investigación es la intención de reelaborar un Plan Motivacional cuyo propósito es incrementar la productividad en los colaboradores

de la empresa entre otros objetivos, los que se han determinado anteriormente para encontrar la viabilidad de soluciones a los problemas existentes.

5.02.05 Población y Muestra

Población.- La población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación. (Tamayo, 2012)

Es el grupo de individuos que residen en un área específica y están relacionados con la investigación porque es donde se va a realizar la investigación.

Muestra.- “La muestra en el proceso cualitativo es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea representativo del universo o población que se estudia” (Hernandez, 2008).

Esta técnica consiste en tomar un muestreo que sea específico de una población la cual va a ser investigada.

La empresa SASA ALMACENES cuenta con 14 vendedores junior por lo tanto al ser un grupo pequeño no se tomara la muestra sino que se realizarán encuestas a todos los involucrados directamente en la realización de este Plan.

5.02.06 Recolección de la Información

Para la recolección de información en la empresa SASA ALMACENES se ha realizado vistas de observación y entrevistas de manera directa con los vendedores, jefes de almacén, y administradores quienes han puesto al alcance para esta investigación toda aquella información pertinente y necesaria como registros y reglamentos propios

de la empresa. Sin embargo también será necesario para sustento del conocimiento el uso de páginas web, libros, etc. que servirán de referencia.

5.02.07 Técnicas de Recolección de Datos.

“Las técnicas son las diversas maneras de obtener la información, mientras que los instrumentos son las herramientas que se utilizan para la recolección, almacenamiento y procesamiento de la información recogida” (Lopez, 2013).

Se refiere a una serie de herramientas utilizadas con la finalidad de recoger datos de la fuente donde se va a realizar la información de esta forma se establece contacto por medio de cuestionarios previamente establecidos que deberán ser respondidos. En este proyecto se realizar encuestas de tipo personal.

Una de las técnicas de recolección de datos es la encuesta, la misma que será aplicada a los colaboradores con la finalidad de obtener información precisa, se garantiza la confidencialidad de manera que haya la total confianza para responder las preguntas planteadas.

5.02.07.01 Modelo de Encuesta

- **Proyecto:**
Elaboración de un Plan Motivacional para mejorar el rendimiento laboral y crear empoderamiento en los colaboradores de la empresa SASA ALMACENES para el año 2018.
- **Población:** Número Total de personas: 20
- **Muestra:** Total de vendedores: 14
- **Tipo :** Encuesta

ENCUESTA

Formato de Preguntas de la Entrevista

TEMA: Diseño de un Plan Motivacional para mejorar el rendimiento laboral y crear empoderamiento en los colaboradores de la empresa SASA ALMACENES.

Por favor le detenidamente las siguientes preguntas y responda de la manera más honesta posible con una X según corresponda.

Edad: _____ Estado civil: _____

1. Conoce Usted sobre Planes de Motivación que se apliquen en las empresas?

SI NO

2. Considera que en la empresa se realizan despidos con frecuencia?

SI NO

3. Considera Usted que recibe un justo reconocimiento por parte de sus jefes y compañeros de trabajo?

SI NO

4. Usted considera que labora en un ambiente de trabajo agradable y satisfactorio?

SI NO

5. Cree Usted que demostrado esfuerzo y dedicación en su trabajo tiene la posibilidad de desarrollarse en la empresa?

SI NO

6. Considera que el salario mensual que Usted recibe esta en relación a su desempeño y responsabilidad?

SI NO

7. Le gustaría que la empresa implemente un Plan motivacional el cual pueda ayudarle a Usted a mejorar su productividad?
SI NO
8. Cree Usted que la empresa toma en cuenta sus opiniones y sugerencias cuando se trata de cambios o mejoras en los almacenes?
SI NO
9. Cree Usted que la empresa toma en cuenta sus necesidades con respecto a permisos o vacaciones?
SI NO
10. Considera Usted que está capacitado para realizar las funciones que realiza?
SI NO
11. Cree Usted que el conocimiento de técnicas de motivación le ayudara a desarrollar mejores relaciones con sus compañeros?
SI NO
12. Apoyaría a la realización de actividades sociales internas, cuya finalidad sea la de motivar al personal?
SI NO

5.02.08 Validez de la Información

Para evaluar la información existen varios criterios, estos son: Relevancia, Alcance, Autoridad - Credibilidad, Actualidad, Objetividad y Exactitud. (Brunilda Figueroa, 2007)

Para la recolección de información se aplicaran Encuestas personales con preguntas cerradas a los 14 colaboradores, porque según los expertos y basados en el juicio propio, al tratarse de un grupo pequeño de encuestados tendrá relevancia en este proyecto y el alcance necesario para llegar a obtener datos sobre opiniones de los encuestados.

5.02.09 Técnica de Análisis de Datos

Después de realizadas las encuestas a los trabajadores, se procede a la Codificación de datos y se analiza de una en una las preguntas de acuerdo a las respuestas obtenidas, estos datos se grafican y se realizan Tablas en porcentajes comparando con el 100% de datos reales tomados directamente de la fuente.

5.02.09.01 Análisis y Tabulación de Datos

Pregunta 1:

Conoce Usted sobre Planes de Motivación que se apliquen en las empresas?

Tabla 6. PREGUNTA 1

VARIABLES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	4	29%
NO	10	71%
TOTAL	14	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Mayra Silva Díaz

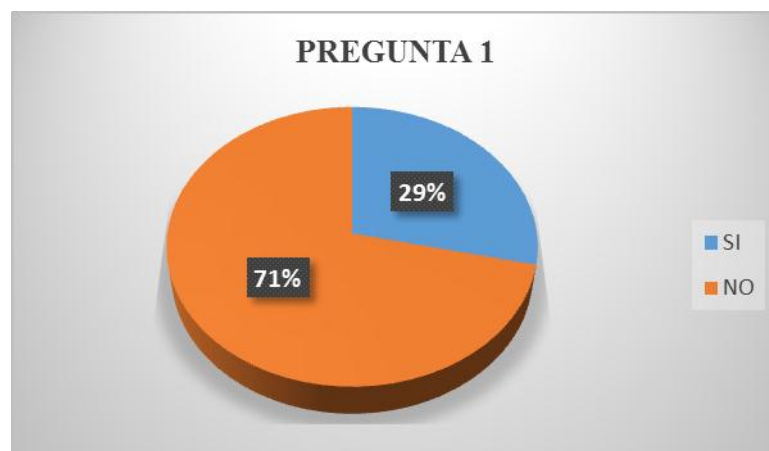


Figura 5 Pregunta No.1

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Análisis: La mayoría de encuestados que representa el 71% de personas ha respondido que no conoce acerca de planes motivacionales para las empresa y el 29% en cambio dicen que si tienen conocimiento al respecto.

Elaboración de un Plan Motivacional para aumentar el rendimiento laboral y empoderamiento en los colaboradores de la empresa “SASA ALMACENES” ubicada en el Centro histórico del Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2017-2018.

Pregunta 2:

Considera que en la empresa se realizan despidos con frecuencia?

Tabla 6. PREGUNTA 2

VARIABLES	POBLACION	PPORCENTAJE
SI	1	7%
NO	13	93%
TOTAL	14	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

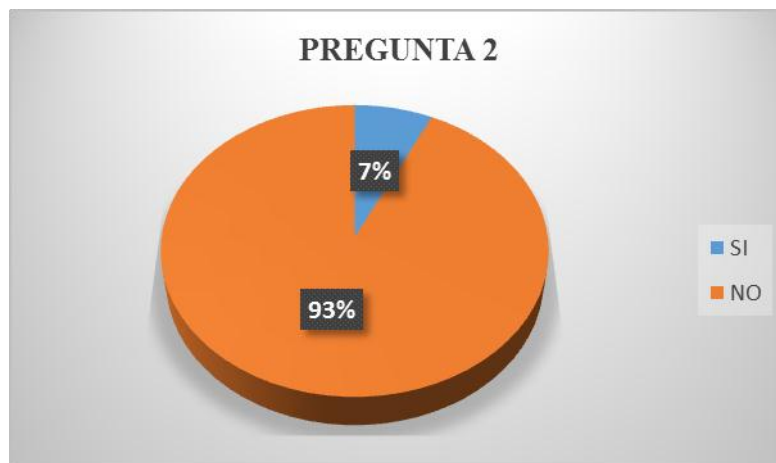


Figura 6 Pregunta N.2

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Análisis: El 7% de personas considera que la empresa si realiza despidos intempestivos, pero en su mayoría han respondido que no y esto es el 93% de encuestados lo que es positivo trabajar en un ambiente estable.

Pregunta 3:

Considera Usted que recibe un justo reconocimiento por parte de sus jefes y compañeros de trabajo?

Tabla 7. PREGUNTA 3

VARIABLES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	9	64%
NO	5	36%
TOTAL	14	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

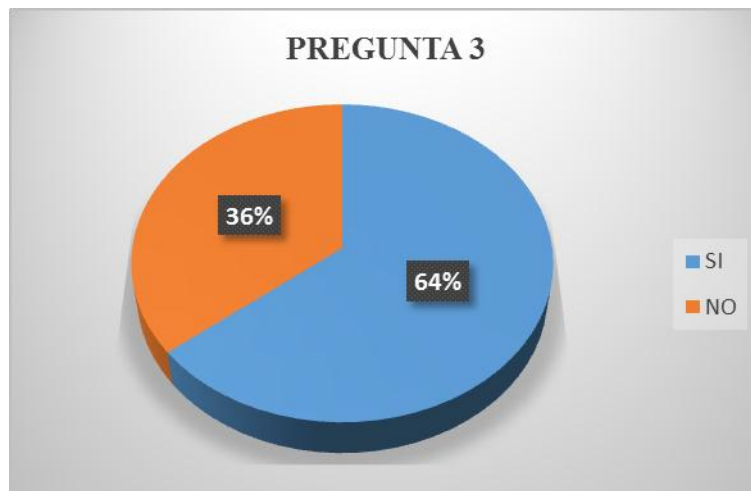


Figura 7 Pregunta N.3

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Análisis: El 64% de los encuestados han respondido de forma positiva a esta pregunta y el 36% en cambio han dicho que no, lo que nos lleva a interpretar que existe una minoría que no está total conforme con la forma de reconocimientos.

Pregunta 4:

Usted considera que labora en un ambiente de trabajo agradable y satisfactorio?

Tabla 8. PREGUNTA 4

VARIABLES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	12	86%
NO	2	14%
TOTAL	14	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Mayra Silva Díaz

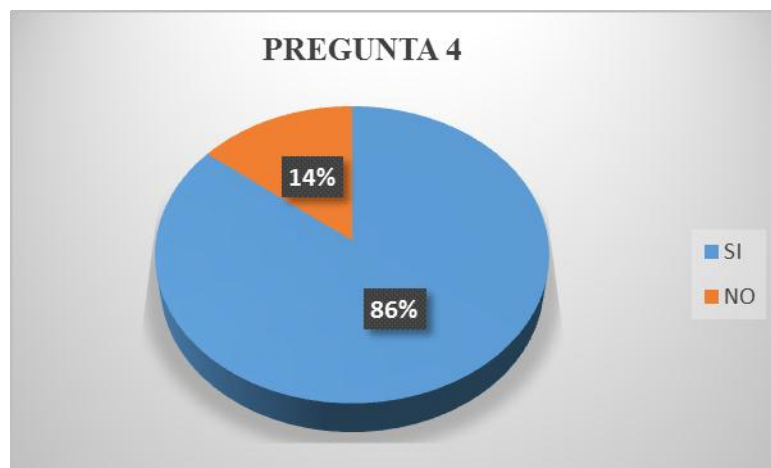


Figura 8 Pregunta N.4

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Análisis: El 86 % de encuestado han respondido que si laboran en un ambiente agradable y solo el 14% han respondido no, aunque representan la minoría habría que analizar su situación personal y llegar a acuerdos.

Pregunta 5:

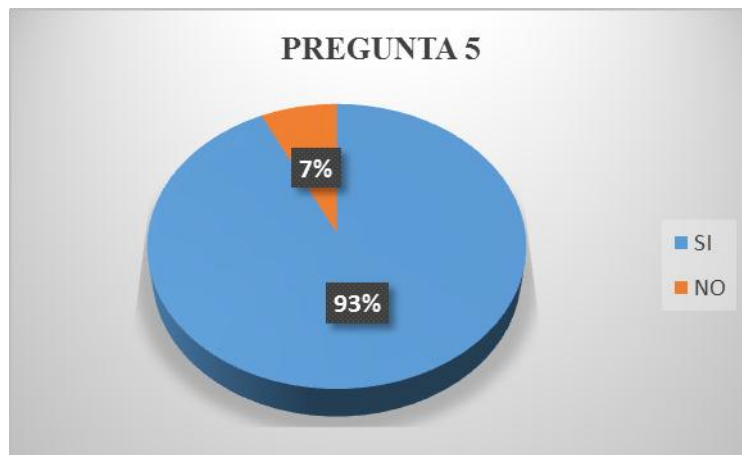
Cree Usted que demostrado esfuerzo y dedicación en su trabajo tiene la posibilidad de desarrollarse en la empresa?

Tabla 9. PREGUNTA 5

VARIABLES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	13	93%
NO	1	7%
TOTAL	14	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz


Figura 9 Pregunta N. 5

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Análisis: El 93% de trabajadores considera que si tienen oportunidad de desarrollo laboral, mientras que solo una persona que representa el 7 % ha respondido que no pueda crecer profesionalmente mientras trabaje en la empresa.

Pregunta 6:

Considera que el salario mensual que Usted recibe esta en relación a su desempeño y responsabilidad?

Tabla 10. PREGUNTA 6

VARIABLES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	11	79%
NO	3	21%
TOTAL	14	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

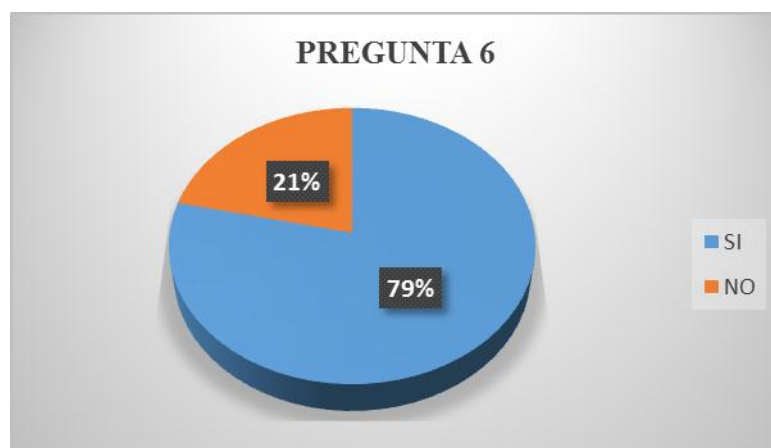


Figura 10 Pregunta N. 6

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Análisis: A esta pregunta el 79% respondió que sí, es decir que su salario está en concordancia con su labor y el 21% respondió que no, que denota que existe una minoría de colaboradores que posiblemente desearían percibir mayor remuneración.

Pregunta 7:

Le gustaría que la empresa implemente un Plan motivacional el cual pueda ayudarle a Usted a mejorar su productividad?

Tabla 11. PREGUNTA 7

VARIABLES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	14	100%
NO	0	100%
TOTAL	14	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Mayra Silva Díaz



Figura 11 Pregunta 7.

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Análisis: 14 personas que representa el 100% de los encuestados están de acuerdo que pueden mejorar su productividad con la implementación de un plan motivacional, lo que significa que en su totalidad están de acuerdo en la realización de este plan que será de beneficio mutuo.

Pregunta 8:

Cree Usted que la empresa toma en cuenta sus opiniones y sugerencias cuando se trata de cambio o mejoras en los almacenes?

Tabla 12. PREGUNTA 8

VARIABLES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	10	71%
NO	4	29%
TOTAL	14	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Mayra Silva Díaz

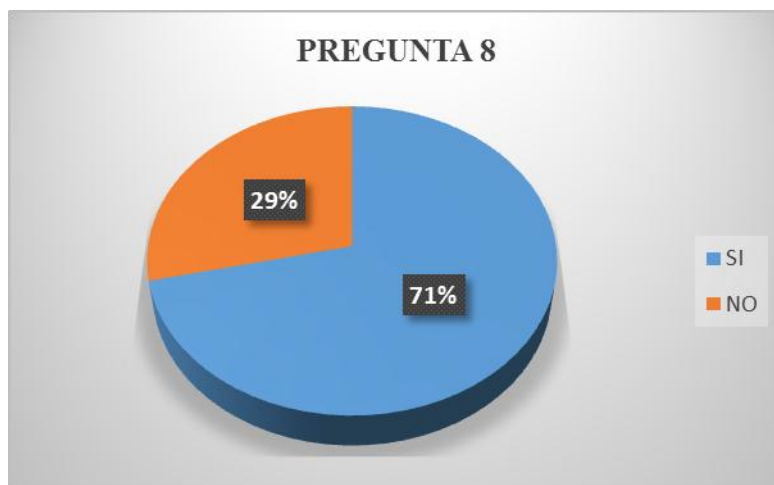


Figura 12 Pregunta N. 8
 Fuente: Investigación propia
 Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Análisis: El 71% de encuestados han respondido que si se toma en cuenta sus opiniones y el 29 % ha mencionado que no, talvez la falta de comunicación asertiva no haya permitido ser tomados en cuenta o simplemente no están interesados en opinar.

Pregunta 9:

Cree Usted que la empresa toma en cuenta sus necesidades con respecto a permisos o vacaciones?

Tabla 13. PREGUNTA 9

VARIABLES	PPOBLACION	PORCENTAJE
SI	11	79%
NO	3	21%
TOTAL	14	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

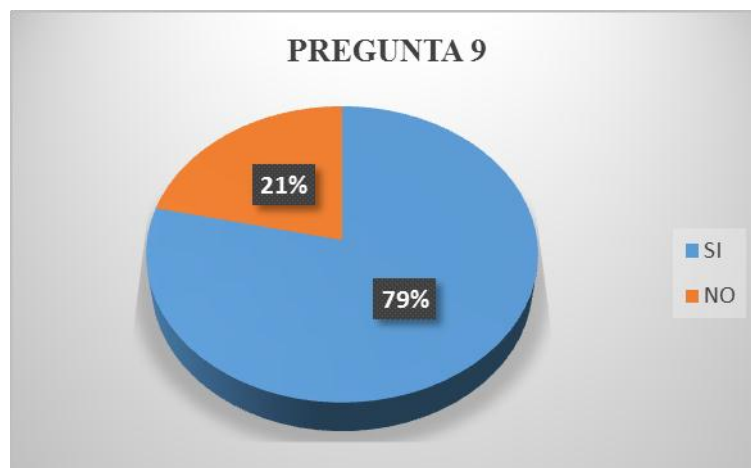


Figura 13 Pregunta N. 9

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Análisis: 11 personas que representa el 79% han respondido que si se considera sus permisos con respecto a sus necesidades personales y familiares y el 21% por su parte han respondido que no es así, pero solo son 3 personas que es una minoría.

Pregunta 10:

Considera Usted que está capacitado para realizar las funciones que realiza?

Tabla 14. PREGUNTA 10

VARIABLES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	12	86%
NO	2	14%
TOTAL	14	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Mayra Silva Díaz

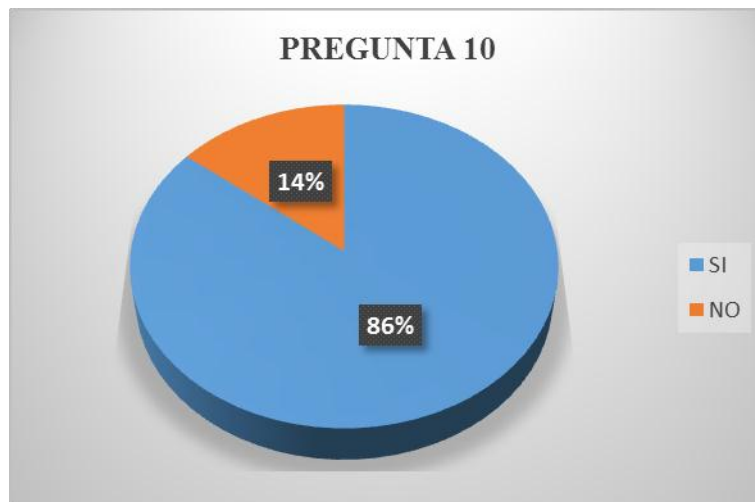


Figura 14. Pregunta N. 10.

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Análisis: El 86 % de personas ha respondido que si está capacitado para realizar sus funciones y el 14% que no están capacitados para realizar sus funciones, posiblemente estas dos personas corresponden a los nuevos ingresos y aun no se sienten que estén completamente seguros al realizar su trabajo.

Pregunta 11:

Cree Usted que el conocimiento de técnicas de motivación le ayudara a desarrollar mejores relaciones laborales con sus compañeros?

Tabla 15. PREGUNTA 11

VARIABLES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	12	86%
NO	2	14%
TOTAL	14	100%

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

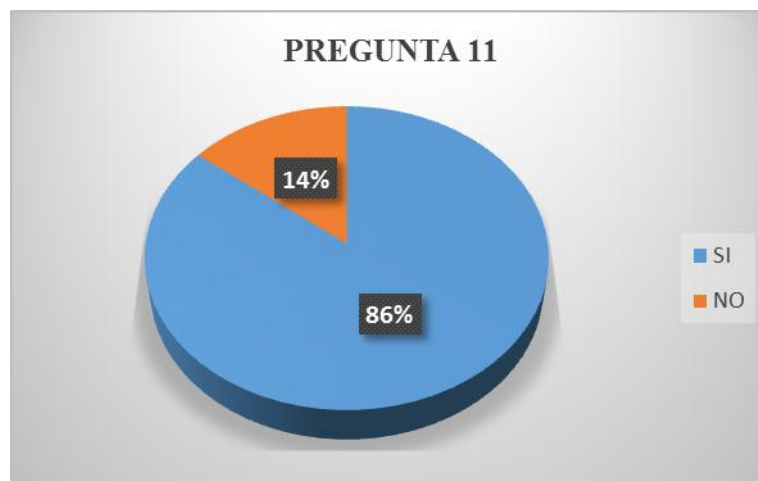


Figura 14 Pregunta N. 11

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Análisis: A esta pregunta el 86% de encuestados han respondido que sí y el 14% que no, es decir existe un porcentaje mayor que tiene conocimiento que el saber de técnicas de motivación los ayudara a fomentar mejores relaciones laborales.

Pregunta 12:

Apoyaría Usted a la realización de actividades sociales internas y externas cuya finalidad sea la de motivar al personal?

Tabla 16. PREGUNTA 12

VARIABLES	POBLACION	PORCENTAJE
SI	10	71%
NO	4	29%
TOTAL	14	100%

Fuente: Investigación propia
Elaborado por: Mayra Silva Díaz

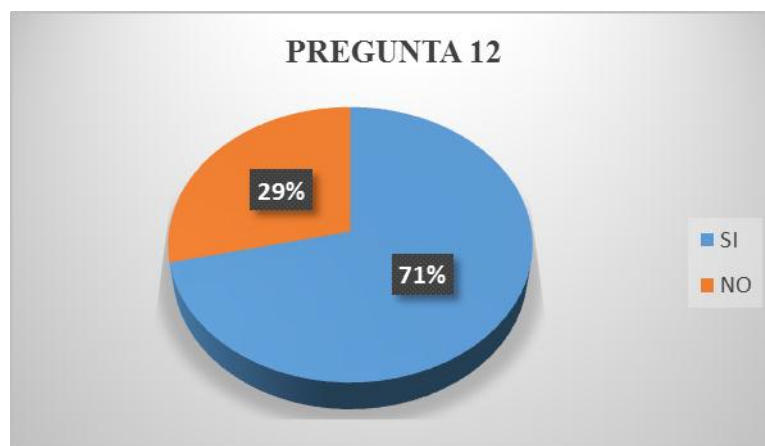


Figura 15 Pregunta N.12
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Análisis:

Del total de 14 personas, 10 que representan el 71% han respondido que si estarían dispuestos a colaborar en la realización de eventos sociales y 4 personas que son el 29% del total han respondido de forma negativa a esta pregunta.

5.02.10 Investigación de campo (Resultados de la Encuesta)

Tabla 17. RESUMEN DE LAS ENCUESTAS

PREGUNTA	SI	P	NO	P	TOTAL
P1	4	29%	10	71%	14
P2	1	7%	13	93%	14
P3	8	64%	6	36%	14
P4	12	86%	2	14%	14
P5	13	93%	1	7%	14
P6	11	79%	3	21%	14
P7	14	100%	0	0%	14
P8	10	71%	4	29%	14
P9	11	71%	3	29%	14
P10	12	86%	2	14%	14
P11	13	86%	1	14%	14
P12	10	71%	4	29%	14

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

5.02.10.01 Análisis de Resultados de la investigación de campo

Después de la aplicación de las encuestas a los 14 vendedores de los almacenes, se ha obtenido un resultado determinante el mismo que a continuación se detalla según la relevancia de las preguntas:

- **Pregunta 7:**

14 personas que representa el 100% de los encuestados están de acuerdo que pueden mejorar su productividad con la implementación de un plan motivacional, lo que significa que en su totalidad están de acuerdo en la realización de este plan que será de beneficio mutuo.

- **Pregunta 5:**

El 93% de trabajadores considera que si tienen oportunidad de desarrollo laboral, mientras que solo una persona que representa el 7 % ha respondido que no pueda crecer profesionalmente mientras trabaje en la empresa. Estas respuestas denotan que el personal en su mayoría se siente respaldado por la empresa por las oportunidades de ascensos: Plan Carrera.

- **Pregunta 11:**

A esta pregunta el 86% de encuestados han respondido que sí y el 14% que no, es decir existe un porcentaje mayor que tiene conocimiento que el saber de técnicas de motivación los ayudara a fomentar mejores relaciones laborales. Una medida para saber que la motivación es un punto importante y de partida para mejorar las relaciones laborales. Trabajo en Equipo.

▪ **Pregunta 4:**

El 86 % de encuestado han respondido que si laboran en un ambiente agradable, y solo el 14% han respondido no que no, aunque son la minoría habría que analizar su situación personal y llegar a acuerdos. Buenas relaciones laborales.

▪ **Pregunta 10:**

El 86 % de personas ha respondido que si está capacitado para realizar sus funciones y el 14% que no están capacitados para realizar sus funciones, posiblemente estas dos personas corresponden a los nuevos ingresos. Pregunta de gran importancia para saber las capacidades, habilidades y conocimientos de los trabajadores que en este caso representa una mayoría.

5.3 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta

La formulación del proceso de aplicación de la propuesta es el Diseño de un Plan motivacional para incrementar la productividad y las buenas relaciones laborales en los colaboradores de la empresa SASA ALMACENES

5.03.01 Objetivo General

Propiciar cambios significativos en la conducta de los trabajadores generando motivaciones las cuales aporten al mejor desempeño laboral y al empoderamiento empresarial.

5.03.02 Objetivos Específicos

- Fomentar compromiso con la empresa, impactando positivamente en el sentido de pertenencia de los trabajadores
- Promover actividades internas y familiares que influyan positivamente en la satisfacción de los colaboradores
- Incrementar programas de formación personalizados para mejorar el desempeño cumplimiento de funciones.

5.03.03 Actividades a desarrollar

- Fomentar compromiso con la empresa, impactando positivamente en el sentido de pertenencia de los trabajadores:
 - a. Elegir un líder dentro del grupo para practicar la comunicación asertiva mediante dinámicas semanales.
 - b. Reconocimiento anual de antigüedad laboral con un viaje fuera del país, a partir del 5to año laboral
 - c. Definición de Programas de capacitación anual en línea de acuerdo a la conveniencia del trabajador.
- Promover actividades internas y familiares que influyan positivamente en la satisfacción de los colaboradores:
 - a. Mañanas deportivas en el parque la Carolina o similares en días feriados
 - b. Celebración de cumpleaños mensuales con un desayuno
 - c. Festejo del día del trabajador con un almuerzo especial
- Incrementar programas de formación personalizados para mejorar el desempeño y cumplimiento a tiempo de funciones asignadas:

- a. Charlas motivacionales semestrales
- b. Reuniones trimestrales para hacer retroalimentación de logros de trabajadores
- c. Publicación de foto del mejor trabajador del mes

5.03.04 Justificación de la Propuesta

Llegar a cumplir las metas programadas, fomentar buenas relaciones laborales son los parámetros que motivan a la empresa para contar con el respaldo de trabajadores que ayuden a cumplir sus objetivos, sin embargo la empresa no cuenta con un plan de acción que respalde a sus colaboradores porque a pesar de que existen formas de motivarlos tanto remuneradas y no remuneradas no está formalizado ni documentado, solo la objetividad y voluntad de la gerencia.

A esto se han sumado los diversos factores económicos que han afectado directamente la economía del país que se ve reflejado en la reducción de la rentabilidad en los almacenes, razón por la cual se ha propuesto la realización de un Plan motivacional cuyo propósito radica en mejorar la productividad de los trabajadores, maximizar sus potencialidades para que se sientan satisfechos y lo transmitan a los clientes externos.

Es conveniente para los colaboradores como para la empresa estar en constante mejora y promover políticas que los ampare a corto y largo plazo, así los trabajadores reconocerán que cuentan con una plaza de trabajo estable con la posibilidad de desarrollarse y hacer planes a futuro y la seguridad que tienen a su lado un aliado que cuida y valora su crecimiento personal y familiar.

5.04 Orientación para el estudio

5.04.01 Definición de Plan

Plan es una palabra de origen latín “planus”. Es una sucesión de pasos o acciones cuya meta es llegar a un objetivo o cumplir un propósito, para esto hay que seguir un diseño donde se especifican los detalles también conocidos como planeación. (Definición de plan, 2014)

Otro concepto de Plan lo define Horacio Landa como un documento en el que contiene las actividades que se desea hacer y la manera en que se va a llevar a cabo. Landa retoma la definición de Plan contenida en la Ley General de Asentamientos Humanos de 1976 y la menciona como: "Un conjunto coordinado de metas, directivas, criterios y disposiciones con que se instrumentiza un proceso, pudiendo ser integral o sectorial y en distintos niveles: comunal, urbano, local, regional, nacional, etc." es decir se aplica a todo nivel, situación geográfica o lugar” (Landa, 1976).

Para Alfonso Ayala un Plan se define como el conjunto coherente de metas e instrumentos que tiene como fin orientar una actividad humana en cierta dirección anticipada. Esto representa que cualquier plan debe ser lógico y acorde a las necesidades existentes o deseadas anteponiendo la ruta a seguir. (Sanchez, 1982)

J. Arturo Ortega Blake define así: “el plan no es solamente un documento con un conjunto de perspectivas y previsiones, es el instrumento más eficaz para racionalizar la intervención, generalmente estatal en la economía” (Blake, 2013). Es decir, este escrito es una herramienta para reducir gastos de bienes o actividades de un país y está vinculado estrechamente con el proceso de planificación.

El escritor Blake hace una síntesis de estudios previos y dice: “otros autores lo definen como el documento rector, producto del proceso de planeación.

Consiste en el conjunto coordinado de objetivos, metas y acciones que relacionadas con las estrategias y programas jerarquizan una serie de políticas e instrumentos en el tiempo y el espacio, para alcanzar una imagen objetiva propuesta” (Blake, 2013).

Es decir es el grupo de ideas que se deben identificar por rangos de importancia para lograr cumplir con los objetivos deseados previamente analizados para poder adaptarlos e implementarlos a corto plazo, que sea continuo y pueda estabilizarse con el tiempo.

Para (Arder-Egg, 2005) el Plan es un dato importante desde el que examina un tema técnico-político dentro del cual es necesario limitar las ideas que se tiene en mente estableciendo como se va a hacer y los medios necesarios que se van a utilizar. Y enumera los aspectos más importantes que se debe tomar en cuenta de manera general:

- Lineamientos
- Prioridades
- Estrategias de acción
- Asignación de recursos
- Conjunto de medios o instrumentos (técnicas) que se han de utilizar para alcanzar metas y objetivos propuestos.

Andrés E. Miguel conceptualiza el Plan como la gestión materializada en un documento, con el cual se proponen acciones concretas que buscan conducir el futuro hacia propósitos predeterminados. Es un documento donde se indican las alternativas de solución a determinados problemas de la sociedad y la forma de llevarlo a cabo determinando las actividades prioritarias y asignando recursos, tiempos y responsables a cada una de ellas. (Miguel, 2013)

De lo antes mencionado hay que recalcar que un Plan es un elemento de ayuda en cual se establecen de forma escrita todas aquellas acciones o actividades que se tiene en mente, este debe ser sistematizado, es decir ordenado y estructurado tomando en cuenta los recursos disponibles y jerarquizando las actividades que se tienen previstas. También según el autor los planes pueden ser de corto, mediano y largo plazo.

Finalmente es adecuado iniciar con ideas claras para evitar dudas en las personas que serán favorecidas con el desarrollo y la implementación de dicho Plan más aún porque se tomara en cuenta sus propias aspiraciones y deseos para ser planteados.

5.04.02 Antecedentes Psicológicos de la Motivación

Los primeros estudios referentes a la motivación lo denominaron “voluntad” que es la capacidad de los seres humanos para decidir tal o cual cosa o acción, los americanos lo llamaron “impulso” y los europeos lo denominaron “pulsión”. En el año de 1920 la signatura de psicología uso este concepto por primera vez para analizar situaciones internas y externas evidentes en las personas.

El psicólogo Mc.Dougall lo nombro como “instinto” para aludir a los comportamientos biológicos que cambian la conducta humana en la sociedad. Otros psicólogos que analizaban exclusivamente la conducta dieron gran importancia al aprendizaje como una contribución lo que llevo a la aparición de la motivación por “incentivos”. Actualmente el tema motivacional ha tomado gran importancia porque incluye aspectos neurofisiológicos, cognitivos, culturales, sociales, etc. (Antecedentes en el estudio de la motivacion, 2017)

El pensamiento filosófico actual proviene de la psicología moderna cuyo origen se remonta desde los principios de la humanidad, Platón y Aristóteles aquellos filósofos griegos hoy famosos por sus estudios han dejado huellas importantes no solo en la evolución de la psicología sino en la enseñanza de la motivación

5.04.03 Significado de Motivación

“Motivación es el proceso de estimular a un individuo para que realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador” (Sexton, 1977).

Poner en marcha los deseos y las razones de superación personal para alcanzar el bienestar y la felicidad, a eso también podemos llamarle motivación.

“La motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño” (Armstrong, 1991). Estos valores deben ser asociados tomando en cuenta las ideas, tradiciones, costumbres de todos los colaboradores para crear un ambiente afín en el grupo de trabajo donde se pueda desarrollar la confianza.

“Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana, lo que hace que las personas funcionen”(Stoner, 1996).

Este concepto se puede comparar con un impulso que nos mueve a realizar y ejecutar lo que tenemos en mente en espera de que pronto llegue la realización.

Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 1999), para lograr el éxito profesional hay que trabajar duro y de forma constante, apoyando la razón de ser de la empresa y ayudando a que se cumplan sus metas que finalmente serán de provecho mutuo.

Por su parte, (Chiavenato, 2000) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté

viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado.

Es decir la motivación es única, específica y personalizada, cada individuo tiene sus propios deseos y anhelos y ninguno es menos importante la clave está en el significado que cada uno de ellos tiene.

Así mismo, (Mahillo, 1996) define la motivación como “el primer paso que nos lleva a la acción”. La voluntad también cuenta como la base para empezar a caminar, la decisión de hacerlo está en cada persona cuando se propone llegar a la meta sin pensar en nada más que lograrlo.

5.04.04 Importancia de la Motivación

La importancia de la motivación radica en la mente, es la ruta para conseguir lo que queremos, cada persona tiene la posibilidad de estar motivado o desmotivado porque cada uno debe tener la tarea de auto motivarse y la recompensa es saber que algo nos sale bien entonces nos sentimos realizados y la mayor recompensa es la labor en sí. (Cornejo, 2012)

“No hay acción sin motivo, Carl G. Jung (Siglo XX) entonces debemos movernos para tener motivos de trabajar, estudiar, sonreír, etc ser capaces de irradiar lo mejor de nosotros para que lo tomen como ejemplo porque el optimismo se irradia y el pesimismo se contagia” (Cornejo, 2012).

La motivación se puede asimilar como la llave que abre una puerta o prende un motor, el siguiente paso es la determinación y la disciplina parecida a emprender un viaje y seguir una ruta hasta el destino, a pesar de las adversidades que se presenten, cuando la persona está motivada, simplemente hacer que suceda y se cumplan sus objetivos.

5.04.05 Teorías de la Motivación

5.04.05.01 Teoría de Maslow

El norteamericano Abraham Maslow propone una teoría de motivación humana desarrollada en el año 1943 conocida como una pirámide que consta de 5 niveles y está clasificada de acuerdo a su importancia, el hombre siempre tiende a satisfacer primero las necesidades que están en el escalón más bajo y una vez que estén satisfechas va a intentar satisfacer las necesidades de los niveles superiores.

“Un músico debe hacer música, un artista debe pintar, un poeta debe escribir, si quiere finalmente sentirse bien consigo mismo. Lo que un hombre puede ser, debe ser” (Maslow, 2018). Entonces solo así se sentirá feliz consigo mismo y con lo que hace, la dicha de estar en el lugar que le gusta y satisfecho con la labor realizada al final del día.

Esta teoría tiene relevancia en el área de recursos humanos por proponer claves para la motivación de los empleados en una empresa buscando constantemente la satisfacción de las necesidades de los niveles superiores como las de autorrealización y reconocimiento social.

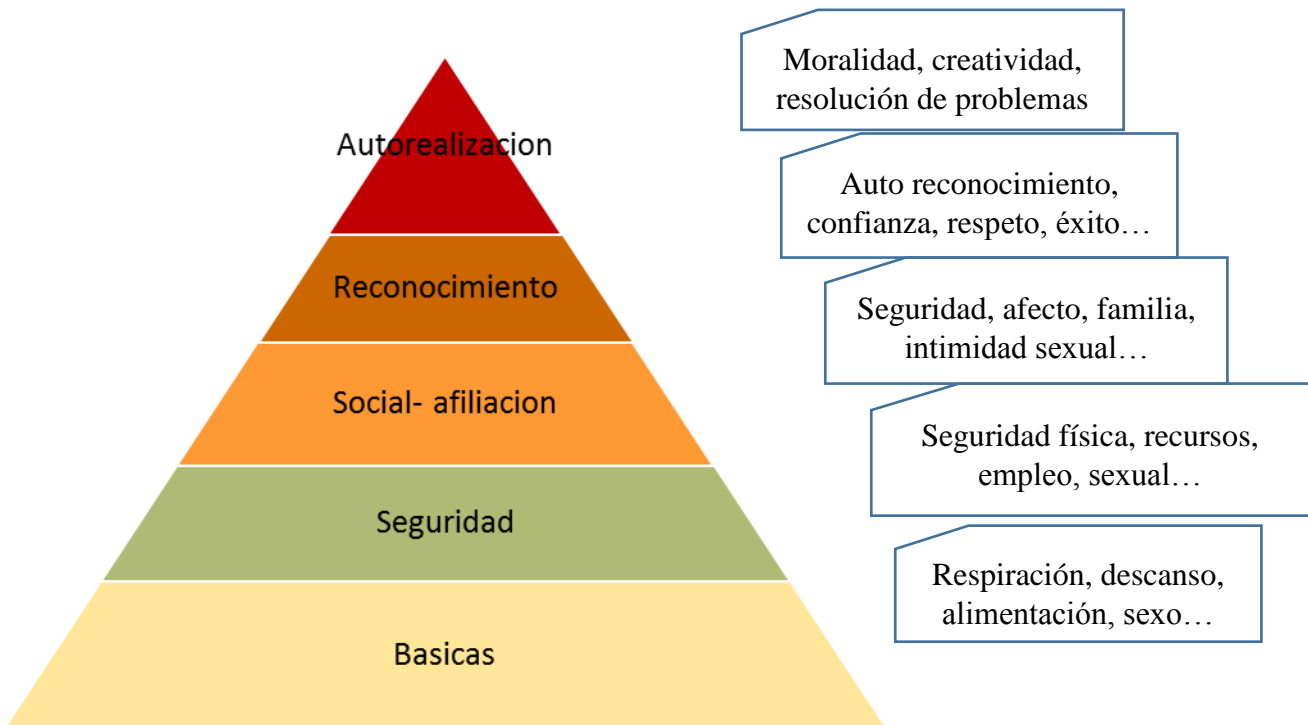


Figura 16 Pirámide de Maslow

Fuente: (Maslow A. , 1943)

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Como se puede observar, en la base están las necesidades básicas, que son necesidades referentes a la supervivencia o urgencia por que sucedan y son fisiológicas o elementales ; en el segundo escalón están las necesidades de seguridad y protección, un instinto que las personas poseen como parte de las necesidades de bienestar ; en el tercero están las relacionadas con el carácter social, llamadas necesidades de afiliación , tiene relación con la participación, amistad, afecto y amor estas aparecen luego de haber sido satisfechas las necesidades básicas y de seguridad.

En el cuarto escalón se encuentran aquéllas relacionadas con la estima hacia uno mismo, llamadas necesidades de reconocimiento, es el ambiente donde las personas conviven para ser aceptadas, respetadas, reconocidas por sus logros o éxitos, y en último escalón, en la cima, están las necesidades de autorrealización, estas reflejan el impulso de sobresalir, superarse, mostrar el potencial y las capacidades que pose cada individuo.

La idea principal de esta pirámide es que sólo se satisfacen las necesidades superiores cuando se han satisfecho las de más abajo, es decir, no se puede pasar a la siguiente hasta que no se hayan cumplido las anteriores. Las cuatro necesidades descritas se pueden complacer con recompensas externas, pero las de autorrealización solo es posible satisfacer mediante recompensas propias o exclusivas considerando el potencial, los talentos, los aptitudes, etc.

5.04.05.02 Teoría de Higiene de Herzberg

(Herzberg, 1923-2000). Propuso la teoría de la motivación e higiene compuesta por dos factores que las personas están influenciadas: factores de motivación y factores de higiene, describe las diferentes situaciones en el ámbito laboral y la conducta de los trabajadores.

Factores de Motivación:

- Trabajo estimulante donde se puede manifestar la propia personalidad y facultad de desarrollo
- Sentimiento de autorrealización que expresa la capacidad de mostrar nuestras habilidades, aptitudes, etc
- Reconocimiento por el trabajo bien realizado demuestra la gratitud de su esfuerzo.
- Logro o cumplimiento como resultado de desarrollar una labor importante.
- Responsabilidad mayor después de haber culminado una etapa, toma nuevos e importantes retos y demuestra que está preparado para hacerlo.

Factores de Higiene:

- Factores económicos: sueldo, salario y prestaciones
- Condiciones laborales: iluminación, temperatura, entorno físico seguro y cómodo.

- Seguridad: antigüedad, reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos.
- Factores sociales: buenas relaciones laborales y personales posibilidades de convivencia con diferentes compañeros.
- Categoría: títulos de los puestos, oficinas propias, etc. contribuyen a adquirir status y autoestima.

5.04.05.03 Teoría de la Motivación según Piaget

Este psicólogo define a la motivación como la voluntad de aprender, así como lo hace un niño, cuyo interés es captar y asimilar todos los hechos o acontecimientos que ocurren en el entorno donde se desarrolla. Esta teoría se centró en la rama de la educación y analizaba las posibles transformaciones del aprendizaje.

Jean Piaget fue contra el modelo de la educación tradicional donde el profesor era el protagonista y el único que transmitía el saber en cambio el propuso dar actividades a los niños con el fin de desarrollar más su inteligencia adquirida de manera innata desde el nacimiento pero que se puede fortalecer a lo largo del aprendizaje (Piaget, 2017).

5.04.05.04 Teoría de Motivación según Chiavenato

Uno de los más importantes estudiosos del tema motivacional es Chiavenato quien define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

Esto tomando en cuenta que el comportamiento humano es dinámico ya sea porque es causado, motivado o está dirigido a cumplir objetivos. (Chiavenato, La motivacion segun autores, 2017)

Los estímulos pueden ser internos o externos, motivados o enfocados con la intención de ejecutar una meta pero siempre están propiciados por un impulso, una necesidad, un deseo, una moda, etc. que muestran las causas fundamentales del comportamiento, Lo importante es sentirse alentado por cualquier empuje se presente.

5.04.05.05 Teoría de la Motivación según Mc. Clelland

Esta teoría considera tres necesidades importantes de motivación:

- Necesidad de logro.- relacionada con los desafíos, el esfuerzo, la batalla por lograr el éxito y obtener superioridad personal o ventajas que lo distinguen de los demás.
- Necesidad de poder.- es la capacidad de conversar e influir en los demás, para controlar, dirigir y liderar un grupo de personas. Cuando esto ocurre, la persona ha alcanzado lo que ha deseado: status y prestigio.
- Necesidad de afiliación.- es el deseo de contar con relaciones donde la persona se sienta aceptada e integrada a un grupo social y dentro del cual pueda opinar y desarrollar acciones. (Clelland, 2017)

5.04.05.06 Teoría X y Teoría Y de Mc. Gregor

Esta teoría que fue adaptada y reconocida en el ámbito empresarial y describe dos estilos de dirección antagónicos o contrapuestos. (Gregor, 1960)

1. La teoría X que corrobora que los seres humanos son perezosos y con tendencias a eludir responsabilidades, en consecuencia deben ser estimulados a través del castigo.

Es decir deben estar en vigilancia constante para que en el momento que cometan un error haya una represalia en su contra de tal forma que este individuo reciba una lección.

2. La teoría Y presume que lo natural es el esfuerzo en el trabajo y por tanto los seres humanos tienden a buscar responsabilidades. Si nos remontamos al principio de la humanidad el hombre ha tenido que buscar los medios de subsistencia.

Con la evolución el trabajo se ha convertido en un componente fundamental e importante de la vida donde se habla de derechos, obligaciones y sobre todo de retribuciones y reconocimientos al cumplimiento de sus responsabilidades.

5.04.06 Ciclo Motivacional

El ciclo motivacional comienza cuando surge una necesidad, fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que aparece una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. (Itzel, 2014)

En otras ocasiones, la satisfacción de una necesidad logra reducir o calmar la intensidad de algo que no puede satisfacerse. La necesidad es el apetito que estimula la conducta de las personas, esta puede originar tensión o nerviosismo y provocar desilusión o frustración cuando no se cumple según se ha establecido en la mente o deseo de una persona, por el contrario hay ciertas ocasiones cuando el gozo es superior, consigue disminuir la magnitud de las necesidades insatisfechas. (Anonimo, 2012)

La motivación humana es cíclica: el comportamiento es casi un proceso continuo de solución de problemas y satisfacción de necesidades, a medida que van apareciendo. Una vez cumplida una necesidad siempre va a surgir otra por los diferentes factores de convivencia de los seres humanos y del entorno.

5.04.07 Empoderamiento

5.03.07.01 Significado

El empoderamiento o apoderamiento se refiere al proceso por el cual se aumenta la fortaleza espiritual de los individuos y las comunidades, en temáticas tales como política, diario vivir y economía, para así impulsar cambios beneficiosos para el grupo en las situaciones en que viven. Generalmente implica, en el beneficiario, el desarrollo de una confianza en sus propias capacidades y acciones, es decir depende únicamente del individuo el grado de entrega o de acercamiento para involucrarse en distintos ámbitos sociales y por tanto abarca una serie de conceptos como motivación y automotivación.

El empoderamiento organizacional que refiere al otorgamiento de poder a los empleados de la empresa, para así obtener beneficios óptimos mediante la tecnología de la información, y además, teniendo acceso a y haciendo uso de la crítica. El empoderamiento se relaciona a términos como liderazgo, valores, jerarquías además de la responsabilidad. (Wikipedia, 2017)

En este sentido, (Friedman, 1992) señala que el empoderamiento está relacionado con el acceso y control de tres tipos de poderes: a) el social, entendido como el acceso a la base de riqueza productiva; b) el político, o acceso de los individuos al proceso de toma de decisiones, sobre todo aquellas que afectan a su propio futuro; y c) el psicológico, entendido en el sentido de potencialidad y capacidad individual.

Estos poderes forman parte de la sociedad en que el individuo tiene la oportunidad de demostrar sus capacidades participando activamente en el campo donde se desarrollan e incluso puedan influenciar con sus acciones a grupos de personas.

De forma similar, el empoderamiento señala tres dimensiones: a) la personal, como desarrollo del sentido del yo, de la confianza y la capacidad individual; b) la de las relaciones próximas, como capacidad de negociar e influir en la naturaleza de las relaciones y las decisiones, y c) la colectiva, como participación en las estructuras políticas y acción colectiva basada en la cooperación. (Rowlands, 1997)

Estas dimensiones son compromisos, tratos con individuos o grupos, laborales y sociales donde el talento, la disposición y la genialidad pueden ser relevantes y servir de ejemplo al cambio de situaciones con claves al éxito.

(Clara Murguialday, 2017) y otra figuras representantes como Karlos Pérez y Marlene E Izaguirre, “ el empoderamiento es el proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo como grupo social para impulsar cambios positivos de las situaciones que viven”

Confianza en sí mismo y desarrollo personal, son factores que facilita generar creencias, valores y actitudes para participar en la toma de decisiones y fomentar la igualdad y el desarrollo de crecimiento personal.

5.05 Formulación de la Propuesta



INDICE DE CONTENIDO

5.05	Formulación de la Propuesta	81
5.05.01	Misión del Plan Motivacional.....	84
5.05.03	Objetivo General.....	84
5.05.04	Objetivos Específicos	85
5.05.05	Beneficios	85
5.04.06	Valores Empresariales	86
5.04.07	Políticas Empresariales.....	86
5.04.08	Organigrama “SASA ALMACENES”	87
5.04.08	Sustento Legal	87
5.04.09	Incentivos no Económicos.....	89
1.	PLAN CARRERA	89
2.	FLEXIBILIDAD DE HORARIOS	90
3.	ELECCION DE DIAS LIBRES A LA SEMANA.....	90
4.	RECONOCIMIENTO DE LOGROS.....	90
5.	CELEBRACION DE DIAS FESTIVOS	91
6.	DINÀMICAS DE INTEGRACION	92
5.04.10	Desarrollo de las actividades del Plan Motivacional	93
ACTIVIDAD 1	93
DINAMICAS DE GRUPO.....		93
ACTIVIDAD 2		97
DINAMICA DE NOMBRES Y ADJETIVOS.....		97
ACTIVIDAD 3		98
DESARROLLO DE PAUSAS ACTIVAS.....		98
ACTIVIDAD 4		103
RECONOCIMIENTO ANUAL POR LOGROS Y ANTIGÜEDAD		103
ACTIVIDAD 5		105
DEFINICIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN ANUAL		105
ACTIVIDAD 6		107
ENCUENTROS DE INTEGRACIÓN		107

ACTIVIDAD 7	108
CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS MENSUALES	108
ACTIVIDAD 8	110
FESTEJO DEL DÍA DEL TRABAJADOR	110
ACTIVIDAD 9	111
PASEOS FAMILIARES PARA FOMENTAN EL COMPAÑERISMO, EL RESPETO Y LA BUENA RELACIÓN ENTRE COMPAÑEROS.....	111
ACTIVIDAD 10	113
CHARLAS MOTIVACIONALES SEMESTRALES	113
ACTIVIDAD 11	116
REUNIONES TRIMESTRALES PARA HACER RETROALIMENTACIÓN DE LOGROS DE TRABAJADORES.....	116
ACTIVIDAD 12	118
PUBLICACIÓN DE FOTO DEL MEJOR TRABAJADOR DEL MES	118
CAPITULO VI	121
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	121
6.01 Recursos	121
6.01.01 Recursos Humanos	121
6.01.02 Recursos Financieros	122
6.01.03 Recursos Materiales.....	122
6.02 Presupuesto	123
6.02.01 Recursos Humanos	123
6.03 Cronograma	126
CAPITULO VII	127
7.01 Conclusiones.....	127
7.02 Recomendaciones	129
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	131
Anexos	135

5.05.01 Misión del Plan Motivacional

El presente plan motivacional servirá de guía para impulsar la motivación en los trabajadores de SASA ALMACENES mediante el uso de diferentes técnicas detalladas, planes y programas específicos que ayuden a incrementar el rendimiento de los trabajadores dentro de un adecuado ambiente laboral, entendiéndose a este por el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad.

Está relacionado con el "saber hacer" de la gerencia o jefe, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las herramientas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno como por ejemplo el hecho de que cualquier trabajador disponga de toda la independencia que es capaz de asumir con autonomía en la ejecución de sus tareas.

5.05.02 Visión del Plan Motivacional

La visión de este plan motivacional es poder desarrollar nuevas políticas empresariales e implementarlo en el año 2020. Este plan está alineado con la visión de la empresa, el mismo que plantea elevar la productividad en los trabajadores para mantener a la empresa competitiva, con personal altamente motivado dentro de un ambiente de confianza.

5.05.03 Objetivo General

Propiciar cambios significativos en la conducta de los trabajadores generando motivaciones, las cuales aporten al mejor desempeño laboral y al empoderamiento empresarial.

5.05.04 Objetivos Específicos

- Desarrollar un adecuado clima laboral, cómodo y en confianza que impacte en el sentido de pertenencia en los colaboradores de la empresa
- Fortalecer el trabajo en equipo para mejorar el desempeño.
- Mejorar la calidad de vida de los trabajadores porque son el motor de desarrollo de la empresa mediante nuevas técnicas motivacionales.

5.05.05 Beneficios

- Conocer los aspectos que más valora la empresa de sus colaboradores tales como el compromiso, el desempeño del trabajo con valores y ética y la motivación.
- Conocer las expectativas de la gerencia con respecto al desempeño laboral, para que los trabajadores sientan que se valora su aportación.
- Conocer cuáles son los cursos de capacitación que se van a realizar para que los trabajadores se sientan estimulados, uno de ellos puede ser por ejemplo el curso de relaciones humanas cuyo fin será conocer la manera de comunicarse unos con otros, la colaboración o la falta de compañerismo, la confianza, todo ello son aspectos de suma importancia. La calidad en las relaciones humanas dentro de una empresa es percibida por los clientes
- Conocer los programas y actividades que se realizaran para beneficio mutuo como los que se detalla a continuación en este plan.

- Ser partícipes de opiniones y soluciones de conflictos existentes. Las personas necesitan información clara para resolver ciertas situaciones especiales que se salen de lo normal.

5.04.06 Valores Empresariales

- Promover el espíritu emprendedor
- Responsabilidad empresarial con los trabajadores y los clientes externos
- Integridad. La empresa se relaciona con las personas de manera auténtica y honesta
- Disponibilidad al cambio como una puerta a la innovación
- Confianza para establecer conexiones de amistad y servicio entre trabajadores, cliente externo y proveedores.

5.04.07 Políticas Empresariales

- El uso del uniforme diario dará una buena imagen de la empresa
- Entregar productos en óptimo estado a los clientes
- Fomentar la cultura de autoaprendizaje y desarrollo personal en los colaboradores para beneficio de los clientes externos
- Ofrecer productos de la mejor calidad a precios competitivos
- Cumplir con el horario de atención previamente establecido
- Ofrecer atención personalizada, con respeto y calidez, mostrando a los clientes todos los productos que estos requieran.

5.04.08 Organigrama “SASA ALMACENES”

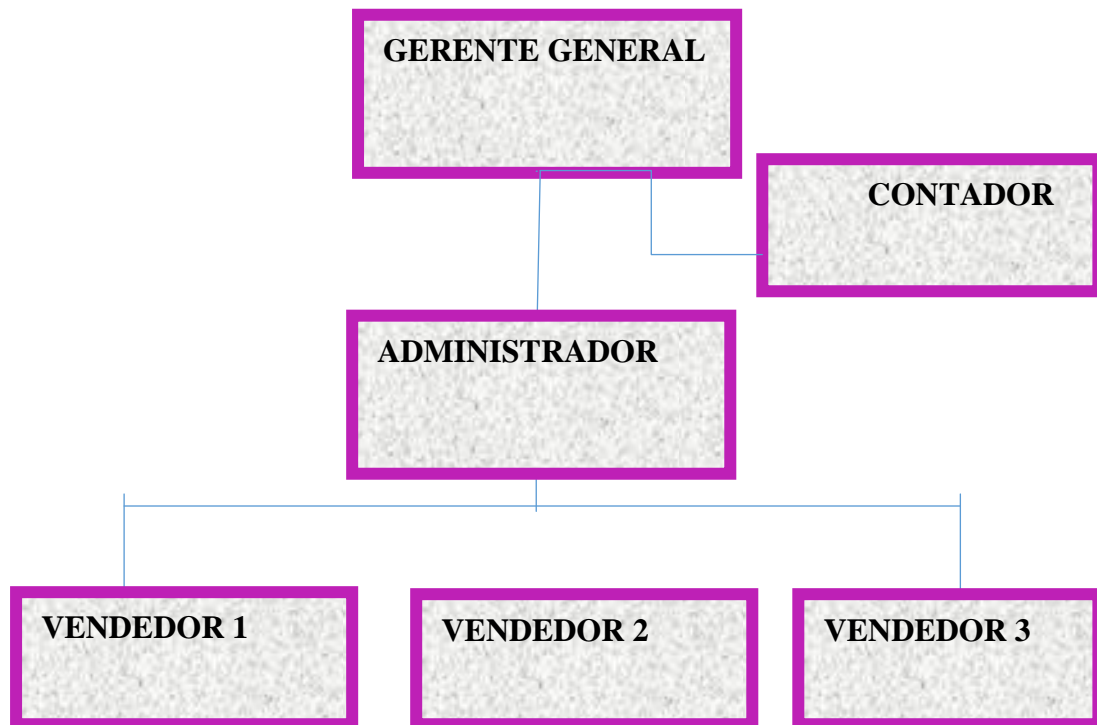


Figura 17 Organigrama Estructural

Fuente: Empresa SASA ALMACENES

Elaborador por: Mayra Silva Díaz

5.04.08 Sustento Legal

- **Normativas.-** Basadas en el Reglamento interno de la empresa
- **Código de trabajo vigente**

Según el código de trabajo vigente en el estado ecuatoriano, título preliminar en Disposiciones Fundamentales, señala:

Art. 2.- Obligaciones del trabajo.- “el trabajo es un derecho y un deber social”... (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012).

Art. 3.- “Libertad de trabajo y contratación.- el trabajo es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Capítulo IV De las obligaciones del empleado y del trabajador...” (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012).

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del código...” (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012).

2. “Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 del código...” (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012).

3. “Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación...” (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012).

4. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado...” (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012).

5. “Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida”... (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012).

6. “Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra...” (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012).

7. “Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo...” (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012).

8. “Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo... (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012).

9. “Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador; Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado...” (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012).

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

a) “Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos...” (Ecuador, Asamblea Nacional, 2012).

ALCANCE

El presente plan motivacional está dirigido a todo el personal que labora en la empresa SASA ALMACENES tanto vendedores junior como personal administrativo y gerentes de almacén, así este será efectivo en un alto porcentaje.

5.04.09 Incentivos no Económicos

1. PLAN CARRERA

Con la finalidad de ofrecer al colaborador la posibilidad de desarrollarse en todas las áreas laborales, se sienta respaldado y pueda retribuir su trabajo con mayor compromiso se implantará un plan carrera en la empresa.

a.- Por desempeño: a mayor responsabilidad mayor trabajo, entonces tiene la oportunidad de demostrar sus habilidades, aptitudes y destrezas para ser tomado en cuenta en un ascenso.

b.- Por nivel de educación: la formación personal y la capacitación está en la decisión de cada trabajador, la empresa valora el esfuerzo y el reconocimiento significara un ascenso.

2. FLEXIBILIDAD DE HORARIOS

Se desecha la rigidez en el horario tomando en cuenta las necesidades de cada trabajador quienes deben buscar la forma de no afectar el desarrollo normal de sus actividades diarias como por ejemplo: disminución de la hora de almuerzo, adelantar la hora de salida, tomarse una tarde libre, de esta forma se mantiene el nivel de satisfacción y se mejora la calidad de vida laboral y familiar. Esto previa planificación y coordinación.

3. ELECCION DE DIAS LIBRES A LA SEMANA

El colaborador tiene la apertura para elegir un día entre semana como día de descanso o libre, esto previo a un acuerdo. Se logrará que atienda sus asuntos personales que por tener un horario de trabajo rígido no puede hacerlo o aprovechara el tiempo con su familia, este será un aporte de equilibrio y armonía personal y con su entorno.

4. RECONOCIMIENTO DE LOGROS

Es importante no solo para la empresa agradecer y felicitar a los colaboradores que más se han destacado en su labor para incentivarlos y motivarlos a seguir adelante. Esto a través de diplomas, publicaciones, correos electrónicos, paseos de fin de semana, u obsequios o incentivos con galardones los cuáles serán acreditados a quienes hayan cumplido y superado las metas y objetivos pre establecido en un plan anual de trabajo realizado por los vendedores y aprobado por la gerencia. Estos pueden ser diplomas o medallas de reconocimiento.

La base de cálculo sobre la cual se obtendrá este beneficio será sobre el 10% de incremento de las ventas netas del año anterior y solamente en temporadas de ventas altas para SASA almacenes que son:

- Temporada del Día de la Madre (Mayo),
- Temporada escolar (Agosto - Septiembre),
- Temporada de fin de año (Diciembre)

En el siguiente ejemplo se describe la forma de cálculo:

Tabla N 1. Calculo de Ventas

VENTAS AÑO 2017	BASE DE CALCULO	BASE DE CALCULO +10%	BONO 5% S.B.U	BASE DE CALCULO +15%	BONO 7% S.B.U
MAYO	30.000	33.000	19,3	34.500	27,02
AGOSTO- SEPTIEMBRE	70.000	77.000	19,3	80.500	27,02
DICIEMBRE	50.000	55.000	19,3	57.500	27,02

Fuente: SASA Almacenes

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Si se sobrepasa las ventas del año anterior en un 10 % el trabajador recibirá un bono del 5% del salario básico establecido en la ley, si fuese el incremento del 15 % en la facturación anual, el bono será de 7% dólares del salario básico, y así paulatinamente, a mayor porcentaje de incremento en ventas, mayor será el bono a recibir.

5. CELEBRACION DE DIAS FESTIVOS

Esto se refiere a la celebración de Cumpleaños, aniversario de trabajo en la empresa, día de la madre, día de la mujer, carnaval, celebración de navidad, entre otros

- a. Navidad:** Se otorgará canastas navideñas y fundas de caramelos. Se realizará intercambio de regalos entre compañeros con el juego del amigo secreto.
- b. Fin de Año:** se realizara el concurso de viudas, y monigotes por cada almacén.
- c. Día de la Mujer:** se entregará una rosa para conmemorar su día.
- d. Cumpleaño del mes:** Poner la foto del cumpleaños en la pancarta de avisos, adornar el área de trabajo con frases de parte de todos los compañeros, y de parte de la empresa un regalo sorpresa.
- e. Día de la madre y día del padre:** se realizará un evento especial para los padres, entregándoles un detalle especial.

6. DINÁMICAS DE INTEGRACION

- **Promover actividades internas y familiares que influyan positivamente en la satisfacción de los colaboradores tales como:**
 - A. Mañanas deportivas en el parque la Carolina o similares en días feriados
 - B. Celebración de cumpleaños mensuales con un desayuno
 - C. Festejo del día del trabajador con un almuerzo especial
 - D. Paseos familiares

- **Incrementar charlas motivacionales y proyectar videos, para mejorar el desempeño y cumplimiento a tiempo de funciones asignadas:**
 - a. Charlas motivacionales semestrales sobre temas tales como: evaluar las fortalezas y debilidades de la empresa en relación a los clientes externos a fin de determinar elementos de apoyo que se necesiten.
 - b. Reuniones trimestrales para hacer la retroalimentación de logros de trabajadores

c. Publicación de foto del mejor trabajador del mes.

- **Incrementar Pausa Activas que son opciones simples para mejorar la salud y eficiencia laboral.**

- a. Se realizara en periodos cortos de tiempo, que durara entre 8 y 10 minutos, 2 veces por día como máximo.
- b. Las Pausas serán direccionadas por un gráfico informativo para que sean ejecutadas durante la jornada laboral.

5.04.10 Desarrollo de las actividades del Plan Motivacional

ACTIVIDAD 1

DINAMICAS DE GRUPO

- Determinación de lugar y fecha de realización
- Distribuir tareas sencillas a cada colaborador
- Elegir un líder dentro del grupo para que sea la persona encargada de realizar la dinámica
- Se realiza la dinámica “derechos asertivos” con la finalidad de desarrollar las posibilidades de autoconocimiento y de ejercicio de la autoconfianza.

Objetivo

El objetivo es aprender a respetar la opinión personal de los demás partiendo de saber que toda opinión es válida.

Desarrollar en el participante las posibilidades de autoconocimiento y autoafirmación de sus alcances y límites.

Elaboración de un Plan Motivacional para aumentar el rendimiento laboral y empoderamiento en los colaboradores de la empresa “SASA ALMACENES” ubicada en el Centro histórico del Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2017-2018.

Responsable

Jefe de Almacén

Gerente General

PRESUPUESTO DE MATERIALES:

. Hojas de papel	\$ 0,50 dólares
. Bolígrafo	\$ 5,00 dólares
. Sillas	\$ 20,00 dólares

Tiempo requerido 30 minutos

Desarrollo de la actividad:

- Se pide a los participantes que identifiquen y escriban cinco derechos que tengan o creen tener en común en las áreas de familia, trabajo y sociedad.
- Después de 10 minutos se forman grupos de 3 personas y cada uno expone sus conclusiones.
- Una vez que hayan finalizado, se debate cómo se puede respetar a los demás, haciéndose respetar.
- Cuando terminan son leídas las conclusiones sub grupales pidiendo que se aclaren los puntos oscuros.
- El Gerente guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

HOJA DE TRABAJO

Hoja para el Participante

YO TENGO DERECHO

En mi casa a:

En mi trabajo a:

En mi grupo de amistades a:

LOS OTROS TIENEN DERECHO A RECIBIR DE MÍ:

En mi casa a:

En mi trabajo a:

En mi grupo de amistades a:

Alcance

Actividad designada para todo el personal tanto administrativo como de ventas.

ACTIVIDAD 2

DINAMICA DE NOMBRES Y ADJETIVOS

Objetivo

Promover la integración de todos los colaboradores en el grupo, así como la confianza.

Responsable

Jefe de Almacén

Gerente General

PRESUPUESTO:

- . Hojas de papel \$ 0,50 dólares
- . Bolígrafo \$ 5,00 dólares
- . Sillas \$ 20,00 dólares

Tiempo requerido 30 minutos

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD:

Los participantes piensan en un adjetivo para describir cómo se sienten y cómo están. El adjetivo debe empezar con la misma letra que sus nombres; por ejemplo, “Soy Fernando y estoy feliz”. O “Soy Inés y me siento increíble”. Al pronunciar el adjetivo, también pueden actuar para describirlo.

Alcance

Dirigido a todo el personal que labora en la empresa.

ACTIVIDAD 3

DESARROLLO DE PAUSAS ACTIVAS

1. Determinar el lugar en donde se llevara a cabo esta actividad
2. Explicar detalladamente como desarrollar cada ejercicio

Responsable

Jefe de Almacén
Gerente General

Tiempo requerido

Haga una pausa de 10 minutos por la mañana y otra por la tarde

Desarrollo de la actividad:

1. Pausa Activa: Descanso

Objetivo

Ayuda a relajar los músculos por incomodidad y provocar descanso.

Desarrollo

Estirando los brazos, y las muñecas, mueva los codos, los dedos de la mano, las piernas, el cuello. Párese en la punta de los pies para mejorar la circulación.

- Flexione las piernas, rote la cintura y las caderas a ambos lados, rote y estire los hombros.
- Libere la energía acumulada caminando sin zapatos o tocando las plantas.

2. Pausa Activa: Movilidad Articular

Objetivo

Evitar la fatiga muscular e incomodidad al permanecer de pie por varias horas en la jornada laboral.

Responsable

Jefe de Almacén
Gerente General

Tiempo de ejecución

10 minutos en la mitad de la jornada, pueden establecerse pausas rutinarias una vez en la mañana y otra en la tarde.

Desarrollo de la actividad:

Ejercicio 1.- Cuello – Realice movimientos circulares muy suaves hacia un lado y luego hacia el otro. - Realizar 3 series de 10 segundos con 30 segundos de descanso entre cada serie.



Figura 18 Ejercicio 1

Ejercicio 2.-

Muñecas - Movimientos circulares de ambas muñecas hacia adentro y luego hacia afuera. También movimientos de flexión y extensión de ambas muñecas (hacia arriba y luego hacia abajo) luego flexión y extensión de brazos (abrir y cerrar las manos) - Realizar 3 series de 10 segundos con 30 segundos de pausa entre cada serie.



Figura 19 Ejercicio 2

Ejercicio 3.- Hombros - Movimientos circulares de ambos hombros, hacia adelante y luego hacia atrás. - Realizar 3 series de 15 segundos con 30 segundos de pausa entre cada serie.

Ejercicio 4.- Brazos- extensión de brazos con las palmas hacia arriba durante 10 segundos. Extensión de antebrazos 5 segundos por cada brazo. Brazos con manos juntas extendidas hacia al frente por 10 segundos. Cruce de brazos en la espalda por 10 segundos.

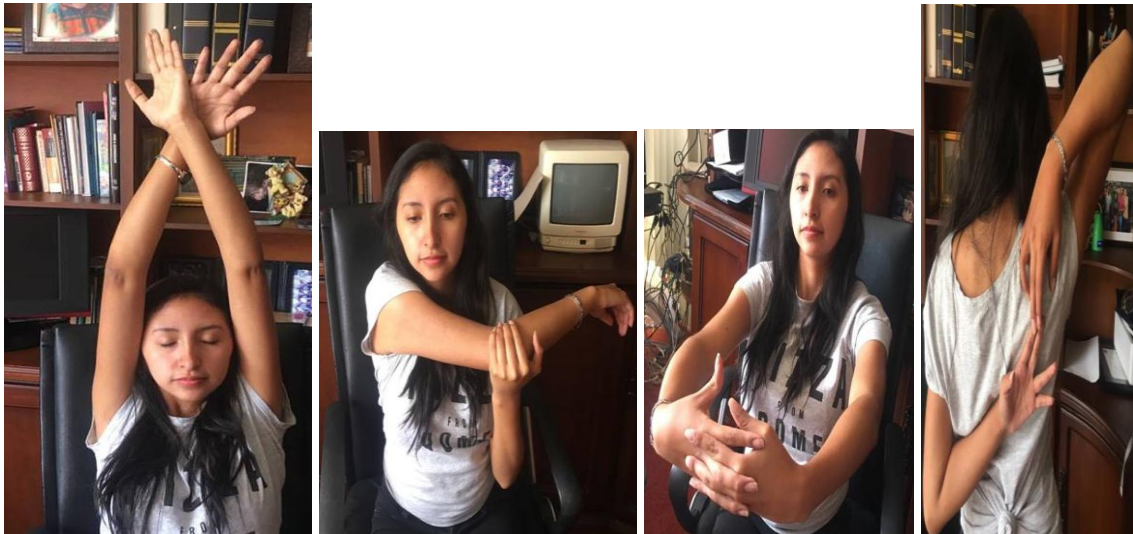


Figura 20 Ejercicio 4

Ejercicio 5.- Tobillos - Movimientos circulares del tobillo hacia adentro luego hacia afuera. Cambio de articulación. - Realizar 3 series de 10 segundos con 30 segundos de pausa entre cada serie. Luego repetir con el otro tobillo.

Ejercicio 6.- Rodillas - Movimientos circulares de ambas rodillas hacia adentro y luego hacia afuera, seguidos de movimientos de flexión y extensión de ambas rodillas. - Realizar 3 series de 10 segundos con 30 segundos de pausa entre cada serie. Sentadillas-apoyando los brazos sobre el escritorio mantener la posición por 10 segundos y luego con los brazos extendidos por 5 repeticiones seguidas.

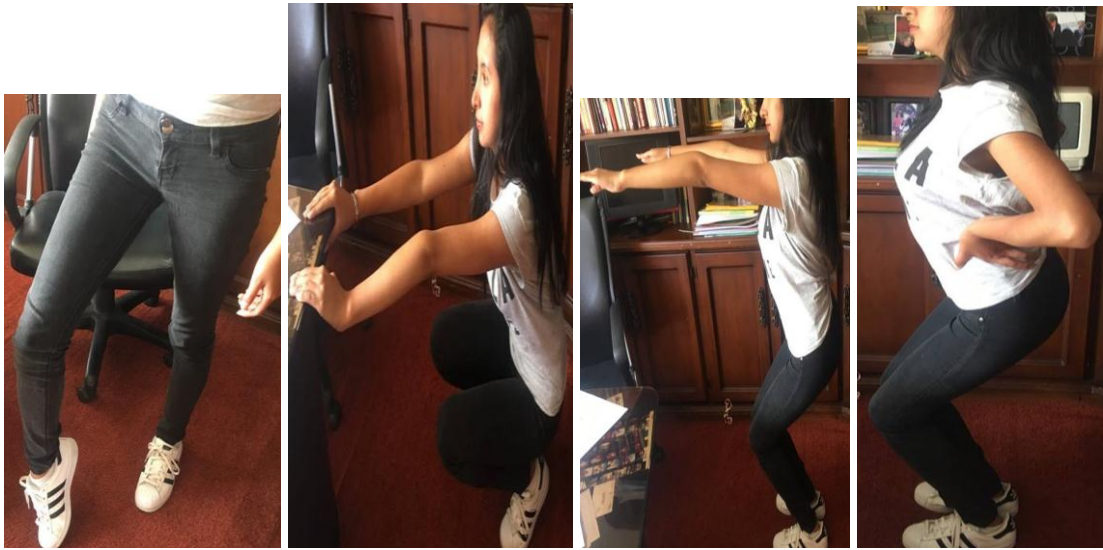


Figura 21 Ejercicio 6

ACTIVIDAD 4

RECONOCIMIENTO ANUAL POR LOGROS Y ANTIGÜEDAD

Objetivo

Un viaje anual fuera del país considerando los países de Panamá, Colombia, República Dominicana, con el fin de otorgar un premio o gratificación a los mejores empleados. Los viajes sirven para motivar altamente no solo porque el viaje es recordado sino porque va a tener una nueva experiencia, un tiempo de descanso y la oportunidad de conocer la cultura de otro país.

Responsable

Contador
Gerente General

PRESUPUESTO

Pasajes Aéreos y estadía \$ 1.500.00 por persona

Tiempo de ejecución

Tiempo de duración del viaje: 3 días, 4 noches

Desarrollo

El viaje se planifica en el mes de enero con la designación de los trabajadores que han cumplido la meta anual de ventas o que incluso la hayan superado. La compra

de pasajes aéreos, determinación de la fecha, como la elección del destino se realiza previo a una reunión con los participantes del viaje y la gerencia. Los gastos de transporte, alojamiento y alimentación serán pagados en su totalidad por la empresa.

Aplicación

Este incentivo aplica solo para trabajadores que hayan cumplido cinco años consecutivos de laborar en la empresa y que su desempeño haya sido eficiente en el último año de labor tomando en cuenta los porcentajes de venta alcanzados y superados, siempre y cuando la empresa presente ganancias en el ejercicio fiscal anual.

ACTIVIDAD 5

DEFINICIÓN DE PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN ANUAL

Objetivo

Esta actividad se realizara con el objetivo de actualizar y desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes en los colaboradores, aquellos que sientan la necesidad de crecimiento profesional y optan por un curso en línea o vía internet.

Responsable

Jefe de Almacén

Gerente General

PRESUPUESTO

Uso de Internet	32.40
Material de Apoyo	30.00
Gastos de servicios básicos de la empresa.	15.76

Tiempo de ejecución

El tiempo de duración de los cursos vía internet varían de acuerdo al tipo de curso a elegir por el candidato es de 1 a 6 meses.

Desarrollo de la Actividad

- La planificación anual es de gran importancia para ejecutar esta actividad, los trabajadores deben presentar por escrito los cursos de capacitación vía internet a los que desean acceder hasta el mes de noviembre como máximo. En este cronograma se debe especificar:
- Nombre del Curso, fecha de inicio, tiempo de duración, costo, certificación a recibir con la finalidad de realizar seguimientos por parte de la gerencia, de cumplimiento y compromiso del trabajador.
- Una vez realizada la inscripción se procede a estructurar un horario temporal de trabajo, cambio de días libres o de vacaciones y otros si fuera necesario mientras dure la capacitación.

La capacitación se realizará de forma virtual en las instalaciones de la empresa, en un lugar designado específicamente para la actividad, equipado con escritorio personal, computador, impresora, cámara y demás accesorios necesarios, en el horario establecido por el trabajador.

La certificación obtenida al finalizar el curso es el aval que el trabajador posee para futuros ascensos o bonificaciones.

Alcance

A estos programas de capacitación podrán acceder el o los trabajadores que laboren más de 5 años consecutivos en la empresa y que deseen incorporarse al plan carrera de la empresa.

Los cursos de capacitación deben ser referentes al área en la que se desarrollan el trabajador o afines. Como por ejemplo Ventas, Contabilidad Básica, Tributación, etc.

ACTIVIDAD 6

ENCUENTROS DE INTEGRACIÓN

- **Mañanas deportivas en el parque la Carolina** o similares en días feriados con objetivo de fomentar empoderamiento, trabajo en grupo y mejorar las relaciones interpersonales.

Responsable

Jefe de Almacén

Gerente General

PRESUPUESTO:

Refrigerios	2,50 x 15.00 personas = \$ 37.50
Almuerzos	10.00 x 15.00 personas = \$ 150.00

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

El lugar de reunión será en el Parque la Carolina a las 9:00 am después del saludo de bienvenida se formara grupos para jugar ya sea futbol o vóley, los grupos pueden ser por afinidad. No habrá ganadores, pues no se pretende crear rivalidad ni competencia sino al contrario, se trata de disfrutar del tiempo de recreación.

Luego de finalizado el juego, el grupo se servirá un almuerzo en un lugar previamente establecido y coordinado por todos para poder involucrar a los empleados en la planificación, organización y ejecución de esta actividad.

Tiempo de ejecución

De 5 a 6 horas

ACTIVIDAD 7

CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS MENSUALES

Con un desayuno ameno se celebraran los cumpleaños, con el objetivo de hacerle saber al colaborador que es una persona importante con la que cuenta la empresa y en este día se lo festeja. Será además el momento propicio para compartir entre compañeros. Mientras más identificado se sienta el trabajador con la empresa, mayor será la productividad y el desempeño laboral.

Responsable

Jefe de Almacén

Gerente General

PRESUPUESTO

Desayuno	5.00 x 15 personas =	\$ 75.00 dólares
Pastel	1 unidad =	\$ 30 dólares
Bocaditos	60 unidades =	\$ 15 dólares

Tiempo de ejecución

De 8:00 am a 9.15 am

Alcance

Este programa será compartido con todo el personal de la empresa.

Desarrollo

El lugar en donde se realizara este evento será en un sitio previamente adecuado en la empresa, con una mesa de bocaditos, globos, pastel, bebidas no alcohólicas y música para amenizar. Se servirá el desayuno y la reunión será de 8:00 a 9.15 am, una vez finalizado este evento se comienza la jornada laboral.

ACTIVIDAD 8

FESTEJO DEL DÍA DEL TRABAJADOR

El día del trabajador la empresa celebrará con un almuerzo especial en honor al día Mundial del trabajo que es el primero de mayo donde se reconocen los derechos adquiridos como tal.

Se demuestra con este evento el agradecimiento y la buena disposición de la empresa hacia sus colaboradores. Esta es una oportunidad para el jefe pueda estrechar las relaciones con sus empleados fuera de la oficina. El almuerzo será planificado exclusivamente por la Gerencia con el objetivo de innovar y mantener alguna iniciativa sorpresa, en el punto de reunión que se designe a partir del mediodía hasta la medida tarde.

Responsable

Gerente General

PRESUPUESTO

Almuerzo Especial \$15 x 15 personas \$ 225 dólares

Tempo de Ejecución

De 12:30 a 3: 30 pm

Alcance

A esta actividad asistirá todo el personal que labora en los almacenes tanto administrativos como vendedores.

ACTIVIDAD 9

PASEOS FAMILIARES PARA FOMENTAN EL COMPAÑERISMO, EL RESPETO Y LA BUENA RELACIÓN ENTRE COMPAÑEROS.

Cuando existe un sentimiento de pertenencia sabrán los colaboradores que es el momento para compartir éxitos o fracasos y premiar el buen desempeño. Este viaje será anual y se requerirá de una planificación previa sobre todo porque se va a involucrar familiares de los trabajadores, especificando lugar, hora de encuentro, hora de retorno.

Objetivo

Tomando en cuenta que la recreación es una actividad que va en beneficio de la salud personal del trabajador, así como de su entorno para generar equilibrio y relax de la actividad humana cotidiana, esta actividad es la oportunidad al disfrute del tiempo libre y pueda mejorar su motivación e integración.

Responsable

Jefe de Almacén
Gerente General

PRESUPUESTO:

Cuota personal de 7 dólares =	
15 trabajadores	= \$ 105,00
15 familiares	= \$ 105,00
Transporte	= \$ 120,00
Subsidio de gerencia	= \$ 115,00

El presupuesto es solo un aproximado, porque puede variar el número de familiares y el costo de transporte, sin embargo siempre se mantendrá el subsidio del 50 % por parte de la gerencia.

Tiempo de ejecución

Hora de encuentro 06:30 am

Hora de retorno 16:00 pm

Alcance

Dirigido a todo el personal que labora en la empresa

Planificación y Desarrollo

Primero se definirá la fecha de viaje (días en que los almacenes estarán cerrados) luego se decidirá el destino, lugar a donde se viajara, (decisión unánime y exclusiva del personal), se establecerá una cuota sobre el 50 % del total de gastos porque el otro 50 % será financiado por la gerencia. Se formaran grupos para distribuir las distintas actividades como compra de comida y preparación del almuerzo, organización de partidos, música, dinámicas como: El baile del palo, Ensaladas de frutas, entre otros.

El Paseo iniciara temprano en la mañana tomando en cuenta las horas de viaje, que pueden variar de entre 1 a 3 horas aproximadamente, una vez en el destino se formaran grupos para realizar dinámicas y juegos deportivos como vóley y básquet. Al medio día se preparara el almuerzo que consiste en una parrillada o similar, el paseo será amenizado con música, dinámicas, etc. El éxito del mismo dependerá del la planificación, organización y ejecución del grupo de trabajo que labora en la empresa.

ACTIVIDAD 10

CHARLAS MOTIVACIONALES SEMESTRALES

Objetivo

Esta es una de las actividades más importantes del plan, tener la posibilidad de realizar charlas motivacionales con la finalidad de mantener el deseo o la necesidad del personal de comprometerse con la empresa, poder expresar sus emociones y aportar con ideas que sean de beneficio común

Responsable

Jefe de Almacén

Gerente General

PRESUPUESTO:

Computador	\$ 5.00
Proyector	\$ 20.00
Hojas de Trabajo	\$ 0.45
Sillas	\$ 20.00
Instructor	\$ 80.00
Refrigerio	\$ 30.00

Elaboración de un Plan Motivacional para aumentar el rendimiento laboral y empoderamiento en los colaboradores de la empresa “SASA ALMACENES” ubicada en el Centro histórico del Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2017-2018.

Tiempo de ejecución

De 8:00 am a 9:15 am

Alcance

Las charlas están dirigidas al personal que labora en la empresa, vendedores, personal administrativo y gerentes de cada almacén.

DESARROLLO:

1. Comunicar hora de reunión (8:00 am a 9:25)
2. Delimitar el tema de la charla, para mantenerla dentro de tiempo disponible.
3. Presentar la charla de manera interesante y amena para que los trabajadores puedan asimilar el contenido
4. Se trataran temas del entorno actual como por ejemplo:
 - Tema : “Como abordar el equilibrio vida – trabajo con equilibrio”
 - 4.1 Proyectar el video del escritor Nigel Marsh. Este es un conocido autor australiano cuyos temas están enfocados en equilibrio - trabajo y vida. Duración 10 minutos.
 - 4.2 Charla impartida por parte del instructor. Este será un profesional elegido por la gerencia. Duración 40 minutos
 - 4.3 Resumen de puntos importantes y opiniones de los oyentes, compartir anécdotas, dar consejos, etc.
 - 4.4 Cada colaborador debe anotar en sus hojas de trabajo tanto puntos positivos como negativos de esta charla
 - 4.5 Antes de finalizar se discutirán las inquietudes así como las posibles soluciones a cada punto en discordia si es que lo hubiera.

4.6 Dinámica de cierre.

Nombre: Encuentro a través de objetos

Materiales: La mitad de las personas que ingresan al lugar donde se va a llevar a cabo la actividad, dejan un objeto personal en una bolsa (reloj, pulsera, llavero).

Tiempo: Requiere aproximadamente 15 minutos.

Objetivo: Al finalizar la reunión los participantes, toma un objeto de la bolsa y busca a su “dueño”. Entablan una conversación y luego se realiza la presentación todos los integrantes, de uno en uno (según cómo se encontraron) en forma cruzada. Es decir, cada uno presenta al otro en primera persona: yo soy... Diciendo las características del otro.

Se desarrolla de manera coloquial, la primera parte y la siguiente, está teñida por el humor, en la mayoría de los casos.

ACTIVIDAD 11

REUNIONES TRIMESTRALES PARA HACER RETROALIMENTACIÓN DE LOGROS DE TRABAJADORES.

Objetivo

Poder determinar potenciales conflictos para evitar problemas y dificultades futuros en todas las áreas de la empresa. Analizar objetivos cumplidos y plantear nuevos, informar al equipo de lo que está ocurriendo en la empresa, son los objetivos principales de esta actividad.

Responsable

Jefe de Almacén

Gerente General

PRESUPUESTO

Proyector = \$20.00

Computador = \$ 5.00

Sillas = \$ 20.00

Hojas de Papel = 0.50

Refrigerio = 2.00 X 15 personas \$30, 00

Tiempo de ejecución

El tiempo estimado de la reunión será de 45 a 50 minutos cada tres meses.

Alcance

La reunión será de carácter obligatoria y serán convocados todos los trabajadores de la empresa.

Desarrollo

- 1- Informar con anticipación el lugar, día y hora de la reunión y los temas a tratar
- 2- Elaborar un listado de los temas a tratar con su contenido puntual:
- 3- Abordar los temas según lo estipulado en tiempo para evitar que se desvíe y se hablen de otros puntos que no forman parte de la agenda.
 - a. Todos los asistentes deben opinar y dar su punto de vista
 - b. Tomar en cuenta las inquietudes de los colaboradores, así como las posibles soluciones o demandas.
- 4- Hacer que la reunión sea efectiva, amena, dinámica y rápida, esto dependerá de la gerencia.
- 5- Tomar nota de los temas tratados en la reunión para hacer retroalimentación, propuesta de soluciones, acuerdos, etc y los oyentes se sientan escuchados.
- 6- Todos los trabajadores deben llevar sus apuntes con inquietudes o propuestas para ser discutidos y analizados durante la reunión.

ACTIVIDAD 12

PUBLICACIÓN DE FOTO DEL MEJOR TRABAJADOR DEL MES

Objetivo

Reconocer el esfuerzo del trabajador y como agradecimiento por parte de la empresa, destacarlo de entre el grupo de compañeros como un ejemplo a seguir y distinguirlo ante los clientes que visitan los almacenes, con el propósito de aumentar su autoestima y motivación.

Responsable

Jefe de Almacén

Gerente General

PRESUPUESTO

Foto full color y marco = \$ 10,00

Globos = \$ 3,00

Tiempo de ejecución

5 minutos por día

Desarrollo

Todos los días cuando el colaborador genere su primera venta, mediante aplausos recibirá felicitaciones por parte de sus compañeros esto para que los clientes externos puedan reconocerlo y también ellos puedan ser parte de esta actividad. Se realizara durante todo el mes.

5.04.12 Resumen de Presupuesto de las Actividades

El resumen general de gastos contemplan solo los gastos que la empresa va a incurrir durante un año, se descuentan los gastos por recursos propios de la empresa “SASA ALMACENES”, los mismos que se detallan a continuación:

Tabla 18. RESUMEN DE PRESUPUESTO DE ACTIVIDADES

RECURSOS HUMANOS					
	DESCRIPCION	CANTIDAD	VALOR UNT.	VALOR TOT	BIENES DE LA EMPRESA
ACTIVIDAD 10	Capacitador	4 horas	40,00	160,00	
RECURSOS MATERIALES Y TECNOLOGICOS					
ACTIVIDAD 1	Hojas de papel bond	20 u	0,01	2,00	
	Bolígrafos	15 u	0,34	5,00	
	Sillas	15 u	12,00	180,00	-180,00
	Mesas	4 u	18,00	72,00	-72,00
ACTIVIDAD 2	Hojas de papel bond	20 u	0,01	2,00	
	Bolígrafos	15 u	0,34	5,00	
	Sillas	15 u	12,00	180,00	-180,00
	Mesas	4	18,00	72,00	-72,00
ACTIVIDAD 3	Pausas Activas	10 m.	0,00	0,00	
ACTIVIDAD 4	Pasaje aéreo+ estadía	1	1.500	1500,00	
ACTIVIDAD 5	Uso de Internet	180 m.	25,00	25,00	
	Material de Apoyo	1	30,00	30,00	
	Gastos de la empresa.		15,76	15,76	
ACTIVIDAD 6	Refrigerio	15 u	2,50	37,50	
	Almuerzos	15 u	10,00	150,00	
ACTIVIDAD 7	Desayuno	15 u	5,00	75,00	
	Pastel	1 u	30,00	30,00	
	Bocaditos	60 u	0,25	15,00	
ACTIVIDAD 8	Almuerzo especial	15 u	15,00	225,00	
ACTIVIDAD 9	Alimentación Trabajador	15 u	7,00	105,00	
	Alimentación Familiar	15 u	7,00	105,00	
	Transporte	11 horas	120,00	120,00	
	Subsidio empresa	50%	330,00	115,00	-115,00
ACTIVIDAD 10	Computador	1 u	850,00	850,00	-850,00
	Proyector	1 u	120,00	120,00	-120,00
	Hojas de Trabajo	15 u	0,03	0,45	
	Sillas	15 u	12,00	180,00	-180,00
ACTIVIDAD 11	Computador	1 u	850,00	850,00	-850,00
	Proyector	1 u	120,00	120,00	-120,00
	Hojas de Trabajo	15 u	0,13	2,00	
	Sillas	15	12,00	180,00	-180,00
	Refrigerio	15 u	2,00	30,00	
ACTIVIDAD 12	Foto enmarcada	1 u	10,00	15,00	
	Globos	4 u	1,50	6,00	
	SUB TOTAL			5570,71	-2919,00
	TOTAL			2651,71	

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Elaboración de un Plan Motivacional para aumentar el rendimiento laboral y empoderamiento en los colaboradores de la empresa “SASA ALMACENES” ubicada en el Centro histórico del Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2017-2018.

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Recursos

Un recurso, es un medio de cualquier clase que contribuye a lograr aquello que se pretende, y se clasifican en:

- Recurso humano
- Recurso Financiero
- Recursos Materiales
- Recursos Tecnológicos

6.01.01 Recursos Humanos

El recurso humano es el conjunto de trabajadores que conforman la empresa y esta involucrado en el desarrollo del proyecto de diseño de un Plan motivacional para la empresa SASA ALMACENES, se detalla a continuación:

- | | |
|-------------------|-------------|
| ▪ Gerente General | 3 personas |
| ▪ Vendedores | 10 personas |
| ▪ Contador | 3 personas |
| ▪ Jefe de almacén | 3 personas |

6.01.02 Recursos Financieros

Son los recursos económicos utilizados en la realización de este proyecto en el caso de que la gerencia tome la decisión de implementarlo será de fuente propia de la empresa SASA ALMACENES especificada en el presupuesto anual del año a ejecutarse.

6.01.03 Recursos Materiales

Los recursos materiales con que cuenta la empresa SASA ALMACENES para la realización de actividades señaladas en el Plan Motivacional son los siguientes:

- **Infraestructura:**

Sala de reuniones amplia

- **Equipos de Oficina:**

1. Escritorio
2. Sillas
3. Mesas
4. Pizarrón

- **Material de Oficina**

1. Hojas Papel Bond
2. Esferográficos
3. Hoja impresas
4. Marcadores

- **Recursos Tecnológicos**

1. Recursos Tecnológicos tangibles
 - 1.1 Computador
 - 1.2 Impresora

- 1.3 Escáner
- 1.4 Cámara digital
- 1.5 Proyector
- 2. Recursos Tecnológicos intangibles
 - 2.1 Sistema operativo Windows 10
 - 2.2 Internet
 - 2.3 Memory Flash

6.02 Presupuesto

“Un presupuesto es una estimación programada, de manera sistemática, de las condiciones de operación y de los resultados a obtener por un organismo en un periodo determinado. También es una expresión cuantitativa formal de los objetivos que se propone alcanzar la administración”. (Ortiz, 2004).

El presupuesto es la cantidad de dinero que se estima necesaria para afrontar gastos determinados y especificados según la necesidad de una empresa o de un proyecto.

6.02.01 Recursos Humanos

Los recursos humanos de la empresa con los colaboradores cuyo fin es desarrollar actividades con el propósito de incrementar la productividad de una empresa.

Tabla 18. Recursos Humanos

RECURSOS HUMANOS		
No.	DETALLE	CANTIDAD
1	Autor del proyecto	1
2	Tutor del proyecto	1
3	Lector del proyecto	1
4	Población	15
5	Instructor	1
	TOTAL	19

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

6.02.03 Recursos Tecnológicos

Tabla 19. Recursos Tecnológicos

RECURSOS TECNOLOGICOS			
No.	DETALLE	CANTIDAD	VALOR
1	Computadora	1	\$ 850,00
2	Impresora	1	\$ 115,00
3	Cámara digital	1	\$ 140,00
4	Escáner	1	\$ 550,00
5	Proyector	1	\$ 120,00
	TOTAL	6	\$ 1.775,00

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Elaboración de un Plan Motivacional para aumentar el rendimiento laboral y empoderamiento en los colaboradores de la empresa “SASA ALMACENES” ubicada en el Centro histórico del Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2017-2018.

6.02.04 Recursos Materiales

Tabla 20. Recursos Materiales

RECURSOS MATERIALES			
No.	DETALLE	CANTIDAD	VALOR
1	Internet	6	\$ 150,00
2	Resmas de Papel bond	2	\$ 7,00
3	Memory Flash	1	\$ 20,00
4	Impresiones	200	\$ 10,00
5	Movilización	30	\$ 300,00
6	Empastado	4	\$ 60,00
TOTAL			\$ 547,00

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

6.02.05 Infraestructura

Tabla 21. Infraestructura

INFRAESTRUCTURA			
No.	DETALLE	CANTIDAD	VALOR
1	Sala de Reuniones	1	\$ 40.000,00
TOTAL			\$ 40.000,00

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

6.02.06 Material de Apoyo

Tabla 22. Material de Apoyo

MATERIAL DE APOYO		
No.	DETALLE	CANTIDAD
1	Plan Motivacional	1
TOTAL		1

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Elaboración de un Plan Motivacional para aumentar el rendimiento laboral y empoderamiento en los colaboradores de la empresa “SASA ALMACENES” ubicada en el Centro histórico del Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2017-2018.

6.03 Cronograma

Tabla 23. CRONOGRAMA

Mes	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo			
Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividad																								
CAPÍTULO I																								
Antecedentes																								
Contexto Macro, Meso, Micro																								
Justificación "Matriz T"																								
CAPÍTULO II																								
Análisis de Involucrados																								
Mapeo de involucrados																								
Matriz de análisis de involucrados																								
CAPÍTULO III																								
Problemas y Objetivos																								
Árbol de problemas																								
Árbol de objetivos																								
CAPÍTULO IV																								
Matriz de Análisis de Alternativas																								
Matriz de análisis de impacto de objetivos																								
Diagrama de estrategias																								
Matriz de Marco lógico																								
CAPÍTULO V Propuesta																								
Propuesta																								
Antecedentes de la propuesta																								
Descripción																								
Formulación																								
Entrega borrador capítulo V																								
Aspectos Administrativos																								
Recursos																								
Presupuesto																								
Cronograma																								
CAPÍTULO VII																								
Conclusiones																								
Recomendaciones																								

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Elaboración de un Plan Motivacional para aumentar el rendimiento laboral y empoderamiento en los colaboradores de la empresa "SASA ALMACENES" ubicada en el Centro histórico del Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2017-2018.

CAPITULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01 Conclusiones

- La existencia de un sin número de investigaciones realizadas sobre la motivación a nivel nacional e internacional por reconocidos psicólogos, investigadores e escritores ha sido un pilar fundamental en el desarrollo de este proyecto, el poder conocer estudios de relevancia mundial es un herramienta de gran utilidad para la puesta en marcha de técnicas acertadas en la práctica e implementación de instrumentos de apoyo como es un Plan motivacional.
- A partir del desarrollo conceptual y el análisis que se llevó a cabo mediante la aplicación de encuestas realizadas a la población que está involucrada directamente con la realización de este proyecto, se pudo observar que no existe un claro conocimiento acerca del tema motivacional o los tipos de motivación existentes en el ámbito laboral.
- La motivación engloba aspectos relacionados con los que las personas crean en su ambiente de trabajo tanto positivos como negativos, para poder conocer a fondo se investigó las causas y efectos de la falta de motivación, lo cual mostro que el problema principal es el desconocimiento de trabajar por placer y solo cuenta la remuneración que reciben como la motivación más importante.

- Los resultados de analizar los Objetivos, estrategias y factibilidad del proyecto indican que los trabajadores están de acuerdo con aspectos como elegir su ambiente de trabajo, reconocimientos, posibilidad de utilizar sus capacidades para auto superarse, flexibilidad de horarios, etc es decir buscan constantemente la satisfacción en el trabajo pero no saben cómo lograrlo.
- Uno de los objetivos de este proyecto fue conocer si existe satisfacción laboral en los trabajadores, este factor indico que existe satisfacción general en la empresa, con los compañeros y la responsabilidad que conlleva realizar sus funciones, sin embargo si es posible influir en los trabajadores para lograr incrementar la productividad.

7.02 Recomendaciones

- Se recomienda que la empresa “SASA ALMACENES” considere que para incrementar la productividad de sus trabajadores, debe mantenerlos motivados y proporcionales una base de sustento en la cual ellos puedan desenvolverse como es la implementación del Plan que ya ha sido diseñado tomando en cuenta los aspectos específicos de los almacenes.
- La empresa deberá enfocarse en mantener un alto nivel de motivación en sus trabajadores si desea satisfacción y empoderamiento en ellos, apoyándose en actividades, reconocimientos, premios, etc. que están especificados en el Plan motivacional puesto a su disposición y considerando necesidades únicas para cada trabajador, sabiendo que no solo el dinero puede ser un factor motivante, como ya lo hemos explicado en el desarrollo de este proyecto.
- En esencia la empresa debe manejar una serie de aspectos motivacionales con factores salariales y no salariales de tal forma que no exista una desventaja económica para la empresa, para así poder cumplir con los objetivos mutuos tanto personales como empresariales, haciendo énfasis en la teoría de las necesidades de Maslow.
- Para que exista autoestima alta, la moral y el orgullo del trabajador de pertenecer a grupo que lo reconoce y aprecia su esfuerzo, la empresa deberá incrementar programas de recompensa considerando que no solo se premia económicamente sino que se provoca un mayor desempeño en sus funciones por el incremento de la motivación.

- Algunos colaboradores no saben la importancia de su aporte, ni de sus capacidades y habilidades propias, por lo tanto se recomienda que como parte de la salud ocupacional, la empresa fortalezca a su gente con convicción y amor a su trabajo, enseñándoles a sus trabajadores aspectos motivacionales para mejorar la productividad, implementando una serie de estrategias como forjar espacios de esparcimiento personal y familiar.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Anonimo. (12 de mayo de 2012). *Calidad emocional. Ciclo motivacional*. Obtenido de <http://complicesenlaempresa.blogspot.com/2011/05/ciclo-motivacional.html>
- Antecedentes de la motivación laboral*. (15 de Abril de 2012). Obtenido de <http://www.eumed.net/>: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/antecedentes.html>
- Antecedentes en el estudio de la motivación*. (abril de 2017). Obtenido de <https://psikipedia.com/libro/motivacion/1406-antecedentes-en-el-estudio-de-la-motivacion>
- Arder-Egg, E. (2005). Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006b/voz/1a.htm>
- Armstrong. (1991). *La motivación*. Obtenido de <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>
- Blake, J. A. (febrero de 2013). *edumed.net*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006b/voz/1a.htm>
- Brunilda Figueroa, M. (Junio de 2007). *Criterios para evaluar la información*. Obtenido de http://ponce.inter.edu/cai/manuales/Evaluacion_Informacion.pdf
- Chiavenato. (2000). *La motivación*. Obtenido de <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>
- Chiavenato. (2017). *La motivación según autores*. Obtenido de www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores
- Clara Murguialday, k. P. (diciembre de 2017). *Empoderamiento*. Obtenido de <http://www.sosteniblepedia.org/index.php?title=Empoderamiento>
- Clelland, M. (2017). *Teorías de la motivación*. Obtenido de www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores
- Código del Trabajo. (Marzo de 2016). Quito, Pichincha: https://www.google.com.ec/search?q=codigo+de+trabajador+ecuador+2017&rlz=1C1CHMZ_esEC769EC784&oq=codigo+de+trabaja&aqs=chrome.3.69i57j0l5.10797j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8.
- Cornejo, M. A. (27 de Diciembre de 2012). Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=3xoURdu823k>
- Definición de plan*. (25 de Septiembre de 2014). Obtenido de <http://conceptodefinicion.de/plan/>

- Ecuador, Asamblea Nacional. (5 de enero de 2012). *Código de Trabajo Ecuador*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005:
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Ecuador, Ley Organica de Defensa del consumidor. (13 de octubre de 2011). *Ley de defensa del consumidor*. Obtenido de <http://www.industrias.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/A2-LEY-ORGANICA-DE-DEFENSA-DEL-CONSUMIDOR.pdf>
- Ecuador, Plan Nacional de Capacitación para el sector Público. (2 de Enero de 2015-2017). *Ley Organica del Servicio Público*. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:YN7A1hJsPSsJ:www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/10/Plan-Nacional-de-Capacitacion-para-el-Sector-Publico-2015-2017.pdf+&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>
- Friedman. (1992). *Empoderamiento*. Obtenido de <http://www.sosteniblepedia.org/index.php?title=Empoderamiento>
- Gregor, D. M. (1960). *Las-4-teorias-motivacionales*. Obtenido de www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/motivacion-segun-autores
- Guerrero, D. R. (mayo de 1970). *Análisis de la motivación del personal como factor competitivo*. Obtenido de <http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/1151/1/2011-07P-03.pdf>
- Hernandez. (2008). *Muestra de la investigación*. Obtenido de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/seleccion_muestra.html:
[https://www.google.com.ec/search?q=\(Hern%C3%A1ndez+et+al+2008%2C+p.562\).&rlz=1C1CHMZ_esEC769EC784&oq=\(Hern%C3%A1ndez+et+al+2008%2C+p.562\).&aqs=chrome..69i57j0.4199j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com.ec/search?q=(Hern%C3%A1ndez+et+al+2008%2C+p.562).&rlz=1C1CHMZ_esEC769EC784&oq=(Hern%C3%A1ndez+et+al+2008%2C+p.562).&aqs=chrome..69i57j0.4199j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- Herzberg, F. I. (1923-2000). *Teorías de la motivación*. Obtenido de <http://www.ceolevel.com/las-4-teorias-motivacionales>
- HISTORIA DE LA MOTIVACION LABORAL**. (7 de FEBRERO de 2017). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos15/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>
- IngenioEmpresa. (28 de enero de 2018). *Análisis de Involucrados*. Obtenido de <https://ingenioempresa.com/analisis-involucrados-marco-logico/>
- Itzel, K. (13 de octubre de 2014). *Ciclo Motivacional*. Obtenido de <https://prezi.com/mwktuvrnz5ba/ciclo-motivacional/>
- LA MOTIVACIÓN COMO FACTOR DE INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DOCENTE DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO**

- SUPERIOR DE TANTOYUCA*. (3 de abril de 2012). Obtenido de La motivacion laboral: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/antecedentes.html>
- La Motivacion Laboral*. (12 de Abril de 2017). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos15/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>
- Landa, H. (5 de Diciembre de 1976). *eumed.net*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006b/voz/1a.htm>
- Lopez, F. (Abril de 2013). *Recoleccion de datos*. Obtenido de https://www.google.com.ec/search?rlz=1C1CHMZ_esEC769EC784&ei=e5CIWv3UCsi6ggelqrzYAw&q=-+Seg%C3%BAAn+Lopez%2C+F+%282013%29+tecnicas+de+recoleccion+de+d atos&oq=-+Seg%C3%BAAn+Lopez%2C+F+%282013%29+tecnicas+de+recoleccion+de+d atos&gs_l=psy-ab.3...44897.63285
- Mahillo. (1996). *La motivacion*. Obtenido de <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>
- Maslow. (2018). *Teorias de la motivacion*. Obtenido de <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/teorias-de-la-motivacion>
- Maslow, A. (25 de Julio de 1943). *Piramide de Maslow*. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>
- Miguel, A. E. (octubre de 2013). Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0096021/cap02.pdf>
- Miranda. (14 de Septiembre de 2005). *Matriz de analisis de alternativas*. Obtenido de <https://prezi.com/onqigxjuy3xm/matriz-de-analisis-de-alternativas/>
- NORAD. (16 de marzo de 1993). Obtenido de Metodologia de Marco logico: <https://ingenioempresa.com/metodologia-marco-logico/>
- Ortiz, B. y. (27 de febrero de 2004). *Que es un presupuesto*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos87/que-es-presupuesto/que-es-presupuesto.shtml>
- Plan Nacional del Buen Vivir*. (2013-2017). Obtenido de <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-2.-auspiciar-la-igualdad-la-cohesion-la-inclusion-y-la-equidad-social-y-territorial-en-la-diversidad>
- Revista Lideres. (24 de MARZO de 2015). *Estudio de la felicidad laboral*. Obtenido de <http://www.revistalideres.ec/lideres/estudio-felicidad-laboral-ecuador.html>

- Robbins. (1999). *La motivacion*. Obtenido de <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>
- Rowlands. (1997). *Empoderamiento*. Obtenido de <http://www.sosteniblepedia.org/index.php?title=Empoderamiento>
- Sanchez, A. A. (1982). Obtenido de eumed.net: http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1236/3/PG%20247_CAPITULO%20II%20marco%20teorico%201.pdf
- Sexton. (29 de marzo de 1977). *La motivacion*. Obtenido de <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>
- Stoner. (1996). Obtenido de <http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>
- The Global Engagement. (21 de Julio de 2015). *Que motiva a los trabajadores en el mundo*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/268662>
- Trabajo, M. d. (2013). *El Ecuador del buen vivir con justicia laboral*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/el-ecuador-del-buen-vivir-con-justicia-laboral/>
- Vaca, M. (30 de Julio de 2017). *Motivacion Laboral en los servidores publicos de Ecuador*. Obtenido de Innova Research Journal: <http://www.journaluidegye.com/magazine/index.php/innova/article/view/235>
- Velaz, J. I. (27 de Noviembre de 1996). *Motivos y motivacion en la empresa*. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=9tAqo8XDOdQC&pg=PA45&dq=historia+de+la+motivacion+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiFt_6hvqvZAhXIneAKHT2uBDgQ6AEIJAA#v=onepage&q=historia%20de%20la%20motivacion%20laboral&f=false
- Wikipedia. (diciembre de 2017). *Empoderamiento*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Empoderamiento>

Anexos



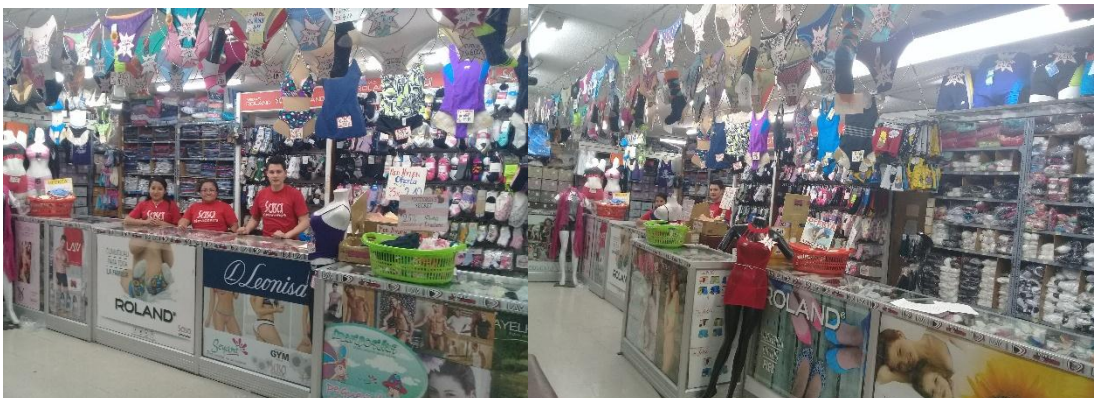
Anexo 1. Fotografías de Pausas Activas

Fuente: SASA ALMACENES

Elaborado por: Mayra Silva Díaz



Fotografías de SASA ALMACENES



Anexo 2. Fotografías SASA ALMACENES

Fuente: SASA ALMACENES

Elaborado por: Mayra Silva Díaz

Elaboración de un Plan Motivacional para aumentar el rendimiento laboral y empoderamiento en los colaboradores de la empresa “SASA ALMACENES” ubicada en el Centro histórico del Distrito Metropolitano de Quito, periodo 2017-2018.

Quito, 19 de Enero del 2018

Señores

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

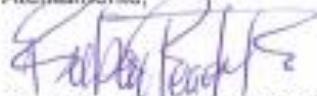
Presente.

De mi consideración:

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega del Plan Motivacional para la empresa SASA ALMACENES, desarrollado en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, por la alumna Mayra Silva Díaz, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución, el trabajo sobre la Elaboración de un Plan Motivacional para aumentar el rendimiento laboral y empoderamiento en los colaboradores de la empresa "SASA ALMACENES", se encuentra terminado satisfactoriamente y sin duda servirá como una guía de gran utilidad para la empresa.

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

Atentamente,


TNLGO. RUBÉN DARIO PEÑAFIEL
GERENTE GENERAL



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(A) **SILVA DIAZ MAYRA GRACIELA**, portador de la cédula de identidad No. **1710067878** previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 27 de Abril del 2018


Sra. Mariana Balboa
CAJA VOTO
"CORDILLERA"
CONSEJO DE CARRERA
Marketing Interno y Externo

Psic. Fabián Jara
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN


Ing. William Parra
BIBLIOTECA


INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
27 ABR 2018
9.34
COORDINACIÓN PRÁCTICAS

Ing. Samira Vilalba
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES


"CORDILLERA"
DIRECCIÓN DE CARRERAS
Ing. Franklin Cevallos
DIRECTOR DE CARRERA


INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
Ing. Samantha Prada
SECRETARIA ACADÉMICA

Urkund Analysis Result

Analysed Document: MAYRA GRACIELA SILVA DIAZ 1.pdf (D36961079)
Submitted: 3/26/2018 7:36:00 AM
Submitted By: mgsd_0770@hotmail.com
Significance: 4 %

Sources included in the report:

JOSÉ CHICA.pdf (D30376992)
RECALDE MENA SONIA PAOLA.pdf (D26662540)
TESIS FINAL 02..docx (D26651615)
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2011/c/992/antecedentes.html>

Instances where selected sources appear:

20



ING. MAYRA VALVERDE
12343330-7
Tutor del Proyecto