



**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS -  
PERSONAL**

**ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE MOTIVACIÓN,  
LIDERAZGO Y RELACIONES INTERPERSONALES CON EL FIN DE  
MANTENER EL BUEN CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA  
DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA EN EL D.M.Q.**

**2015**

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

**Autora: Cynthia Paola Tatayo Tipán**

**Tutor. Pisc. Edwin Fabián Jara Crespo**

**QUITO – ECUADOR**

**2015**

## DECLARATORIA

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

---

Cynthia Paola Tatayo Tipán

C.I.: 172462688-0

## CONTRATO DE CESIÓN DE DERCHOS DE AUTOR

Yo, **TATAYO TIPÁN CYNTHIA PAOLA** portador de la cédula de ciudadanía asignada con el No. **172462688-0** de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley de Propiedad Intelectual, que dice: *“La cesión exclusiva de los derechos de autor confiere al cesionario el derecho de explotación exclusiva de la obra, oponible frente a terceros y frente al propio autor. También confiere al cesionario el derecho a otorgar cesiones o licencias a terceros, y a celebrar cualquier otro acto o contrato para la explotación de la obra, sin perjuicio de los derechos morales correspondientes. En la cesión no exclusiva, el cesionario está autorizado a explotar la obra en la forma establecida en el contrato”*; en concordancia con lo establecido en los artículos 4, 5 y 6 del cuerpo de las leyes ya citado, manifiesto mi voluntad de realizar la cesión exclusiva de los derechos de autor al Instituto Tecnológico Superior Cordillera, en mi calidad de Autor del Trabajo de Titulación que he desarrollado para la obtención de mi título profesional denominado: **“ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER DE MOTIVACIÓN, LIDERAZGO Y RELACIONES INTERPERSONALES CON EL FIN DE MANTENER EL BUEN CLIMA LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA EN EL D.M.Q. 2015”** facultando al Instituto para ejercer los derechos cedidos en esta certificación y referidos en el artículo transcrito.

---

TATAYO TIPÁN CYNTHIA PAOLA

172462688-0

Quito, a los 22 días del mes de Octubre del 2015.

## AGRADECIMIENTO

Al culminar una etapa de mi vida, quiero dar gracias primero a Dios, por estar a mi lado en cada paso, por darme sabiduría, entendimiento y perseverancia para luchar día a día para lograr mis metas.

Agradezco a mi familia que es mi fortaleza para luchar y ser mejor día a día ya que cada uno de ellos, son mi ejemplo. A mis Padres, por su ardua labor en mi formación personal, por formar en mí una dama, a mis hermanas que con sus consejos he podido crecer personal y profesionalmente, a mis sobrinas que con sus risas me dan la fuerza para lograr mis objetivos y a mi enamorado porque me ha brindado su apoyo incondicional y me ha ayudado a cumplir y encaminar este sueño hecho ya realidad.

Agradezco a la Institución por brindarme la oportunidad de prepararme para ser una profesional y ejecutar en la misma mi proyecto, a mis profesores que a lo largo de mi formación profesional he tenido el gusto de conocer, ya que ellos han impartido sus conocimientos en mí, mismos que he podido asimilar con plenitud, para el cumplimiento de mis objetivos lográndolos con tenacidad y perseverancia.

Un agradecimiento especial al Ingeniero Fabián Jara, quién dirigió mi proyecto con dedicación, responsabilidad y sabiduría; por su colaboración y valioso aporte en la ejecución y culminación de este trabajo.

## DEDICATORIA

Dedico este proyecto a todas aquellas personas que confiaron en mí siempre, que no permitieron que desmayara, que con su apoyo incondicional han logrado en mí dejar una huella imborrable.

A Dios por permitirme cumplir una de mis metas.

A mis padres por creer en mí y confiar siempre en cada paso q doy.

A mis hermanas por darme ánimo en cada etapa de mi vida.

A mis sobrinas por ser mi inspiración y mi motor.

A mí enamorado por su amor y apoyo incondicional.

A mis maestros por su amistad y enseñanzas brindadas.

## ÍNDICE GENERAL

<i>DECLARATORIA</i> .....	<i>ii</i>
<i>CONTRATO DE CESIÓN DE DERCHOS DE AUTOR</i> .....	<i>iii</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i> .....	<i>iv</i>
<i>DEDICATORIA</i> .....	<i>v</i>
<i>ÍNDICE GENERAL</i> .....	<i>vi</i>
<i>ÍNDICE DE TABLAS</i> .....	<i>xii</i>
<i>ÍNDICE DE FIGURAS</i> .....	<i>xiv</i>
<i>RESUMEN EJECUTIVO</i> .....	<i>xvi</i>
<i>ABSTRACT</i> .....	<i>xvii</i>
<i>CAPÍTULO I</i> .....	<i>18</i>
<i>ANTECEDENTES</i> .....	<i>18</i>
1.01. Contexto .....	<i>18</i>
1.02. Justificación .....	<i>22</i>
1.03. Definición del problema (Matriz T) .....	<i>23</i>
<i>CAPITULO II</i> .....	<i>26</i>
<i>ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS</i> .....	<i>26</i>
2.01. Mapeo de involucrados .....	<i>26</i>
2.02. Matriz de análisis de involucrados.....	<i>26</i>
<i>CAPITULO III</i> .....	<i>29</i>
<i>PROBLEMAS Y OBJETIVOS</i> .....	<i>29</i>
3.01. Árbol de problemas .....	<i>29</i>
3.02. Árbol de objetivos.....	<i>30</i>

<b><i>CAPÍTULO IV</i></b> .....	<b>31</b>
<b><i>ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS</i></b> .....	<b>31</b>
<b>4.01. Matriz de análisis de alternativas</b> .....	<b>31</b>
<b>4.02. Matriz de análisis de impacto de los objetivos</b> .....	<b>34</b>
<b>4.03. Diagrama de estrategias</b> .....	<b>36</b>
<b>4.04. Matriz de marco lógico</b> .....	<b>37</b>
<b><i>CAPÍTULO V</i></b> .....	<b>41</b>
<b><i>PROPUESTA</i></b> .....	<b>41</b>
<b>5.01. Antecedentes de la propuesta</b> .....	<b>44</b>
5.01.01. ¿Qué es un taller? .....	44
5.01.02. Tipos de taller .....	44
5.01.03. Programas de motivación .....	45
5.01.04. Taller participativo .....	45
5.1.05. Talleres dinámicos.....	46
<b>5.02. Justificación de la propuesta</b> .....	<b>47</b>
<b>5.03. Objetivo general</b> .....	<b>48</b>
<b>5.04. Orientación para el estudio (Marco Teórico)</b> .....	<b>49</b>
5.04.01. Motivación.....	49
5.04.02. Tipos de motivación .....	49
5.04.03. Contenidos motivacionales.....	50
5.04.04. Beneficios psicológicos de estar motivado .....	51
5.04.05. Motivación laboral.....	52
5.04.06. Importancia de la motivación en la vida laboral .....	53
5.04.07. Herramientas motivacionales .....	53
5.04.08. Programas de motivación .....	54
5.04.09. Liderazgo.....	55
5.04.10. Líder .....	55

5.04.11. Liderazgo efectivo .....	56
5.04.12. Tipos de liderazgo .....	56
5.04.13. Liderazgo empresarial .....	57
5.04.14. Relaciones interpersonales .....	58
5.04.15. Asertividad en la comunicación .....	58
5.04.16. Outdoor training .....	60
5.04.17. Beneficios de Outdoor training para las empresas .....	60
<b>5.05. Relación de contenidos .....</b>	<b>61</b>
<b>5.06. Metodología.....</b>	<b>63</b>
<b>5.07. Taller.....</b>	<b>64</b>
5.07.01. Video de bienvenida .....	64
5.07.02. Reglas de oro .....	64
5.07.03. Video para iniciar la exposición .....	65
5.07.03.01. Motivación.....	66
5.07.03.02. Motivación laboral .....	66
5.07.03.03. Herramientas de la motivación laboral.....	67
5.07.03.04. Liderazgo .....	67
5.07.03.05. Relaciones interpersonales .....	68
5.07.04. Retroalimentación .....	68
<b>5.08. Resultado de la encuesta .....</b>	<b>70</b>
<b>Tabla N° 6.....</b>	<b>70</b>
<b>Figura N° 5.....</b>	<b>70</b>
<b>Tabla N° 7.....</b>	<b>71</b>
<b>Figura N° 6.....</b>	<b>71</b>
<b>Tabla N° 8.....</b>	<b>72</b>
<b>Figura N° 7.....</b>	<b>72</b>
<b>Tabla N° 9.....</b>	<b>73</b>

<i>Figura N° 8</i> .....	73
<i>Tabla N° 10</i> .....	74
<i>Figura N° 9</i> .....	74
<i>Tabla N° 11</i> .....	75
<i>Figura N° 10</i> .....	75
<i>Tabla N° 12</i> .....	76
<i>Figura N° 11</i> .....	76
<i>Tabla N° 13</i> .....	77
<i>Figura N° 12</i> .....	77
<i>Tabla N° 14</i> .....	78
<i>Figura N° 13</i> .....	78
<i>Tabla N° 15</i> .....	79
<i>Figura N° 14</i> .....	79
<i>Tabla N° 16</i> .....	80
<i>Figura N° 15</i> .....	80
<i>Tabla N° 17</i> .....	81
<i>Figura N° 16</i> .....	81
<i>Tabla N° 18</i> .....	82
<i>Figura N° 17</i> .....	82
<i>Tabla N° 19</i> .....	83
<i>Figura N° 18</i> .....	83
<i>Tabla N° 20</i> .....	84
<i>Figura N° 19</i> .....	84

<i>Tabla N° 21</i> .....	85
<i>Figura N° 20</i> .....	85
<i>Tabla N° 22</i> .....	86
<i>Figura N° 21</i> .....	86
<i>Tabla N° 23</i> .....	87
<i>Figura N° 22</i> .....	87
<i>Tabla N° 24</i> .....	88
<i>Figura N° 23</i> .....	88
<i>Tabla N° 25</i> .....	89
<i>Figura N° 24</i> .....	89
<i>Tabla N° 26</i> .....	90
<i>Figura N° 25</i> .....	90
<i>Tabla N° 27</i> .....	91
<i>Figura N° 26</i> .....	91
<b>CAPÍTULO VI</b> .....	92
<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b> .....	92
<b>6.01. Recursos</b> .....	92
<b>6.02. Presupuesto</b> .....	94
<b>6.03. Cronograma</b> .....	95
<b>CAPÍTULO VII</b> .....	97
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	97
<b>7.01. Conclusiones</b> .....	97
<b>7.02. Recomendaciones</b> .....	99

---

<i>BIBLIOGRAFÍA</i> .....	100
<i>ANEXOS</i> .....	105
.....	105
<i>TABLA N° 1 MATRIZ "T"</i> .....	106
<i>FIGURA N° 1 MAPEO DE INVOLUCRADOS</i> .....	108
<i>TABLA N° 2 MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS</i> .....	109
<i>FIGURA N° 2 ÁRBOL DE PROBLEMAS</i> .....	111
<i>FIGURA N° 3 ÁRBOL DE OBJETIVOS</i> .....	112
<i>TABLA N° 3 MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS</i> .....	113
<i>TABLA N° 4 MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS</i> ...	114
<i>FIGURA N° 4 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS</i> .....	116
<i>TABLA N° 5 MATRIZ DE MARCO LÓGICO</i> .....	117

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla N° 1 Matriz "T".....</i>	<i>106</i>
<i>Tabla N° 2 Matriz de análisis de involucrados.....</i>	<i>1089</i>
<i>Tabla N° 3 Matriz de análisis de alternativas.....</i>	<i>1124</i>
<i>Tabla N° 4 Matriz de análisis de impacto de los objetivos.....</i>	<i>114</i>
<i>Tabla N° 5 Matriz de marco lógico.....</i>	<i>1169</i>
<i>Tabla N° 6.....</i>	<i>70</i>
<i>Tabla N° 7.....</i>	<i>71</i>
<i>Tabla N° 8.....</i>	<i>72</i>
<i>Tabla N° 9.....</i>	<i>73</i>
<i>Tabla N° 10.....</i>	<i>74</i>
<i>Tabla N° 11.....</i>	<i>75</i>
<i>Tabla N° 12.....</i>	<i>76</i>
<i>Tabla N° 13.....</i>	<i>77</i>
<i>Tabla N° 14.....</i>	<i>78</i>
<i>Tabla N° 15.....</i>	<i>79</i>
<i>Tabla N° 16.....</i>	<i>80</i>
<i>Tabla N° 17.....</i>	<i>81</i>
<i>Tabla N° 18.....</i>	<i>82</i>
<i>Tabla N° 19.....</i>	<i>83</i>
<i>Tabla N° 20.....</i>	<i>84</i>
<i>Tabla N° 21.....</i>	<i>85</i>
<i>Tabla N° 22.....</i>	<i>86</i>

---

<i>Tabla N° 23</i> .....	87
<i>Tabla N° 24</i> .....	88
<i>Tabla N° 25</i> .....	89
<i>Tabla N° 26</i> .....	90
<i>Tabla N° 27</i> .....	91

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura N° 1 Mapeo de Involucrados</i> .....	108
<i>Figura N° 2 Árbol de Problemas</i> .....	111
<i>Figura N° 3 Árbol de Objetivos</i> .....	112
<i>Figura N° 4 Diagrama de Estrategias</i> .....	116
<i>Figura N° 5</i> .....	70
<i>Figura N° 6</i> .....	71
<i>Figura N° 7</i> .....	72
<i>Figura N° 8</i> .....	73
<i>Figura N° 9</i> .....	74
<i>Figura N° 10</i> .....	75
<i>Figura N° 11</i> .....	76
<i>Figura N° 12</i> .....	77
<i>Figura N° 13</i> .....	78
<i>Figura N° 14</i> .....	79
<i>Figura N° 15</i> .....	80
<i>Figura N° 16</i> .....	81
<i>Figura N° 17</i> .....	82
<i>Figura N° 18</i> .....	83
<i>Figura N° 19</i> .....	84
<i>Figura N° 20</i> .....	85
<i>Figura N° 21</i> .....	86
<i>Figura N° 22</i> .....	87

---

<i>Figura N° 23</i> .....	88
<i>Figura N° 24</i> .....	89
<i>Figura N° 25</i> .....	90
<i>Figura N° 26</i> .....	91

## RESUMEN EJECUTIVO

Los talleres datan de muchos años atrás entendidos como un lugar en donde se repara algo, estos han sido perfeccionados extendiéndolos a todos los ámbitos y con variedad de temas obteniendo excelentes resultados. La motivación, el liderazgo y las relaciones interpersonales son temas utilizados en todos los ámbitos de la existencia humana, adoptado por las organizaciones, con el fin de lograr una alta productividad y exigiendo el máximo desempeño del Talento Humano, llevándolos hacia el éxito tanto personal como profesional. Al aplicar un taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales en una organización se obtendrán grandes beneficios debido a su enfoque y potencialidad en los resultados de esta herramienta. Al detectar la inexistencia de estos talleres se decide realizar el diseño del mismo, el cual contenga una metodología específica y clara sobre cómo aplicar esta herramienta logrando un correcto desarrollo.

La aplicación de esta herramienta se llevará a cabo con un taller interactivo que como puntos principales tiene: motivación, motivación laboral, herramientas motivacionales, liderazgo, relaciones interpersonales y Outdoor Training; este taller será dirigido al Talento Humano del Área Administrativa del ITSCO. La metodología utilizada en el taller son las encuestas, mismas que permiten ver el grado de conocimiento adquirido donde se obtuvo el siguiente dato de: 97.73% como conocimientos adquiridos en un resultado global.

La motivación, el liderazgo y las relaciones interpersonales están orientados a la mejora continua del Talento Humano, logrando un correcto desenvolvimiento de los mismos; es por eso que el inculcar estos temas por medio de un taller, es muy importante, ya que los resultados se verán reflejados en su desempeño y por ende en el cumplimiento de los objetivos Institucionales.

## ABSTRACT

The workshops date back many years ago understood like a place where something is repaired, these have been perfected extending them to all the ambiances and with topics variety obtaining excellent results. The motivation, the leadership and the interpersonal relations are topics used in all areas of human existence, adopted by the organizations, in order to achieve a high productivity and demanding the maximum performance of the Human Talent, taking them towards the both personal and professional success. On having applied a workshop of motivation, leadership and interpersonal relations in an organization big benefits will be obtained due to his approach and potential in the results of this tool. On having detected the nonexistence of these workshops it is decided to realize the design of the same, which contains a specific and clear methodology on how to apply this tool achieving a correct development.

The application of this tool will take I finish with an interactive workshop that like main points it has: motivation, labor motivation, motivational tools, leadership, interpersonal relations and Outdoor Training; this workshop will be directed to the Human Talent of the Administrative Area of the ITSCO. The methodology used in the workshop are the surveys, that the same that they allow to see the grade of acquired knowledge where the following data were obtained: 97.73% as acquired knowledge in a global result.

The motivation, the leadership and the interpersonal relations are faced to the continuous progress of the Human Talent, achieving a correct development of the same ones; that's why inculcating these topics by means of a workshop, it is very important, since the results will turn out to be reflected in its performance and hence in the fulfillment of the Institutional targets.

## CAPÍTULO I

### ANTECEDENTES

#### 1.01. Contexto

En todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas; ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad; es un tema de interés para todos porque puede ser utilizada por el Psicólogo, el filósofo, el educador, entre otros.

La motivación es de importancia para cualquier área; sí se aplica en el ámbito laboral, se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes; si eso no es posible, al menos lo intentará. La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por tal motivo se debe pensar ¿qué puede hacer para estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos?, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

Así mismo, el liderazgo ha existido siempre, de hecho ha estado inherente a la propia existencia del hombre y lo ha acompañado a lo largo de su historia. En su estudio Hernández (2012:1) señala que: “La misión de la sociología contemporánea subraya la importancia del papel que desempeña el poder que se le otorga y que ejerce el líder, o

jefe sobre los subordinados, puesto que los grupos precisan jefes naturales, líderes que eliminen la confusión y la incertidumbre.

Las buenas relaciones interpersonales, además de ser gratas, también pueden tener un impacto profundo. Un amigo en el trabajo puede proporcionar información acerca de su desempeño o actuar de medio para evaluar o practicar una opinión o una idea. Las buenas relaciones también pueden hacer el trabajo más grato al ayudar a mejorar la creatividad y la productividad. Además, mucha gente obtiene oportunidades para nuevos empleos dentro de la compañía como resultado de esas relaciones y algunas compañías compensan a sus empleados por referir o recomendar amigos eficientes para empleos.

Al hablar de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales, es referirse a temas amplios, existiendo de los mismos varias teorías al analizarlos, y ponerlos en práctica. La motivación laboral ha sido objeto de estudio sistemático desde unos años antes en varias empresas alrededor del mundo y ha visto cómo ya en los años cincuenta surgen teorías, hoy fuertemente consolidadas, sobre la motivación, mientras que hasta los años sesenta no hay un desarrollo significativo del estudio sobre la satisfacción laboral. (Chaparro, 2006).

Por otro lado, el liderazgo se ha relacionado con términos como poder, autoridad, gestión, administración, control y supervisión. Según la Real Academia de Lengua Española (2014), liderazgo se define como: "Situación de superioridad en que se halla una persona, una empresa, un producto o un sector económico dentro de su ámbito". Se concibe el liderazgo como un proceso en el que están implicados de forma interactiva el líder, los seguidores y la situación en la que se ejerce el liderazgo.

Y, las relaciones interpersonales llenan nuestras vidas, están presentes en todos los ámbitos en que nos manejamos, siendo un aspecto básico y esencial de nosotros. Son esas conexiones que entablamos con otras personas, y el que tengamos buenas o malas

relaciones con ellas, en un gran porcentaje depende de cada uno, constituyéndose así, las relaciones interpersonales, en una habilidad personal con la que nacemos, pero que se debe desarrollar y perfeccionar en todo momento de la vida, para que cada día sea mejor y más provechosa.

En el mundo laboral, donde existe una importante gama de relaciones interpersonales (relaciones de compañeros de trabajo, de empleado-jefe, con clientes, directores, proveedores, etc.), la habilidad de construir buenas interacciones, termina siendo una competencia que no se debe descuidar, formando una importante base para un mejor rendimiento laboral y empresarial. Las relaciones entre compañeros de trabajo deben basarse en el respeto, el buen trato y cooperación. Y por su parte, las relaciones entre empleado-jefe, tienen un sustento en base a la efectividad, productividad, utilidad y obediencia, pero todo en límites precisos, ya que si se torna excesivo puede devenir en estrés, acoso laboral (mobbing), cansancio laboral (burnout) y otros inconvenientes de este estilo.

En Ecuador, hoy en día las empresas se están ligando mucho lo que es satisfacer las necesidades, mantener una alta motivación en los empleados y un liderazgo al ejecutar sus tareas y así unificarlos para poder obtener unas relaciones interpersonales adecuadas y óptimas, así potencializando su rendimiento. Hay que tener en cuenta que estos factores son un proceso interno que parte de una serie de necesidades personales y que se orienta a la satisfacción de éstas a través de unas realizaciones externas concretas de índole laboral.

En el Distrito Metropolitana de Quito, las organizaciones, formadas como grandes empresas, buscan mantener un alto índice de motivación de los clientes potenciales que son sus colaboradores, buscando que intervengan en el desarrollo de organización logrando así que alcancen sus metas a corto, mediano y largo plazo, y obtengan un desarrollo profesional y personal. Debido a que se busca potencializar a un trabajador en las organizaciones no basta con motivar ni liderar a los empleados, sino también generar

---

buenas relaciones interpersonales entre los mismos; ya que, así el clima laboral será favorable y el adecuado para lograr una satisfacción en su gran mayoría.

La necesidad de lograr un alto índice de motivación del personal hace que las autoridades del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, se interesen en mantener motivados al Talento Humano del área administrativa, generando así una mejora en el clima laboral ya que contribuye a que los mismos den su aporte en su totalidad en favor de la institución, buscando así alcanzar una superación personal y profesional.

En el Instituto Tecnológico Superior Cordillera (ITSCO); se trabajará para determinar que los trabajadores tengan una alta motivación, para que así su trabajo sea eficaz y eficiente, con enfoques a ser un personal competitivo, es así como se buscará encaminar a los objetivos más grandes que la Institución busque; obteniendo como resultado que las relaciones interpersonales sean favorables recordando que el fomentar buenas relaciones requiere trabajo y respeto mutuo.

---

## 1.02. Justificación

Este proyecto se enfoca en mantener el clima laboral afable en el ITSCO, es por ello que se pretende elaborar un taller, con el fin lograr una mejor actitud de los empleados al realizar sus actividades; observando sus cualidades para conocer su aptitud, actitud, habilidades y competencias.

El desarrollo del taller traerá como resultado, el beneficio de todos los empleados y de la Institución, obteniendo así un desempeño eficiente y eficaz en su trabajo diario. Para toda organización es importante, contar con una adecuada motivación y relaciones interpersonales para mejorar el desempeño en sus colaboradores sintiéndose satisfechos y seguros al realizar sus actividades, ya que la satisfacción se convierte en una respuesta dirigida a la satisfacción de una necesidad en el desarrollo de sus actividades.

Por este motivo, con el desarrollo de la presente investigación a través de la metodología I+D+I, se busca presentar una alternativa innovadora en este proceso interno en la Administración de Recursos Humanos del ITSCO, siendo la línea de investigación el impacto de liderazgo en la gestión empresarial vinculado con el objetivo 9 del Plan Nacional del Buen Vivir que es garantizar el trabajo digno en todas sus formas, haciendo referencia al tema que un trabajo digno sea una fuente de realización personal y se constituya como base para la búsqueda de los talentos de las personas.

---

### 1.03. Definición del problema (Matriz T)

En la definición del problema central la Situación Actual nos indica que en el ITSCO, hay una inexistencia de talleres de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales en el personal del área administrativa. Como consecuencia de esto existe la Situación Empeorada, dejando como resultado un desfavorable Clima Laboral del área administrativa y una atención inadecuada del cliente interno con los estudiantes. Lo que se quiere es que a través de la sociabilización de un taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales enfocado en el Talento Humano del área administrativa lograr una Situación mejorada que presente un Favorable Clima Laboral en el área administrativa en la Institución y una atención propicia al cliente externo.

En la Matriz "T" se evidencia números del ideal o real y del potencial de cambio; es decir, al que se aspira llegar, mismos a los que se le ha dado una ponderación para su posterior análisis siendo: 5 alto, 4 medio alto, 3 medio, 2 medio bueno y 1 bueno.

En el cuadro de la Matriz T podemos observar, que las fuerzas impulsadoras influyen de manera adecuada; su puede concluir que la Institución, implemente un taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales, siendo 1, ya que hay muy pocas capacitaciones. Lo ideal sería lograr una implementación del taller a un rango de 5, y logrando una amplia cobertura a la implementación de dichos talleres. En cuanto a las fuerzas bloqueadoras se podría dar un desinterés de la implementación del taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales por parte del personal que en lo real tiene un rango de 3, lo que significa que hay un grado medio de desinterés a la implementación, pero con el proyecto se quiere llegar a 1, lo que significa que disminuya el desinterés de la implementación.

Continuando con otra fuerzas impulsadora, que es el desarrollo de actividades deportivas en donde el personal del área administrativa intervenga, logrando así su interacción, obteniendo un rango real de 2, debido a que existen muy pocas actividades

como estas y con una propuesta de potencial de cambio de 4, logrando que el Talento Humano demuestre entusiasmo por realizar dichas actividades . La fuerza bloqueadora es el poco apoyo de las Autoridades del ITSCO, frente a actividades deportivas, que en lo real es 3, obteniendo un apoyo medio de las autoridades y buscando lograr un potencial de cambio de 2; es decir, que las autoridades muestren un mayor entusiasmo por el desarrollo de las actividades deportivas con una mayor incidencia.

Con la tercera fuerza impulsadora, se busca promover el compromiso del personal para incrementar el amor a la Institución, teniendo un rango de 3, siendo esta una intensidad real, debido a que el Talento Humano si presenta un compromiso con los objetivos Institucionales y poniendo en práctica una propuesta de potencial de cambio se pretende obtener un rango de 5, sabiendo que el Talento Humano tiene una gran amor a lo que hace; pero la fuerza bloqueadora que interviene es un empoderamiento inadecuado del personal para con la Institución, mostrando una intensidad real de 4, debido a que el personal demuestra un empoderamiento inadecuado, pretendiendo que con la implementación del proyecto se adquiriera un nivel de 1, y que el personal administrativo obtenga un empoderamiento sustentable.

La siguiente fuerza impulsadora es promover la estabilidad laboral del personal, obteniendo una intensidad real de 3; es decir, que el personal logra una permanencia en la Institución; mientras que, a lo que se quiere llegar es a obtener un rango de 5, es decir, que la duración de una persona en su puesto sea perdurable; mientras que, la fuerza bloqueadora es la rotación del personal, mostrando una intensidad real de 3, debido a que se presenta una rotación media, buscando implementar con el proyecto una propuesta de cambio para obtener 1, evitando una alta rotación del personal.

La última fuerza impulsadora es, la realización de: Programas que promuevan los beneficios de relaciones interpersonales, liderazgo y motivación del personal administrativo, obteniendo una intensidad real de 1, ya que existe la realización de talleres dentro de la Institución. El potencial de cambio que se quiere lograr con la

realización de los mismos, es un rango de 5, permitiendo que estos talleres arrojen beneficios notorios. En cuanto a las fuerzas bloqueadoras podemos hablar de una inadecuada distribución del tiempo para organizarse, con una intensidad real de 2, ya que la organización podría ser ineficiente, y lo que se desea lograr, es generar un potencial de cambio de 5, obteniendo una correcta organización y distribución del tiempo asignado.

(Ver Apéndice A – Tabla N° 1)

## CAPITULO II

### ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

#### 2.01. Mapeo de involucrados

#### 2.02. Matriz de análisis de involucrados

En la matriz de análisis de involucrados se tiene actores que tienen incidencia, mismos que se involucran directamente: como es el Estado, en este caso, interviene el interés sobre el problema central; al prestar servicios de capacitaciones al personal y a los directivos que ayuden al mejoramiento de las relaciones interpersonales, a su vez existen problemas percibidos que conllevan al desinterés al asistir a las capacitaciones impartidas por el Estado; los recursos, mandatos y capacidades son disposiciones que se cumplen, se tiene el Decreto Ejecutivo No. 680 que se trata de Estructura de Capacitación y Formación Profesional, los cuales brindan su apoyo para incrementar los conocimientos y capacidades; el interés sobre el proyecto es disminuir la desmotivación en el entorno organizacional, siendo conflictos potenciales, la escases de recursos económicos para cubrir la demanda de mercado.

Otro actor involucrado es el Ministerio de Relaciones Laborales; cuyo interés sobre el problema central es fomentar planes de bienestar colectivos, orientados a la motivación; en su mayoría existen problemas percibidos, ya que podría darse un descuido de información oportuna por parte del Departamento de Talento Humano del ITSCO; que a su vez existen recursos, mandatos y capacidades como: el inciso 2.1 Una idea movilizadora del punto 2. El Socialismo del Buen Vivir del PNBV, universalizado

los derechos y oportunidades para toda la ciudadanía, el interés sobre el proyecto es trabajar en talleres para promover el empoderamiento del personal, y los conflictos potenciales que se presentan en el poco interés del personal administrativo para reconocer y dar solución al problema sobre la desmotivación en los mismos.

Como se puede ver en los actores involucrados se tiene como actor principal; al Área Administrativa del ITSCO, que tiene el interés sobre el problema central, tener una orientación sobre los beneficios del empoderamiento institucional. Los problemas percibidos son; un personal administrativo desinteresado en un empoderamiento adecuado, los recursos, mandatos y capacidades es, el inciso 5 del Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, que habla sobre el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. El interés sobre el proyecto es fomentar el conocimiento sobre herramientas que permitan un ambiente de excelentes relaciones personales enfocadas en la motivación, y los conflictos potenciales es la carencia de apoyo por parte de las Autoridades.

Otro involucrado que tiene incidencia son los Estudiantes, mismos que intervienen en el interés sobre el problema central; buscando una atención adecuada, cordial y mutua por parte del personal administrativo y estudiantes, a su vez existen problemas percibidos que conllevan a que los clientes externo se encuentren descontentos con la atención recibida; los recursos y mandatos y capacidades se enfocarán en la aplicación de la Misión del ITSCO; el interés sobre el proyecto es obtener una relación afable entre clientes interno y externos de la Institución, siendo conflictos potenciales que se podrían dar, discusiones severas entre estudiantes y personal administrativo faltando a la filosofía Institucional.

En este influye el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, siendo el interés sobre el problema central, permitir a los estudiantes ejecutar estos proyectos de motivación laboral, liderazgo y relaciones interpersonales; los problemas percibidos que se

presentan, es que los estudiantes tienen pocos conocimientos con respecto al tema; los recursos, mandatos y capacidades a aplicar es el inciso C del Artículo 3 del Capítulo II del reglamento del Departamento de Desarrollo Humano y Bienestar Estudiantil del ITSCO que se trata de, brindar una retroalimentación continua y asesoría a los estudiantes; el interés sobre el proyecto, es la aplicación del proyecto en mejora de la problemática, en esto existen conflictos potenciales como información inadecuada y poco apoyo de las autoridades.

**(Ver Apéndice B – Figura N° 1)**

**(Ver Apéndice C – Tabla N° 2)**

## CAPITULO III

### PROBLEMAS Y OBJETIVOS

#### 3.01. Árbol de problemas

En el árbol de problemas se detecta un problema central; que es la inexistencia de talleres de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales para el personal del área administrativa del ITSCO. Los talleres enfocados en: motivación laboral, liderazgo y relaciones interpersonales son escasos, ya que se observa que el personal actúa de manera probablemente inconforme en su ámbito de trabajo.

Como causas principales ante este hecho se observa la ausencia de un liderazgo efectivo, que conlleve a todo su personal al trabajo con entusiasmo y que con esta ausencia el resultado sea contrario; se puede también evidenciar problemas con las relaciones interpersonales del personal administrativo, pudiendo llegar a conflictos laborales; es por eso que se podría dar limitadas oportunidades de capacitación al Talento Humano, presentando como efectos, ausentismos e insatisfacción laboral del personal, lo que con llevará a la ausencia de compromiso por parte del personal al cumplimiento de la misión y visión Institucional, dándonos como resultado una problemática social, en la actualidad presentada en las empresas como es un desfavorable Clima Laboral en torno al área administrativa.

(Ver Apéndice D – Figura N° 2)

---

### 3.02. Árbol de objetivos

En el árbol de objetivos se quiere llegar a una implementación de talleres de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales, a través de la concientización del personal administrativo con actividades enfocadas a obtener a todo el talento humano motivado.

Como medios tenemos, un correcto liderazgo efectivo, mismo que guíe al personal al cumplimiento de metas, el cuál buscará mantener cordiales relaciones interpersonales en el personal administrativo, y con esto brindando oportunidades de capacitación al talento humano; obteniendo como fines la participación activa y una satisfacción laboral, generando compromiso y empoderamiento del personal administrativo con la misión y visión Institucional; logrando un clima laboral satisfactorio en torno al área administrativa.

(Ver Apéndice E – Figura N° 3)

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

#### 4.01. Matriz de análisis de alternativas

La matriz de análisis de alternativas está comprendida por los objetivos, en los cuales se evidencia parámetros que se le dará a cada uno acorde al impacto que genere, mismos a los que se le ha dado una ponderación para su posterior análisis siendo: 5 alto, 4 medio alto, 3 medio, 2 medio bueno y 1 bueno.

En el objetivo específico N° 1 que es el liderazgo efectivo, se hace un análisis de cómo impacta sobre el propósito, al cual se le da un parámetro de 4, ya que un verdadero liderazgo propone la implementación de talleres de motivación buscando un correcto direccionamiento para el cumplimiento de objetivos; en la factibilidad técnica se le da un rango de 4, lo que quiere decir que el taller que se implementará es el más adecuado; en la factibilidad financiera se le da un rango de 5 esto quiere decir, que existe la capacidad económica para solventar el proyecto, dentro de la factibilidad social tiene un rango de 4, esto quiere decir que la sociedad en donde se desarrollará dará una gran acogida a la implementación del proyecto, en la factibilidad política se le da un parámetro de 4, cumpliendo con las exigencias de las leyes establecidas por la institución tanto en donde se va a desarrollar el proyecto y como la institución que acoge el proyecto. Esto tiene un total de 21 lo que nos da una categoría de medio alto, lo que quiere decir que el objetivo específico número 1 es totalmente factible.

El objetivo específico N° 2, que son las cordiales relaciones interpersonales del personal administrativo, tiene un impacto sobre el propósito queriendo hacer que el área administrativa tenga un clima laboral armonioso es por eso que se da un rango de 4; en la factibilidad técnica obtiene un parámetro de 4, lo que quiere decir que la técnica a utilizarse es la idónea para su implementación del taller; en la factibilidad financiera tiene un rango de 5 esto quiero decir, que existe la capacidad económica para solventar el proyecto, dentro de la factibilidad social tiene un rango de 4, esto quiero decir que a la sociedad favorecerá de manera positiva mantener afables relaciones interpersonales, en la factibilidad política se le da un rango de 5, lo cual quiere decir que los reglamentos internos de la Institución están en acuerdo y permiten el progreso del proyecto. Esto tiene un total de 22 lo que nos da una categoría de medio alto, lo que quiere decir que el objetivo específico número 2 es totalmente factible.

En el objetivo específico N° 3; que son las oportunidades de capacitación al Talento Humano, se realiza un análisis de cómo impacta sobre el propósito, obteniendo un parámetro de 4, porque así se permitirá al personal formar una carrera y obtener un crecimiento profesional; en la factibilidad técnica obtiene un rango de 5, ya que la técnica de capacitación será la más apta; en la factibilidad financiera se le un parámetro de 5 esto quiero decir, que existe solvencia para ejecutar el proyecto, dentro de la factibilidad social obtiene un rango de 5, esto quiero decir que el personal administrativo se beneficiarán de manera efectiva con estas oportunidades, en la factibilidad política se le da un rango de 5, lo cual quiere decir que se está cumpliendo con las exigencias legales ya establecidas. Esto tiene un total de 24 lo que nos da una categoría de alto, lo que quiere decir que el objetivo número 3 es totalmente factible.

El objetivo general; es la implementación de talleres de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales para el personal del área administrativa, realizamos un análisis sobre el impacto del propósito sobre la finalidad mayor, se le da un rango de 4, ya que nos permitirá disminuir la desmotivación laboral, la falta de liderazgo y relaciones interpersonales y mantener un clima laboral satisfactorio; en la factibilidad técnica

---

obtiene un parámetro de 5, ya que las técnicas a usar en la socialización del taller dejará resultados óptimos; en la factibilidad financiera obtiene un rango de 5 esto quiero decir, que existe liquidez para continuar en el desarrollo del proyecto, dentro de la factibilidad social tiene un parámetro de 5, esto quiero decir que al personal administrativo le favorecerán de manera positiva la implementación de talleres, en la factibilidad política se le da un nivel de 5, lo cual quiere decir que los reglamentos internos de la institución brindan reciprocidad, con la iniciativa. Esto tiene un total de 23 lo que nos da una categoría de alto, lo que quiere decir que el objetivo general es absolutamente factible.

**(Ver Apéndice F – Tabla N° 3)**

---

#### 4.02. Matriz de análisis de impacto de los objetivos

La matriz de análisis de impacto de los objetivos está comprendida sobre el impacto que tienen los mismos, en los cuales se evidencia parámetros que se le dará a cada uno, que constan de: 5 alto, 4 medio alto, 3 medio, 2 medio bueno y 1 bueno.

El primer objetivo específico es el liderazgo efectivo este tiene un factibilidad de lograrse alta, es por eso que se le da un parámetro de 5; esto quiere decir, que se logrará ya que los principales beneficiarios son los empleados; en el impacto de género tiene un parámetro de 4, existiendo respecto a los derechos de los trabajadores; en el impacto ambiental se le da un rango de 4 debido al mejoramiento del entorno físico y laboral; en la relevancia se tiene un parámetro de 5, buscando fortalecer el trabajo en equipo debido a que es muy importante para el cumplimiento del primer objetivo específico y lo que se refiere a la sostenibilidad tiene un parámetro de 4 porque el personal asiste a la ayuda profesional. Todo esto da un total de 22 que significa medio alto y que hay una factibilidad de que el objetivo se logre.

En el segundo objetivo específico son las cordiales relaciones interpersonales del personal administrativo, la factibilidad de que se logre el objetivo es alta por lo que se le da un parámetro de 5 debido a que existe una buena salud mental del talento humano; en el impacto de género se le da un rango de 4 incrementando la sociabilización laboral; en el impacto ambiental se le da un parámetro de 5 porque el desenvolvimiento social en el entorno laboral es favorable; en la relevancia se le da un parámetro de 5 debido a que las adecuadas relaciones interpersonales promueve a que se desarrolle el objetivo número 2 y lo que se refiere a la sostenibilidad se le da un rango de 4 buscando fortalecer los lazos laborales entre los compañeros de trabajo. Todo esto sumado tiene un total de 23, a esto se le da una categoría alta lo que significa que la factibilidad y la consistencia que se mantenga este objetivo es alta.

El tercer objetivo específico se trata de las oportunidades de capacitación al Talento Humano, teniendo una factibilidad de lograrse media alta debido a un apoyo técnico para el personal administrativo por parte de las Autoridades, es por eso que se le da un rango de 4; en el impacto de género tiene un parámetro de 4 en el que se quiere personal administrativo sin estancamiento para crecer profesionalmente; el impacto ambiental tiene un parámetro de 5 debido a que el personal respeta pensamientos e individualidades; en cuanto a la relevancia tiene un rango de 5, buscando que el talento humano desarrolle sus capacidades a un nivel competitivo; en cuanto a la sostenibilidad tiene un parámetro de 5 porque personal administrativo está totalmente capacitado. Esto sumado da un total de 23 que obtiene una categoría alta, es decir, que el objetivo específico número 3 es totalmente viable.

El objetivo general que es lograr una implementación de talleres de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales para el personal del área administrativa del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, demuestra que tiene una factibilidad de lograrse alta con un parámetro de 5 generando un favorable clima laboral en el área administrativa; en el impacto de género tiene un rango de 4 ya que el personal administrativo apoyará al desarrollo de los talleres; en el impacto ambiental una correcta comunicación asertiva entre compañeros y autoridades de la Institución es muy importante para el cumplimiento del objetivo general con un rango de 5; la relevancia tiene un parámetro de 5 buscando que se genere un respeto a los artículos de los derechos y obligaciones del Código Laboral; en cuanto a la sostenibilidad tiene un rango de 5 debido a un notable mejoramiento de la calidad de vida laboral. Esto nos da un total de 24 y con una categoría alta; es decir, que tiene una gran factibilidad de que se logre.

Al establecer la operación sumatoria se obtendrá un total de 91 global, generando una categoría alta lo que da a entender que los objetivos tendrán resultados altamente positivos para el personal administrativo y el Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

**(Ver Apéndice G – Tabla N° 4)**

---

### 4.03. Diagrama de estrategias

El diagrama de estrategias consta de: actividades, componentes, propósito y una finalidad. Las actividades son las que se van a realizar para poder con cada uno de los componentes llegar al propósito y cumplir la finalidad que se ha establecido siendo está a largo plazo. Y así se tiene primero, para el liderazgo efectivo que es el primer componente, orientar a los trabajadores con incentivos y recompensas no salariales y un taller de integración entre compañeros y autoridades. En el componente número 2, se tiene cordiales relaciones interpersonales del personal administrativo, se propone las siguientes actividades: apoyo a una correcta comunicación asertiva entre el personal y autoridades, y la elaboración y socialización de talleres motivacionales. Para el componente número 3 que son las oportunidades de capacitación al Talento Humano, se tienen las siguientes actividades, que son: seguimiento de las aptitudes y competencias de los empleados y las capacitaciones al personal administrativo del ITSCO.

Una vez que se da a conocer las actividades que van a llevar al cumplimiento de los objetivos específicos se va a tener como resultado un propósito que es la implementación de talleres de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales en el personal del área administrativa del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, y a largo plazo y como finalidad se tiene, un clima laboral satisfactorio en el área administrativa.

**(Ver Apéndice H – Figura N° 4)**

---

#### 4.04. Matriz de marco lógico

El análisis de la matriz de marco lógico se la realiza posterior a la realización del capítulo 5, es por eso que se deja para el final ya que se requiere ayuda de las respuestas de las encuestas. Se tomara en cuentas las respuestas que fueron vertidas por los alumnos de primero "B" de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, a quienes se les impartió el taller, ya que por cuestiones del cronograma laboral no se pudo impartir el taller al personal del área administrativa del Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

Como primero a puntualizar es la finalidad que es un clima laboral satisfactorio en el área administrativa, los indicadores para llegar a la finalidad será, la integración y la convivencia entre compañeros y autoridades fomentaran que se den afables relaciones interpersonales tanto en el presente como en el futuro, teniendo en cuenta que la propuesta se ejecute, siendo está a mediano plazo; ya que por cuestiones de cronograma laboral del personal del área administrativa, no se pudo realizar el taller con el talento humano a quien iba destinado, por lo que se dio la oportunidad que se realice un piloto del mismo con los Alumnos de Primero "B" de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal arrojando los siguientes indicadores. Antes de socializar el taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales, los alumnos consideran que el trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de objetivos con un 64% de la población encuestada y después de socializar el taller, se determina que el 100% d a muestra consideran que es importante el trabajo en equipo, mismo que tienen un gran apego al sustento de un clima laboral favorable, y que con el conocimiento brindado se promoverá una mejor integración. Esto refleja que si se ejecuta en el área administrativa proyectará a largo plazo un clima satisfactorio para la Institución. Los medios de verificación son los registros estadísticos en base a encuestas realizadas a los Alumnos de primero "B" Administración de Recursos Humanos – Personal, dándonos un supuesto que es incorporar al sistema talleres que promuevan la integración.

Como siguiente se puntualiza el propósito que es la implementación de talleres de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales en el personal del área administrativa del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, teniendo como indicadores que en la realización del piloto sobre el taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales en los Alumnos de Primero "B" de Administración de Recursos Humanos – Personal sobre los temas a tratar los alumnos conocen de los mismo con un 45% de la población encuestada y una vez que se dio a conocer, los alumnos tienen un conocimiento de los temas con un 100%. Esto se permite ver que si se realizan los talleres en el área administrativa arrojarán los mismos resultados en tanto a conocimiento, esto promoverá que a largo plazo se apliquen regularmente dentro del cronograma laboral. Los medios de verificación serán los registros estadísticos en base a encuestas realizadas a los Alumnos de Primero "B" Administración de Recursos Humanos – Personal; generando un supuesto que es la realización de talleres de manera constante según programación en el cronograma de actividades establecido y debidamente aprobado por las autoridades.

Otro punto dentro de la matriz de marco lógico son los componentes, en este se encuentra tres; el primer componente es, oportunidades de capacitación al talento humano, teniendo este como indicador que las autoridades de la Institución mejorarán su coordinación y la puesta en marcha de actividades por medio de cronogramas, buscando promover oportunidades de capacitación al Talento Humano, contando con profesionales altamente calificados para estos procesos en pro del personal administrativo. Los medios de verificación para este componente son los registros estadísticos en base a encuestas realizadas a los Alumnos de Primero "B" Administración de Recursos Humanos – Personal; y por consiguiente el supuesto es el asesoramiento de capacitaciones laborales impartidas por el Ministerios de Relaciones Laborales.

El segundo componente es, un liderazgo efectivo, que da como indicador que muchas veces la presión laboral está por parte de las autoridades y jefes de áreas, al

implementar la presencia de un liderazgo efectivo, ayudará al cumplimiento de los objetivos institucionales, sin propagar estrés laboral en el personal del área administrativa. Los medios de verificación de este componente son los registros de opiniones de los Alumnos de Primero "B" Administración de Recursos Humanos – Personal para que la presencia de un liderazgo efectivo sea notoria, dando como supuesto que el personal este dispuestos a intervenir en programas de ayuda para que se pueda desarrollar y se nota la presencia de un liderazgo efectivo.

El último componente son las cordiales relaciones interpersonales del personal administrativo, cuyo indicador es que al mantener un favorable clima laboral, las relaciones interpersonales serán óptimas y la ausencia de conflictos laborales será la respuesta después de impartir el taller. Los medios de verificación serán los registros de opiniones de los Alumnos de Primero "B" Administración de Recursos – Personal, que las relaciones interpersonales lleguen a su optimización, en esta el supuesto será que el Departamento de Recursos Humanos disponga de medios que apoyen a mantener buenas relaciones interpersonales.

Para cada componente a cumplir se han generado dos actividades que ayuden al cumplimiento de los mismos y permitan que se realicen con éxito, se pone a consideración las actividades siguientes: Capacitaciones al personal administrativo del Instituto Tecnológico Superior Cordillera, Seguimiento de las aptitudes y competencias de los empleados, Taller de integración entre compañeros y autoridades, Orientar a los trabajadores con incentivos y recompensas no salariales, Elaboración y socialización de talleres motivacionales y Apoyo en una correcta comunicación asertiva entre el personal y autoridades. Al presentar un resumen del presupuesto que se utilizará se tiene: como gastos corrientes: viáticos (pasajes), Impresiones, Documentos de información, Gastos de alimentación, Empastado; y como gastos de inversión: Equipo de oficina. Los medios de verificación son las facturas y comprobantes de venta que han sido recibidos por cada compra que se ha realizado para llevar a cabo el proyecto, y por último se tiene los supuestos que se podrían dar como: Desinterés por parte de las Autoridades, Actitud

---

negativa por parte del personal al momento de realizar el taller, Organización inadecuada para la ejecución del taller.

**Ver Apéndice I – Tabla N° 5)**

## CAPÍTULO V

### PROPUESTA

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UNA TALLER DE MOTIVACIÓN,  
LIDERAZGO Y RELACIONES INTERPERSONALES.



---

<b>CAPÍTULO V</b> .....	<b>41</b>
<b>PROPUESTA</b> .....	<b>41</b>
<b>5.01. Antecedentes de la propuesta</b> .....	<b>44</b>
5.01.01. ¿Qué es un taller? .....	44
5.01.02. Tipos de taller .....	44
5.01.03. Programas de motivación .....	45
5.01.04. Taller participativo .....	45
5.1.05. Talleres dinámicos.....	46
<b>5.02. Justificación de la propuesta</b> .....	<b>47</b>
<b>5.03. Objetivo general</b> .....	<b>48</b>
<b>5.04. Orientación para el estudio (Marco Teórico)</b> .....	<b>49</b>
5.04.01. Motivación.....	49
5.04.02. Tipos de motivación .....	49
5.04.03. Contenidos motivacionales.....	50
5.04.04. Beneficios psicológicos de estar motivado .....	51
5.04.05. Motivación laboral.....	52
5.04.06. Importancia de la motivación en la vida laboral .....	53
5.04.07. Herramientas motivacionales .....	53
5.04.08. Programas de motivación .....	54
5.04.09. Liderazgo.....	55
5.04.10. Líder .....	55
5.04.11. Liderazgo efectivo.....	56
5.04.12. Tipos de liderazgo .....	56
5.04.13. Liderazgo empresarial .....	57
5.04.14. Relaciones interpersonales .....	58
5.04.15. Asertividad en la comunicación .....	58
5.04.16. Outdoor training .....	60
5.04.17. Beneficios de Outdoor training para las empresas .....	60

---

---

<b>5.05. Relación de contenidos.....</b>	<b>61</b>
<b>5.06. Metodología.....</b>	<b>63</b>
<b>5.07. Taller.....</b>	<b>64</b>
5.07.01. Video de bienvenida.....	64
5.07.02. Reglas de oro.....	64
5.07.03. Video para iniciar la exposición.....	65
5.07.03.01. Motivación.....	66
5.07.03.02. Motivación laboral.....	66
5.07.03.03. Herramientas de la motivación laboral.....	67
5.07.03.04. Liderazgo.....	67
5.07.03.05. Relaciones interpersonales.....	68
5.07.04. Retroalimentación.....	68
<b>5.08. Resultado de la encuesta.....</b>	<b>70</b>

---

## 5.01. Antecedentes de la propuesta

### 5.01.01. ¿Qué es un taller?

El taller, en la cotidianidad, es el lugar donde se repara algo. Desde hace algunos años la práctica ha perfeccionado el concepto extendiéndolo a la educación, organizaciones y a la vida diaria, entendiéndolo como el lugar donde se aprende haciendo junto a otros trabajando cooperativamente. Así surgieron, experiencias como; los talleres de expresión, los seminarios operacionales, los talleres pedagógicos, los talleres curriculares, etc.

El taller es una forma pedagógica que concibe al taller como organización para la reflexión grupal sobre problemas, sus causas, consecuencias y alternativas de soluciones. En el mismo, se pueden desarrollar las potencialidades del grupo para proyectar soluciones, logrando una integración entre teoría y práctica, producción y asimilación de conocimientos. (Matteucci, A. y Barros, V. 2013)

### 5.01.02. Tipos de taller

La organización y función de cada taller depende del nivel en que se aplica, la temática y sus participantes, esta sería la forma correcta de determinar qué tipo de taller es el más adecuado para aplicar y del modo de organizarlo y hacer funcionar el taller. (Itziar, M. 2011)

Se puede distinguir tres tipos de taller:

- Taller total: consiste en incorporar a todos los integrantes de una organización (jefes-subordinados).
- Taller vertical: comprende solo a los subordinados.
- Taller horizontal: abarca solo a jefes, supervisores.

---

### 5.01.03. Programas de motivación

Los programas de motivación son una técnica que usan las empresas para poder mantener una alta motivación en sus empleados, siendo una herramienta que permite el reconocimiento del buen desarrollo de su trabajo, su empoderamiento, su voluntad y dedicación de los trabajadores.

Estos programas significan reconocer y confirmar que los trabajadores no solo cumplen sus obligaciones, sino que superan las expectativas a través de sus acciones diarias ante las dificultades y situaciones inesperadas, que haya contribuido realmente y de forma significativa al crecimiento de la empresa. (Saguma, A. y Vílchez Z. 2012)

### 5.01.04. Taller participativo

El taller se concibe como una realidad integradora, compleja, reflexiva en que se unen la teoría y práctica como fuerza motriz, orientando a una comunicación constante entre la realidad social y el equipo de trabajo altamente dialógico, en donde cada uno de los miembros hace su aporte.

El taller está comprendido por un equipo de trabajo, formado por un facilitador o coordinador y un grupo de personas. El coordinador dirige al grupo, pero al mismo tiempo adquiere junto a ellos experiencia de las realidades concretas en las que se desarrolla el taller. No se concibe un taller donde no se realicen actividades prácticas o intelectuales.

Un taller participativo resulta la forma idónea para desarrollar y perfeccionar hábitos, habilidades y capacidades de todos los que lo conformen haciendo una unión entre el conocimiento y el trabajo. ("Universidad de Antioquia" 2010)

---

### 5.1.05. Talleres dinámicos

El realizar un taller dinámico permite desarrollar destrezas para optimizar la autoestima, habilidades interpersonales, comunicación, liderazgo, control de reacciones, malos entendidos, miedos frente a situaciones autoritarias, logro del respeto, manejo de la competencia, respeto propio, aceptar al otro como diferentes es lograr empatía en un grupo.

Todo lo que se busca es que se vuelva algo atrayente, interesante combinando lo intelectual y actitudinal, se aprenderá a ser un buen comunicador, motivará a los demás, se aprenderá a ser un buen líder democrático y participativo para lograr el cumplimiento de objetivos. (“Universidad de Antioquia” 2010)

---

## 5.02. Justificación de la propuesta

Las diferentes motivaciones que llevan a los seres humanos a trabajar no siempre se pueden explicar enfocándose únicamente al dinero o al reconocimiento, si bien es cierto que se trabaja por necesidad económica, social y por sentir que se es eficiente y enorgullecerse por el trabajo realizado, de los últimos netamente deriva la motivación laboral logrando satisfacción en las actividades y un bienestar general, provocando un valor sentimental ante nosotros mismo y ante los demás. Toda empresa pública o privada debe de actualizarse con herramientas modernas que incentiven, motiven, lideren y propaguen un ambiente de calidad al su talento humano; las compañías deben de buscar, adecuar e implementar os instrumentos, programas y documentos que se puedan convertir en guía para la toma de decisiones referente al talento humano y al desempeño laboral.

Se escoge la realización de una taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales, mismo que permitirá encaminar las actividades de cada empleado para obtener resultados satisfactorios, cubrir las necesidades que se manifiesten; con el taller se busca que influya en el nivel de motivación logrando un clima organizacional adecuado determinando eficiencia y eficacia del talento humano.

Con la aplicación de este taller el talento humano del área administrativa del Instituto Tecnológico Superior Cordillera adquirirá: motivación que ayude en el comportamiento humano mejorando las relaciones entre compañeros de trabajo y clientes externos; un liderazgo efectivo que mejorará el desempeño laboral de cada individuo haciendo más eficientes sus actividades diarias; las autoridades contarán con un instrumento teórico como guía en la aplicación de un taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales.

---

### 5.03. Objetivo general

Contribuir a mejorar en la satisfacción de las necesidades del talento humano, a través de la implementación de talleres de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales para el personal de área administrativa del Instituto Tecnológico Superior Cordillera como guía para lograr la efectividad del talento humano.

## 5.04. Orientación para el estudio (Marco Teórico)



### 5.04.01. Motivación

La motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir hasta lograr su culminación. Está relacionado con la voluntad y el del interés. Las distintas escuelas de psicología tienen diversas teorías sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta observable. La motivación, en pocas palabras es la voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas personales o laborales, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. (Sastre, M. 2009)

### 5.04.02. Tipos de motivación

Existen dos tipos de motivación:

**Motivación intrínseca:** es aquella que nace del interior, cuando la persona fija su interés por satisfacer sus deseos de autorrealización, demostrando siempre superación y personalidad en el logro de sus objetivos, aspiraciones y metas.

**Motivación extrínseca:** es el deseo que impulsa la conducta al despertar un interés motivacional para obtener una recompensa externa o evitar un castigo. El dinero, los regalos, un trabajo estable o evitar un fuerte regaño son algunos ejemplos de estímulos externos. Su fin es conseguir sólo los intereses externos o recompensas. (Méndez, A. 2013)

#### 5.04.03. Contenidos motivacionales

El contenido motivacional puede enfocarse desde dos perspectivas complementarias. La primera consiste en enfocar los contenidos desde el punto de vista de las privaciones, desequilibrios o necesidades que obligan al individuo a comportarse según las reglas; se denominará este enfoque como necesidades. La segunda, más reciente se centra en las recompensas o resultados que sirven para satisfacer las necesidades; se denominará a este enfoque de resultados.

En el enfoque de las necesidades existen diversas teorías que han resaltado las taxonomías que pretenden identificar las necesidades que poseen las personas. La más conocida es la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow. Según esta teoría los individuos pueden sentir cinco clases de necesidades: fisiológicas, seguridad, social, estima y autorrealización.

En el enfoque de los resultados se habla de la taxonomía de los dos factores de Herzberg. Según este enfoque existen dos tipos de resultados del trabajo: factores motivacionales que están relacionados con la satisfacción en el cargo y naturaleza de las tareas que el individuo realiza, reconocimiento del trabajo propio y el trabajo mismo; y factores higiénicos, que están relacionados con el entorno del trabajo y condiciones en que desempeñan sus actividades, incluidas las recompensas formales que no sean del tipo promoción como el salario, las relaciones con los compañeros de trabajo, supervisión y administración de la organización y las condiciones de trabajo. (Bittel, L. y Ramsey, J. 2000)

---

#### 5.04.04. Beneficios psicológicos de estar motivado

La motivación es una herramienta importante para el éxito y el poder de mantenerlo, la ventaja de estar motivado no se refleja meramente en el hecho de lograr unas metas, los beneficios de la motivación son numerosos y pueden cambia la vida. Entre los que se puede mencionar están:

- **Creatividad:** la gente motivada piensa con mayor claridad, dedica más recursos intelectuales a su proyecto actual y el resultado es una mayor creatividad.
- **Energía:** cuanto estamos motivados necesitamos menos sueño, no porque e estemos constantemente secretando adrenalina sino porque tenemos una emoción genuina y energizante.
- **Flexibilidad:** la motivación nos hace descubrir que la flexibilidad es una habilidad que se puede desarrollar y que no depende de las circunstancias. Cuando las circunstancias cambian, estamos más abiertos a ceder para manejar la situación en lugar de permanecer rígidos.
- **Salud:** las personas con sentimientos positivos sobre su vida y su potencial, tienen razones para estar y mantenerse saludable. Han experimentado la diferencia que hay en materia de salud y energía cuando pasan por momentos de desmotivación y prefieren estar motivados.
- **Magnetismo:** una vida motivada es interesante y la gente motivada tiene cierto magnetismo. Las personas se sienten naturalmente atraídas por los ganadores, que generan energía por hábito y por naturaleza.
- **Ímpetu:** la motivación se perpetúa a sí misma, va ganando velocidad en su paso por oficinas, hogares y comunidades. Vivir motivado se facilita pues se convierte en un hábito.
- **Multiplicación:** la motivación es contagiosa, se propaga y se multiplica. A la gente que rodea a una persona motivada “se le pega” esa motivación.
- **Reconocimiento:** las personas motivadas sobresalen, los demás las respetan por sus logros, admiran sus agallas y les ofrecen su ayuda, pues desean tener alguna relación con gente ganadora.

- **Optimismo:** un individuo motivado descubre que el optimismo abre más puertas que el negativismo, aprendiendo a encontrar el potencial que hay en todas las cosas y fijándose netamente en el lado bueno de las mismas.
- **Productividad:** la gente motivada hace más cosas, es más activa y asume las tareas con entusiasmo, se mueve más rápida y deliberadamente y siempre quiere tener la actitud de sentir que puede hacer las cosas.
- **Estabilidad:** al estar motivados se concentra y no se distrae, no permite alejarse del destino, se obtiene fijación con el objeto de nuestra motivación.

Con estos beneficios de la motivación se pretende que sea un punto a favor, y así estar preparado para actuar y conocer cada detalle sobre cómo tener éxito y así comenzar el viaje hacia el mismo. (Ziglar, Z. 2009)

#### 5.04.05. Motivación laboral

La motivación laboral consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, de tal manera favorecer tanto los intereses de la organización e intereses propios.

Siendo la motivación laboral la capacidad de mover a la acción al talento humano en el entorno laboral, generando óptimos resultados, poniendo en juego su máximo potencial. Por tanto, la clave para generar motivación laboral es comprender cuáles son los elementos efectivos para impulsar a una persona a la acción, aunque muchas veces estos elementos son percibidos de manera diferente por parte del empleado y por parte del jefe. (Méndez, A. 2013)

---

#### 5.04.06. Importancia de la motivación en la vida laboral

La motivación es algo que estimula a realizar una tarea, si se encuentra la motivación correcta en la vida laboral, significa que se podrá ser mucho más eficiente y productivo para la empresa. El aumento de la eficacia y productividad es evidentemente algo que beneficia a las compañías, pues al tener motivados a su talento humano, se tiene más posibilidad de alcanzar las metas y objetivos organizacionales.

Para las empresas el rendimiento de su empleados puede ser una razón para preocuparse tanto en la motivación, recordando que una persona motivada correctamente llega a rendir hasta el 50% más en sus capacidades que una persona desmotivada. (Bittel, L. y Ramsey, J. 2000)

#### 5.04.07. Herramientas motivacionales

Las herramientas de motivación laboral más conocidas pueden ser de carácter:

##### **Permanentes**

- **Ubicación acertada:** se trata de ubicar a los empleados en los puestos adecuados según su perfil.
- **Inducción:** facilita la correcta incorporación de una persona a la organización, al suministrarle información sobre las políticas, normas y funcionamiento, así como las expectativas sobre su desempeño.
- **Metas:** todo el equipo debe conocer las metas de una organización para un período determinado, planteadas de manera que constituyan retos y oportunidades.
- **Reconocimiento:** las acciones tendientes a poner en evidencia el buen desempeño de las personas, para elevar sus niveles de satisfacción personal y reforzar la confianza en sus capacidades.

- **Participación:** a través de consultas de opiniones y sugerencias, asignación de responsabilidades, instrumentos para evaluar las tareas y todas las acciones que estimulen la creatividad y la iniciativa personal.
- **Evaluaciones periódicas y oportunas:** para conocer y mejorar el rendimiento personal.

### **Puntuales**

- **Oportunidades de formación:** permiten adquirir conocimientos o mantenerse actualizados, mejorando y enriqueciendo la experiencia y tareas del personal.
- **Talleres y reuniones:** son espacios creados para poner en práctica una serie de dinámicas diseñadas por especialistas, para orientar a los trabajadores hacia el crecimiento y desarrollo personal. Estas dinámicas suelen reforzar los lazos entre todo el talento humano.

Las personas necesitan estar seguras de que son apreciadas y valoradas, que sus esfuerzos y aportes son reconocidos, que gracias a estas acciones obtendrán gratificaciones, y que sus puestos de trabajo son espacios seguros y confiables, de donde obtienen el sustento para sobrevivir y para alcanzar un constante desarrollo personal.

Este bienestar del trabajador se traduce en alto rendimiento y mayor productividad económica y de imagen para la organización, de allí la importancia de la implementación de políticas claras y efectivas de motivación laboral en pro de la empresa. (García, V. 2010)

#### **5.04.08. Programas de motivación**

Una técnica que usan las empresas para poder alzar o mantener una alta motivación en sus empleados es crear o establecer programas motivacionales siendo una importante

herramienta de reconocimiento a aquellos trabajadores que se destacan por el buen desarrollo de sus actividades, por su voluntad y por su dedicación y amor a lo que hacen.

Lo que se busca con estos programas no es sólo reconocer económicamente sino con incentivos no salariales también, nombrar a un trabajador para estos programas significa reconocer y confirmar que no sólo cumplió con sus obligaciones sino que superó todas las expectativas a través de sus acciones diarias y q haya contribuido significativamente al crecimiento de la empresa. (LosRecursosHumanos.com, 2014)

#### **5.04.09. Liderazgo**

El liderazgo es el arte de poder influenciar, y conducir a personas, una actitud de liderazgo puede surgir cuando se trabaja con un equipo de personas, atrayendo seguidores, influenciando positivamente en las actitudes y comportamientos e incentivándolos para trabajar por un mismo objetivo.

El liderazgo puede surgir de forma natural, cuando una persona se destaca con el papel de líder sin necesidad de poseer una posición o un cargo que lo faculte como tal; este es un tipo de liderazgo informas. Cuando un líder es elegido por una organización y comienza a sumir una posición de autoridad, ejerce un liderazgo formal. (Palomo, M. 2010)

#### **5.04.10. Líder**

El líder es una persona que dirige, crea o junta un grupo, gestiona, toma la iniciativa, promueve, motiva, convoca, incentiva y evalúa a un grupo ya sea en el contexto empresarial, militar, industrial, político, educativo, entre otros; aunque básicamente puede aparecer en cualquier contexto de interacción social.

Un líder efectivo o eficaz sabe cómo motivar a los elementos de su grupo o equipo, teniendo como habilidades; carisma, paciencia, respeto, integridad, conocimiento, inteligencia, disciplina y sobre todo capacidad de influir en los subordinados. Un líder debe también ser visionario y tener una buena capacidad de comunicación para conseguir guiar al equipo. (Lupano, M. y Castro, A. 2008)

#### 5.04.11. Liderazgo efectivo

El liderazgo efectivo es simplemente aquél que logra resultados, aquél que se ve y no del cual se habla. Un líder efectivo, pone por encima de su deseo por obtener reconocimiento, la necesidad de triunfar y alcanzar el éxito tanto para él como el grupo. Para llegar a ser un líder efectivo, lo primero es asumir que se puede mejorar y se necesita cambiar algunos aspectos de la conducta propia y lo segundo es tener voluntad y motivación para hacerlo y sólo al reunir ambas condiciones se está en el camino correcto para llegar a ser líderes efectivos.

Un líder efectivo es capaz de lograr las metas aprovechando al máximo los recursos de la organización (trabajo, materiales, recursos humanos). La posición de líder no es ningún privilegio especial del cual disfrutar, ser líder implica una verdadera responsabilidad, es ser creíble a partir del ejemplo dado. (Pérez, L. 2001)

#### 5.04.12. Tipos de liderazgo

Existen tres tipos o estilos clásicos de liderazgo que definen la relación entre el líder y sus seguidores. Estos son:

**El liderazgo autocrático:** es aquel donde el líder impone sus ideas y decisiones sobre el grupo, sin consultar ni solicitar opinión alguna.

**El liderazgo democrático:** el líder anima y estimula la participación del grupo y dirige las tareas. Es un tipo de liderazgo participativo, donde las decisiones se toman en conjunto después de la discusión o debate.

**El liderazgo liberal:** en el liderazgo liberal, hay libertad y total confianza en el grupo. Las decisiones son delegadas y la participación del líder es limitada. (Pérez, L. 2001)

#### 5.04.13. Liderazgo empresarial

El liderazgo empresarial consiste en la habilidad o proceso por medio del cual el líder de la empresa es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa. Busca desarrollar el máximo potencial en la organización y trabajadores. Por eso, las empresas ya no solo necesitan jefes sino también líderes. En el liderazgo empresarial se distinguen dos tipos, siendo estos los siguientes:

- **Liderazgo transaccional:** tiene como base el intercambio, el trabajador ofrece sus servicios y obtiene por ello salario y otros beneficios y por otro lado, el líder reconoce qué quiere conseguir y facilita a los trabajadores los recursos necesarios para hacer que lo consigan. El líder otorga a sus trabajadores intereses y recompensas y éstos responden con su trabajo. El objetivo en el liderazgo transaccional más importante de un trabajador es hacer lo que el líder dice que haga. Y el objetivo más importante del líder es establecer estructuras claras para que los trabajadores trabajen de manera óptima en la consecución de objetivos que ha marcado el líder y la empresa. En definitiva, es un sistema de pago por esfuerzo en el que las dos partes salen ganando.

- **Liderazgo transformacional:** comienza a valorar más en el mundo de la empresa. El liderazgo transformacional es el que recae en la valoración personal, es el terreno del soñador y se convierte en la gran diferencia entre empresas, sin este no hay nada trascendente que hacer. Es el proceso común de líder y trabajadores para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación. Es una transformación que produce cambios significativos en la empresa y en las personas que la conforman. Se podría decir que se trata de un empuje más motivador y próximo al trabajador y de un ejercicio más importante en la transmisión de los objetivos de la empresa que otros estilos de liderazgo. De ahí que su nombre también sea el de liderazgo carismático. (Méndez, A. 2013)

#### 5.04.14. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales engloban el contenido y calidad de la interacción entre las personas, y están definidas tanto por su comportamiento observable en la interacción como por las sensaciones que van asociadas a la misma. Estos intercambios habitualmente son personales, de tú a tú, y en ellos suelen intervenir canales de comunicación verbales. Estas relaciones se caracterizan por una influencia considerable del afecto, tal y como lo sienten los individuos implicados, en la determinación de la naturaleza de las relaciones.

La calidad y eficacia de las relaciones interpersonales de los directivos repercutirá directamente en la calidad y eficacia de su gestión global, que a su vez, tiene una gran influencia en la determinación del rendimiento eficaz de la unidad de la organización que esté a su cargo. (Bittel, L. y Ramsey, J. 2000)

#### 5.04.15. Asertividad en la comunicación

La asertividad se refiere a la posibilidad de expresar de una manera clara, directa y oportuna lo que se cree, piensa o siente. Hay en ciertos casos que se hace difícil poder expresar lo que se piensa, pero las personas asertivas dicen lo que piensan y defienden

sus derechos, pero siempre respetando los derechos de los demás. La persona no asertiva es no tiene respuestas claras y evade al momento de defender sus ideas con pensamientos concisos.

La asertividad es positivo como fuerza, valor, búsqueda de los que se desea, sueña, anhela sin agredirse. Para ser asertivos se necesita una alta autoestima, así como la mente puesta sobre los sentimientos. (Rodríguez, D. 2012)

Los pasos para una comunicación asertiva son los siguientes:

- **Envía mensajes claros:** para comunicarse claramente, se observa la postura y expresiones faciales, así como los movimientos de brazos y manos. Sobre todo se debe poner atención al tomo de voz, el cual comunicará mucho más que las palabras que se dice.
- **Aprende como escuchar:** la persona asertiva ha desarrollado la habilidad de escuchar, mientras que oye a través de los oídos; pero, escuchar verdaderamente se hace con el corazón. Para ser una mejor comunicador, se comienza por convertirse en una persona que escucha a los demás.
- **Comienza la conversación “yo siento” y no “deberías de”:** las palabras tienen un poder tremendo para determinar la manera en la que los demás lo entienden y cómo responden en una situación determinada. Por esta razón, las personas con buenas habilidades de comunicación asertiva, se enfocan en el comportamiento y no en el carácter de la persona, no utilizan etiquetas y hacen declaraciones del tipo “yo” en lugar “tu”.
- **Reconoce tu parte en el conflicto o asunto:** el enojo es casi siempre un proceso creciente, que tiene que ver con dos personas que han creado un sentimiento negativo la una por la otra, algunas veces de manera instantánea y en ocasiones durante un largo tiempo. Pero una vez que se vuelve a la normalidad a la persona asertiva le es posible aceptar algo de responsabilidad

---

por el conflicto, esta aceptación y reconocimiento de la contribución con el problema, es indicación de madurez emocional. (Hernández, M. 2010)

#### **5.04.16. Outdoor training**

Outdoor training es un curso de formación en el que se involucran una serie de actividades y ejercicios al aire libre, usando una metodología experimental en donde los participantes descubrirán y aprenderán a incorporar los conocimientos, habilidades y conductas específicas, mismas que les permitirá desarrollarse personalmente y profesionalmente mejorando su rendimiento y eficacia. Al impartir este tipo de actividades se busca que el equipo de trabajo combinen la competitividad, el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación, la toma de decisiones, compromiso, la integración, resolución de conflictos, las relaciones interpersonales, la motivación, manejo de estrés, el autoestima; siendo estos aspectos relevantes para la gestión del capital social. (Soto, B. 2001)

#### **5.04.17. Beneficios de Outdoor training para las empresas**

Los beneficios más notables se relacionan con las relaciones interpersonales, mismas que promuevan ciertas pautas de comportamiento entre los trabajadores de una empresa, como son:

1. Estimular la confianza y desarrollar el espíritu de trabajo en equipo, logrando cooperación y complementación.
2. Potencia el liderazgo y la capacidad de delegar responsabilidades.
3. Motiva a los participantes en el compromiso en sus actividades diarias.
4. Fomenta la comunicación e integración entre los miembros de toda la empresa.
5. Mejora la resistencia al estrés.
6. Aumenta la confianza entre compañeros.
7. Impulsar una cultura de mejora y aprendizaje. (Recio, J. 2007)

---

### 5.05. Relación de contenidos

Se establece la relación de los temas más importantes y que tengan relevancia para el desarrollo del proyecto. En el primer tema con el que se da a conocer sobre que es la motivación, siendo esta el estímulo más fuerte que mueve a hacer o no algo a las personas, relacionándose con el segundo tema al explicar los tipos de motivación que existen determinando cada una de sus características; con el tercer tema se puede verificar que la motivación está presente en todo tipo de ámbito que el ser humano se desenvuelva, dejando demostrado que los beneficios psicológicos de estar motivado son amplios y ayudan a desarrollarse mejor con esto unificando el cuarto tema.

Relacionando el quinto tema con esta temática se abarca a motivación laboral, reivindicando lo dicho anteriormente, que la motivación influye donde se encuentre la presencia del hombre, pero al hablar de motivación laboral el hombre se tiene que adaptar a las culturas y valores corporativos de la institución en donde labora. El sexto tema a agrupar es la importancia de una correcta motivación hacia la vida laboral, siendo este importante ya que así las empresas obtendrán un mejor rendimiento por parte de su talento humano. Las herramientas motivacionales son el séptimo tema a relacionar dejando demostrado que existen varias herramientas que ayudan a las grandes empresas a que su talento humano se sienta seguro y a que den todo de sí mismo en pro de la misma. El octavo tema a unificar son los programas de motivación para poder poner en práctica o emplear las herramientas motivacionales y evitar que el talento humano se encuentren insatisfechos.

El liderazgo es el noveno tema que se va a unificar, definiéndolo como una capacidad de influenciar en las personas para el logro de objetivos, unificándolo con el décimo tema que es el líder y su función a desempeñar, teniendo amplia relación con el tema onceavo que es lograr un liderazgo efectivo, logrando involucrar una correcta dirección de un grupo logrando que se dé un clima laboral armonioso; los tipos de liderazgo es el tema doceavo unificado, en donde se da a conocer sus características

determinando que tipo de líder será el más idóneo. El treceavo tema es el liderazgo empresarial, siendo una habilidad del líder para llevar a que se cumplan los objetivos institucionales, dentro de este se involucran el liderazgo transaccional y transformacional.

Las relaciones interpersonales es el tema catorceavo a relacionar contando con una relación íntima con los temas antes mencionados, ya que dependerá de trabajadores motivados y de un correcto liderazgo para que el clima laboral sea óptimo y que se puedan dar cordiales relaciones interpersonales dentro del ámbito en el cual el talento humano se desenvuelva, se relaciona ampliamente con la asertividad en la comunicación siendo este el tema quinceavo, ya que una correcta comunicación llevara a disminuir conflicto laborales y a poder resolverlos con asertividad.

Continuado con esta concatenación se encuentra el tema dieciseisavo que es el Outdoor training, siendo este tema en donde se podrá unificar todos los temas anteriores con una serie de actividades al aire libre determinando falencias en un grupo de trabajo y ver en como poder contrarrestarlas. El tema diecisieteavo que es los beneficios del Outdoor training para las empresas al unificarlo se podrá determinar lo positivo de ponerlo en práctica hacia todo el talento humano de las organizaciones.

---

## 5.06. Metodología

En la ejecución de este proyecto se usarán varios tipos de metodología, que a continuación se detallará a cada una:

- Utilización del método inductivo en la conceptualización del árbol de problemas, árbol de objetivos y diagrama de estrategias para poder determinar un análisis y establecer la conceptualización de los mismos.
- Adaptación y aplicación del método científico en la investigación del marco teórico, con el propósito de contar con información verídica, misma que será de gran ayuda para la realización y aplicación del taller, ya que toda la información recopilada es científica.
- Realización de encuestas al personal del área administrativa del ITSCO respecto al tema de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales.
- Uso del método de la conferencia, al momento en que se socialice el taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales para el área administrativa del ITSCO, dando a conocer los temas y posteriormente con el método de la charla en la retroalimentación y participación del talento humano.

## 5.07. Taller

### 5.07.01. Video de bienvenida

**Tema:** "Donde tus sueños te lleven"

**Link:** [https://www.youtube.com/watch?v=b2UyFJ\\_GMZc](https://www.youtube.com/watch?v=b2UyFJ_GMZc)

**Tiempo de duración:** 6 minutos 53 segundos.



### 5.07.02. Reglas de oro

Para poder desarrollar con éxito el taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales, se dejará claro lo siguiente:

- Presentación y bienvenida.
- Solicitar que TODOS apaguemos el celular.

- Dejar en claro que se respetará las diversas opiniones vertidas a lo largo del taller.
- Participación activa de todos los asistentes al taller.

**Tiempo de duración:** 5 minutos.



### 5.07.03. Video para iniciar la exposición

**Tema:** “Estrategias para motivar a los empleados en una empresa”

**Link:** <https://www.youtube.com/watch?v=If6dkS3v-4>

**Tiempo de duración:** 1 minuto 25 segundos.

**“El éxito de una empresa es simplemente el reflejo de la actitud, grado de motivación y compromiso de las personas que la forman.”**  
**Camilo Cruz**

### 5.07.03.01. Motivación

- ¿Qué es motivación?
- Tipos de motivación
- Beneficios psicológicos de estar motivado

Tiempo de duración: 10 minutos.



### 5.07.03.02. Motivación laboral

- ¿Qué es motivación laboral?
- Importancia de la motivación laboral
- Causas de un mal rendimiento

Tiempo de duración: 10 minutos.



### 5.07.03.03. Herramientas de la motivación laboral

- Tipo de herramientas motivacionales
- Carrera profesional
- Programas motivacionales

**Tiempo de duración:** 15 minutos.



### 5.07.03.04. Liderazgo

- ¿Qué es liderazgo?
- Tipos de liderazgo
- Liderazgo efectivo
- Liderazgo empresarial

**Tiempo de duración:** 15 minutos.



### 5.07.03.05. Relaciones interpersonales

- ¿Qué son las relaciones interpersonales?
- Asertividad en la comunicación
- ¿Qué es Outdoor training?
- Beneficios del Outdoor training

**Tiempo de duración:** 15 minutos.



### 5.07.04. Retroalimentación

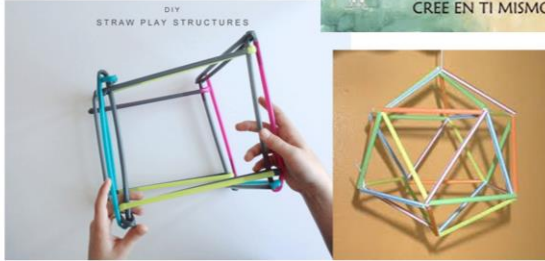
Formación de grupos de trabajo, intercalando a todo el personal (5 personas por grupo).

**Tema:** “Construyendo mi casa”

**Tiempo de duración:** 1 hora 45 minutos.

## ACTIVIDAD

### ○ CONSTRUYENDO MI CASA



- Se explicará en que consiste la actividad.
- Reflexión de la actividad.

## GRACIAS POR SU ATENCIÓN



## 5.08. Resultado de la encuesta

Datos antes de socializar el taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales.

### DATOS GENERALES

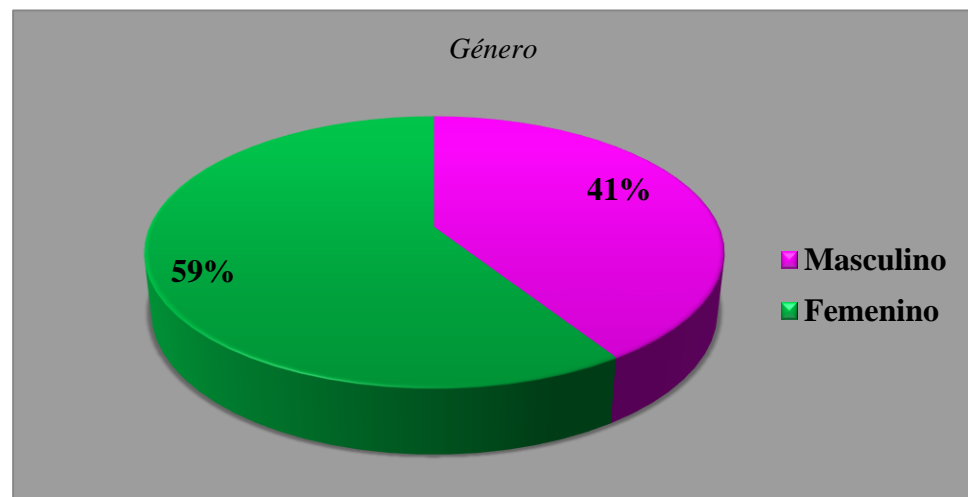
#### *Género*

	Género	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Masculino	9	40,91	40,91	40,91
	Femenino	13	59,09	59,09	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Tabla N° 6



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Figura N° 5

**Análisis:** de los datos obtenidos de los datos generales, se obtuvo que el 41% de la muestra es de género masculino, y el restante 59% corresponde al género femenino. Es así como se completa el 100% de la muestra de los Alumnos de primero "B" de Administración de Recursos Humanos – Personal.

## PREGUNTAS

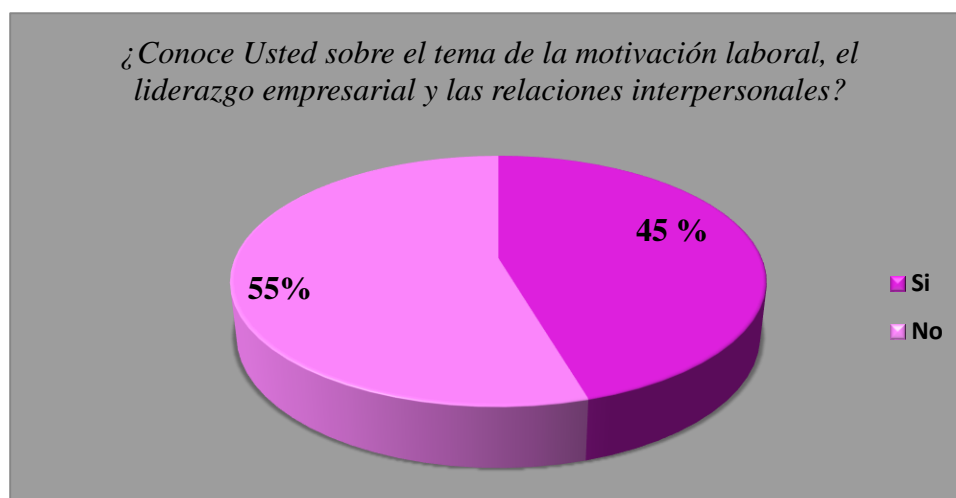
1. ¿Conoce Usted sobre el tema de la motivación laboral, el liderazgo empresarial y las relaciones interpersonales?

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	10	45,45	45,45	45,45
	No	12	54,55	54,55	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

**Tabla N° 7**



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

**Figura N° 6**

**Análisis:** de los datos recopilados de la primera pregunta, se desprende que el 45% de la población encuestada conocen sobre los temas de motivación laboral, liderazgo empresarial y relaciones interpersonales; sin embargo el 55% de la muestra desconocen sobre estos temas.

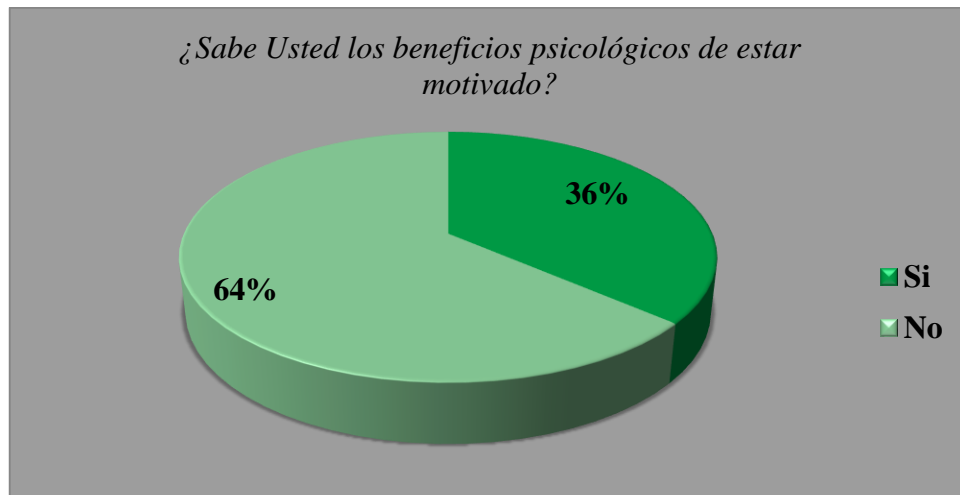
2. ¿Sabe Usted los beneficios psicológicos de estar motivado?

	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	8	36,36	36,36	36,36
	No	14	63,64	63,64	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Tabla N° 8



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Figura N° 7

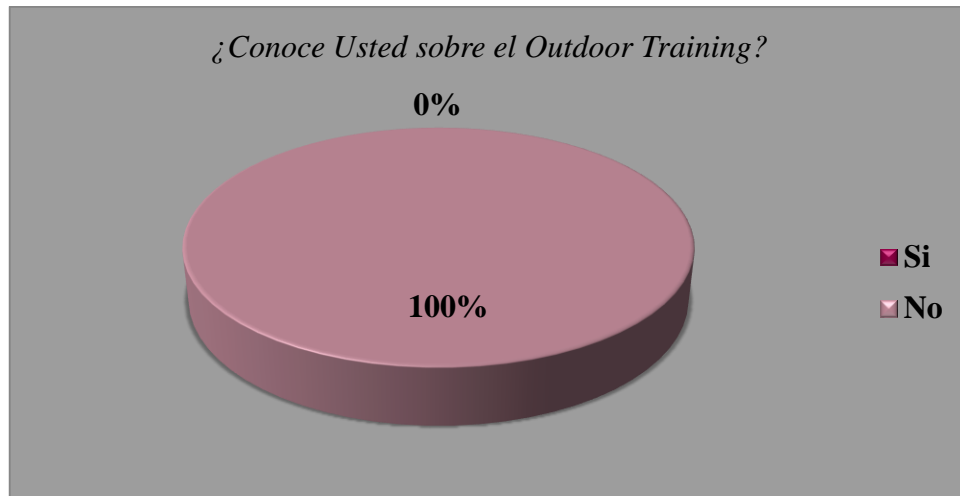
**Análisis:** de los datos obtenidos de la segunda pregunta, se obtiene que los Alumnos de primero "B" de Administración de Recursos Humanos – Personal, conoce sobre los beneficios psicológicos de estar motivado con un 36 % de la población encuesta, mientras que el 64% de la muestra no conocen sobre dichos beneficios.

### 3. ¿Conoce Usted sobre el Outdoor Training?

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	0	0,00	0,00	0,00
	No	22	100	100	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera  
 Elaborado por: Paola Tatayo

**Tabla N° 9**



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera  
 Elaborado por: Paola Tatayo

**Figura N° 8**

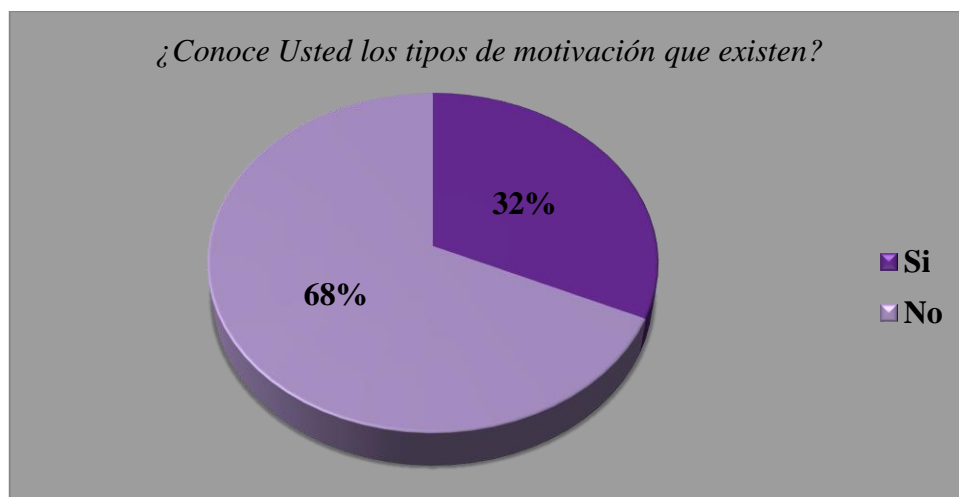
**Análisis:** de los datos conseguidos de la tercera pregunta, se puede determinar que los alumnos de Primero "B" de Administración de Recursos Humanos – Personal, desconocen con un 100% de la muestra sobre el tema de Outdoor Training.

4. ¿Conoce Usted los tipos de motivación que existen?

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	7	31,82	31,82	31,82
	No	15	68,18	68,18	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera  
Elaborado por: Paola Tatayo

Tabla N° 10



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera  
Elaborado por: Paola Tatayo

Figura N° 9

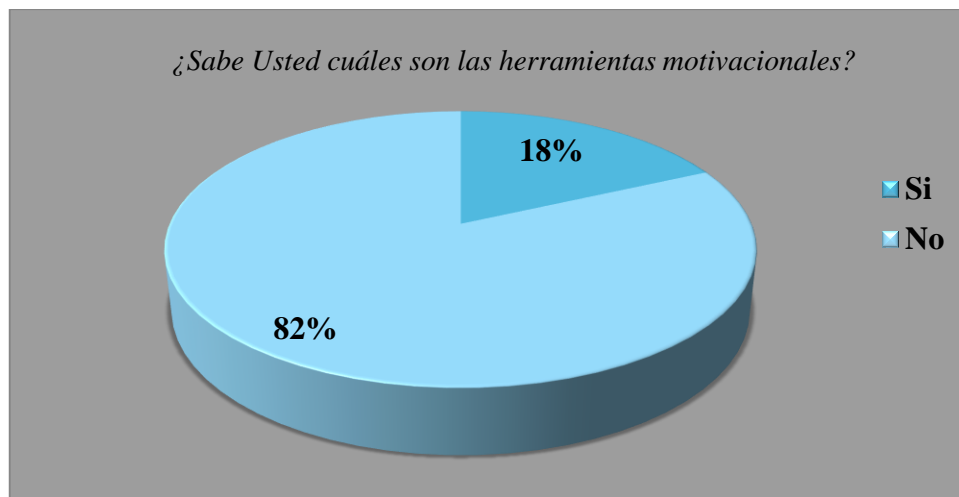
**Análisis:** de los datos recopilados de la cuarta pregunta, se ha determinado que el 32% de la población encuestada conocen sobre los tipos de motivación; sin embargo, cabe señalar que en un 68% no conocen sobre el tema siendo este un porcentaje alto.

5. ¿Sabe Usted cuáles son las herramientas motivacionales?

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	4	18,18	18,18	18,18
	No	18	81,82	81,82	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera  
 Elaborado por: Paola Tatayo

Tabla N° 11



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera  
 Elaborado por: Paola Tatayo

Figura N° 10

**Análisis:** de los datos recopilados en la quinta pregunta, se determina que en un 18% de la población encuesta conocen sobre las herramientas motivacionales que se podrían usar; mientras que, un 82% de la muestra no conocen sobre estas herramientas que ayudarían a los trabajadores.

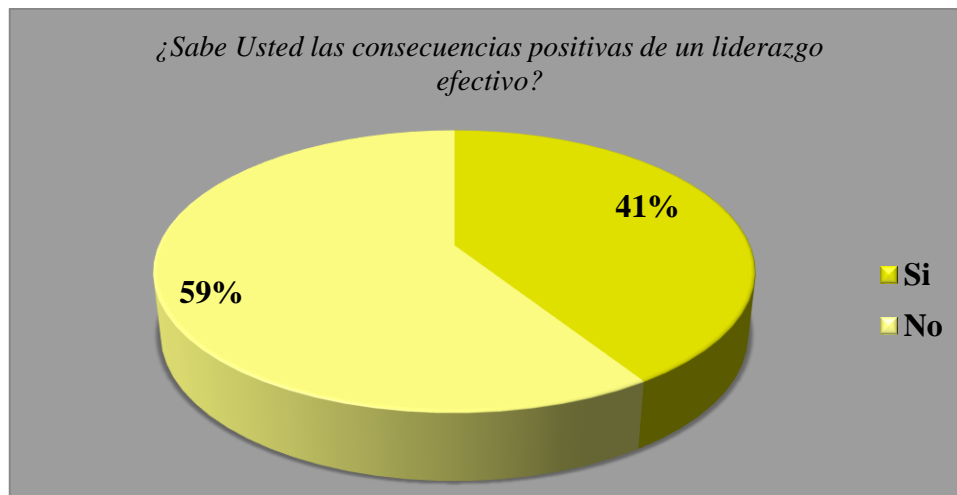
6. ¿Sabe Usted las consecuencias positivas de un liderazgo efectivo?

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	9	40,91	40,91	40,91
	No	13	59,09	59,09	100
TOTAL		22	100	100,00	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Tabla N° 12



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Figura N° 11

**Análisis:** con los datos obtenidos en la sexta pregunta, se obtiene que el 41% de los Alumnos de Primero "B" de Recursos Humanos – Personal saben sobre la consecuencias positivas de un liderazgo efectivo; mientras que, con un 59% de la población encuestada no conocen sobre estas consecuencias positivas.

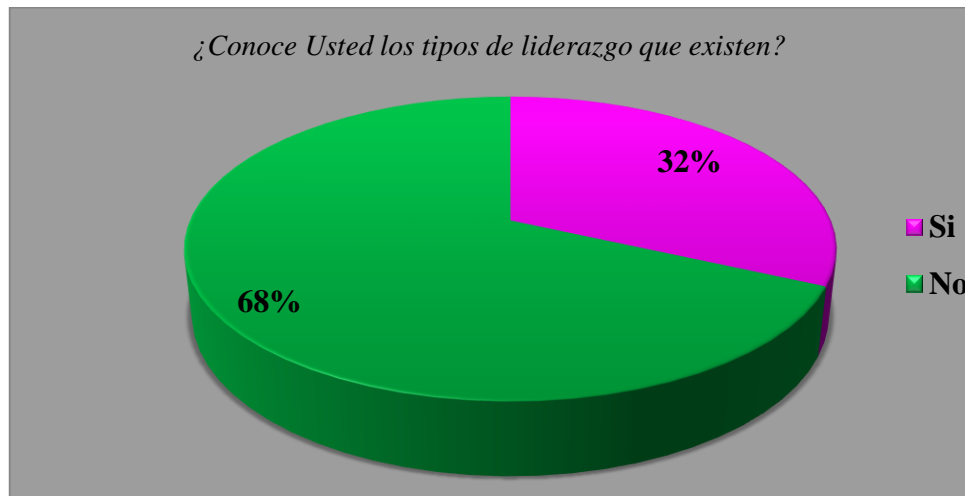
7. ¿Conoce Usted los tipos de liderazgo que existen?

	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	7	31,82	31,82	31,82
	No	15	68,18	68,18	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

**Tabla N° 13**



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

**Figura N° 12**

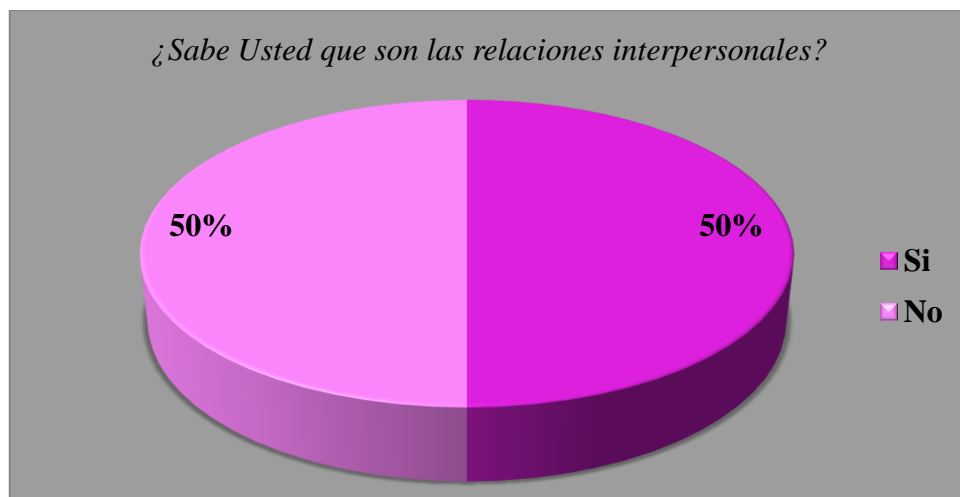
**Análisis:** con los datos conseguidos de la séptima pregunta, se determinó que el 32% de la muestra si conocen sobre los tipos de liderazgo que se pueden encontrar, mientras que, el 68% de la población encuesta desconocen sobre los tipos de liderazgo que existen.

8. ¿Sabe Usted que son las relaciones interpersonales?

	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	11	50	50	50
	No	11	50	50	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera  
 Elaborado por: Paola Tatayo

**Tabla N° 14**



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera  
 Elaborado por: Paola Tatayo

**Figura N° 13**

**Análisis:** con los datos obtenidos de la octava pregunta, se obtiene que el 50% de la población encuestada tiene conocimientos sobre que son los relaciones interpersonales dentro de los grupo de convivencia humana, mientras que el otro 50% de la muestra no conocen sobre este tema.

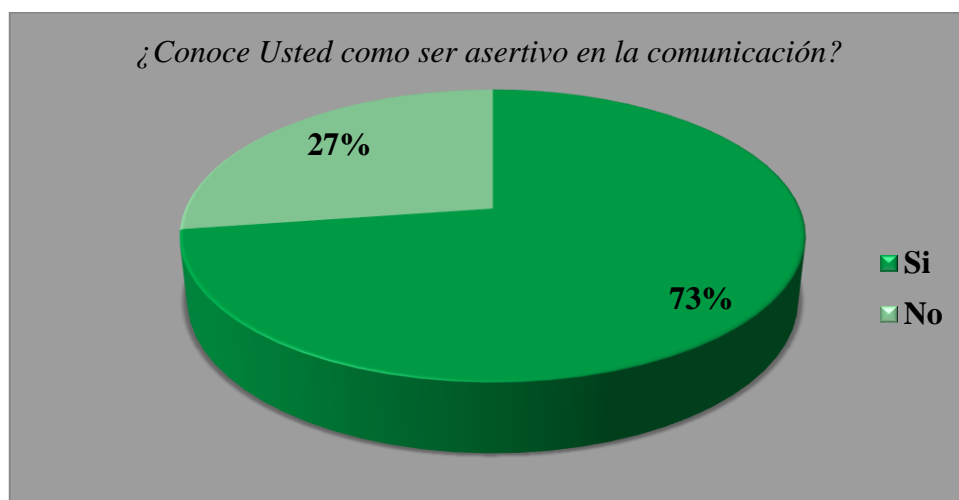
9. ¿Conoce Usted como ser asertivo en la comunicación?

	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	16	72,73	72,73	72,73
	No	6	27,27	27,27	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Tabla N° 15



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Figura N° 14

**Análisis:** con los datos generados de la novena pregunta, se obtiene que un 73% de la población encuestada conoce como ser asertivo en la comunicación; mientras que, con un 27% de la muestra desconoce que aplicar para llegar a la asertividad en la comunicación.

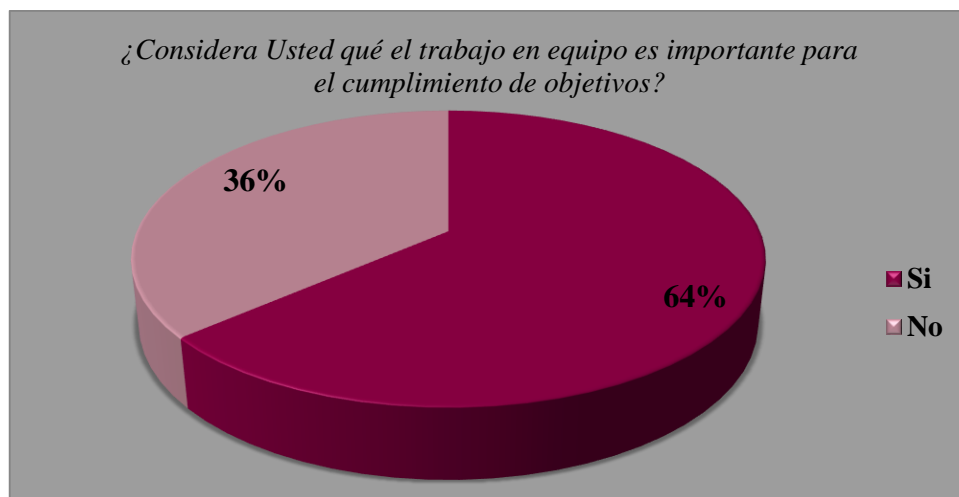
10. ¿Considera Usted que el trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de objetivos?

	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	14	63,64	63,64	63,64
	No	8	36,36	36,36	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

**Tabla N° 16**



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

**Figura N° 15**

**Análisis:** con los datos recopilados de la décima pregunta, se obtiene que el 64% de la población encuesta consideran que trabajar en equipo es importante para cumplir los objetivos con efectividad; mientras que, el 36% de la muestra consideran que no es importante el trabajo en equipo para cumplir sus metas.

**Datos después de socializar el taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales.**

### DATOS GENERALES

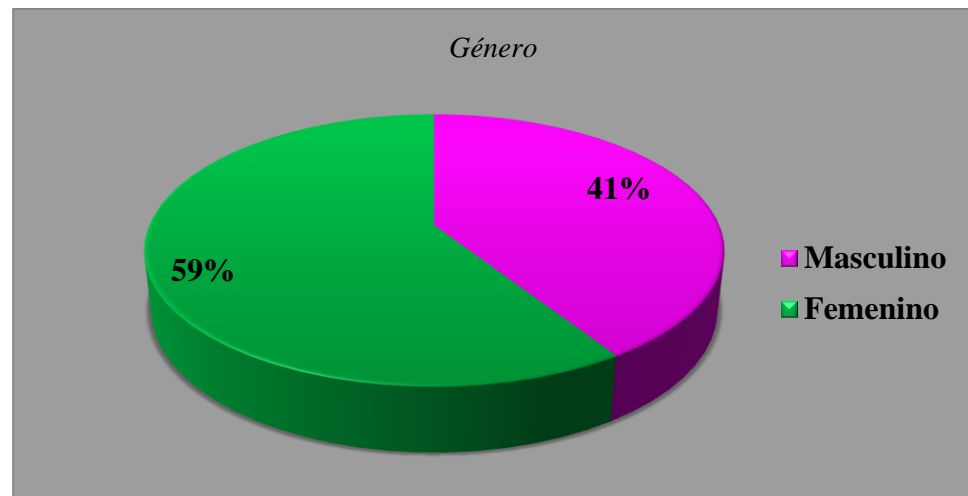
#### Género

	Género	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Masculino	9	40,91	40,91	40,91
	Femenino	13	59,09	59,09	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

**Tabla N° 17**



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

**Figura N° 16**

**Análisis:** de los datos obtenidos de los datos generales, se obtuvo que el 41% de la muestra es de género masculino, y el restante 59% corresponde al género femenino. Es así como se completa el 100% de la muestra de los Alumnos de primero "B" de Administración de Recursos Humanos – Personal.

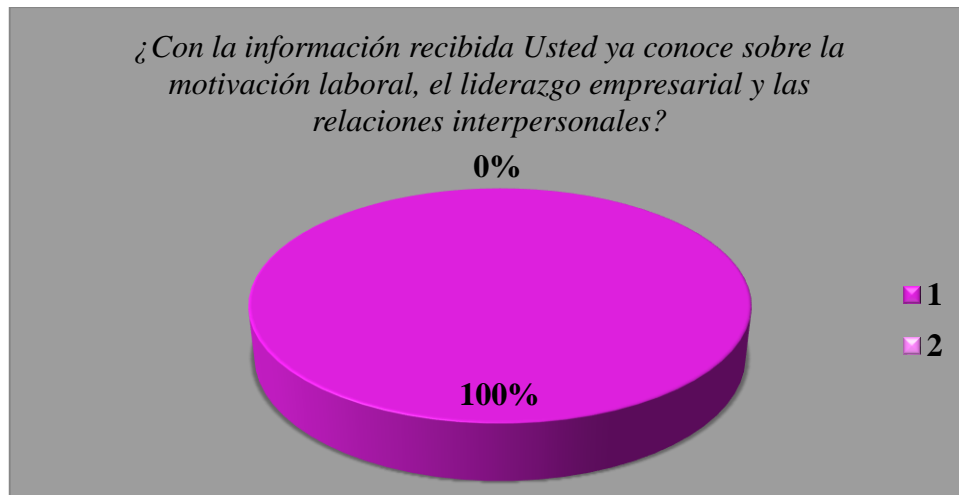
1. ¿Con la información recibida Usted ya conoce sobre la motivación laboral, el liderazgo empresarial y las relaciones interpersonales?

	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	22	100	100	100
	No	0	0,00	0,00	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Tabla N° 18



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Figura N° 17

**Análisis:** después de la información recibida, se recopiló los datos de la primera pregunta y se genera que en un 100% de la población encuestada conocen sobre la motivación laboral, liderazgo empresarial y las relaciones interpersonales dentro de la organización y en pro de la misma.

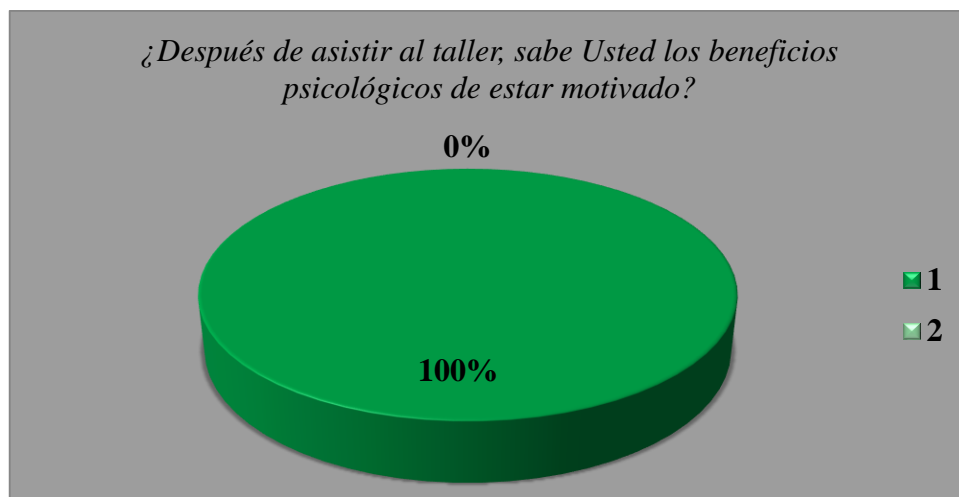
2. *¿Después de asistir al taller, sabe Usted los beneficios psicológicos de estar motivado?*

	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	22	100	100	100
	No	0	0	0	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

**Tabla N° 19**



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

**Figura N° 18**

**Análisis:** después de asistir al taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales, se obtiene datos de la segunda pregunta y da como resultado que el 100% de la población encuestada saben cuáles son los beneficios psicológicos de estar motivados en ayuda a productividad del talento humano.

3. ¿Con el taller recibido, conoce Usted sobre el Outdoor Training?

	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	20	90,91	90,91	90,91
	No	2	9	9	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Tabla N° 20



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Figura N° 19

**Análisis:** después de haber acudido el taller, se generan los siguientes resultados de la tercera pregunta, mismos que se puede evidenciar con un 91% de la población encuestada saben ya de que se trata el Outdoor Training, mientras que con un 9% de la muestra les quedo algunas dudas y aún no saben todo al respecto de este tema.

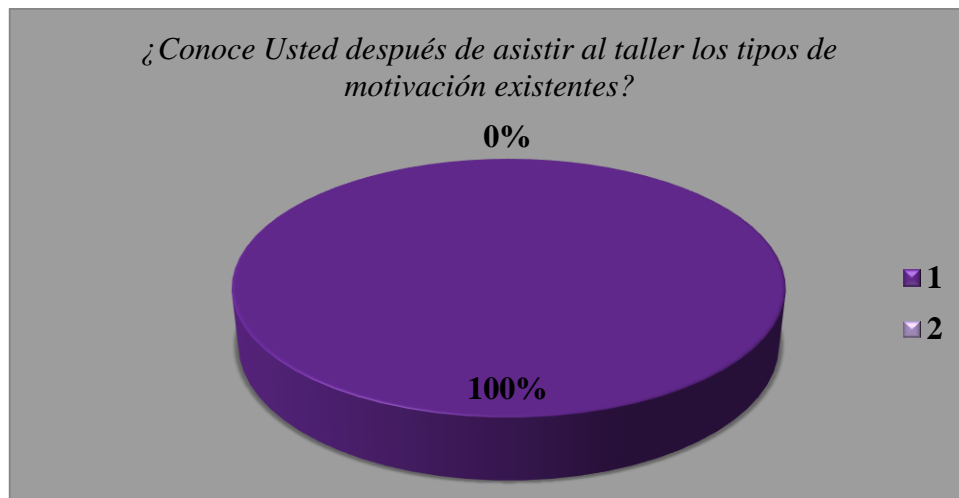
4. ¿Conoce Usted después de asistir al taller los tipos de motivación existentes?

	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	22	100	100	100
	No	0	0,00	0,00	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Tabla N° 21



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Figura N° 20

**Análisis:** después de asistir al taller , se recopilan estos datos de la cuarta pregunta, dando a conocer que los Alumnos de Primero “B” de Administración de Recursos Humanos – Personal, en un 100% de la población encuestada ya saben cuáles son los tipos de motivación que existen y así poder diferenciarlas.

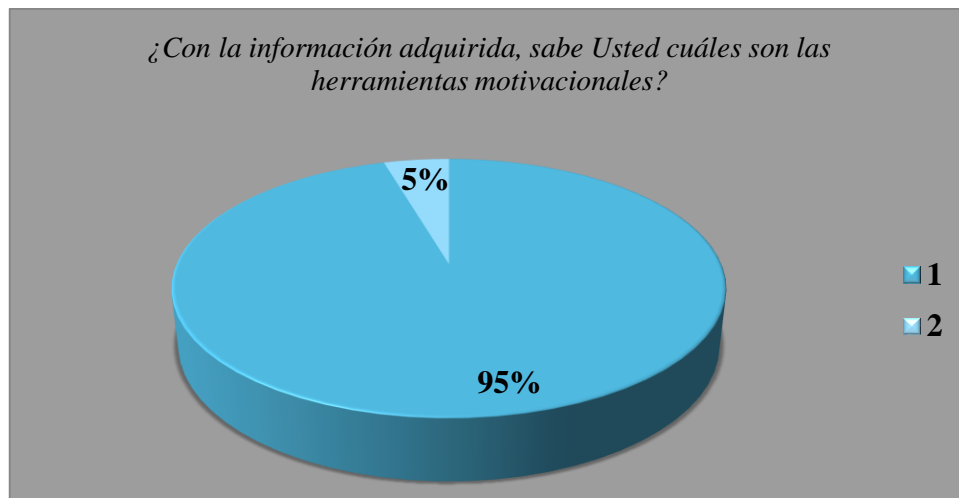
5. ¿Con la información adquirida, sabe Usted cuáles son las herramientas motivacionales?

	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	21	95,45	95,45	95,45
	No	1	4,55	4,55	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

**Tabla N° 22**



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

**Figura N° 21**

**Análisis:** después de la información adquirida, de los datos obtenidos de la quinta pregunta, se desprende que con un 95% de la población encuestada sabe claramente cuáles son las herramientas motivacionales; mientras que, con un 5% de la muestra no tienen claro aún cuales son estas herramientas.

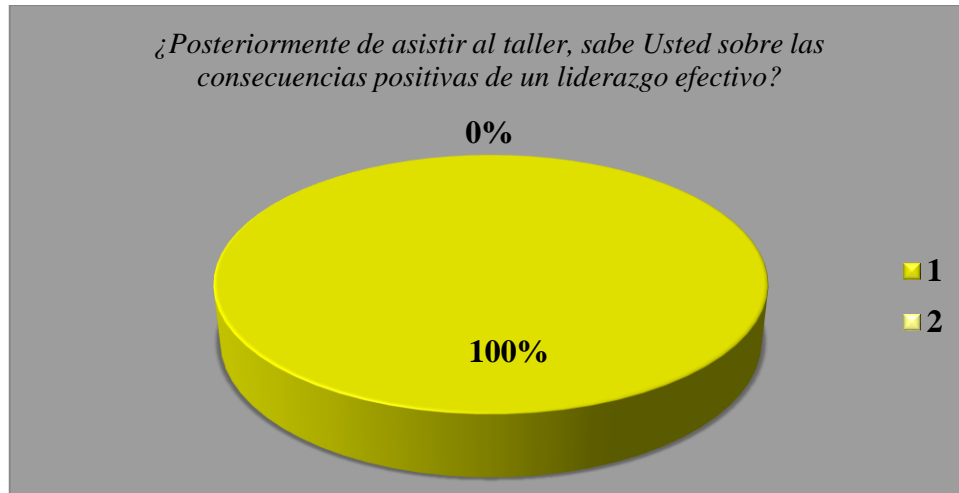
6. ¿Posteriormente de asistir al taller, sabe Usted sobre las consecuencias positivas de un liderazgo efectivo?

	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	22	100,00	100,00	100,00
	No	0	0,00	0,00	100
TOTAL		22	100	100,00	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

**Tabla N° 23**



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

**Figura N° 22**

**Análisis:** posteriormente al asistir al taller, los datos que se han conseguido de la sexta pregunta han generado que, el 100% de la población encuesta conocen claramente las consecuencias positivas de una liderazgo efectivo, sabiendo que este direccionara de forma correcta al cumplimiento de objetivos institucionales.

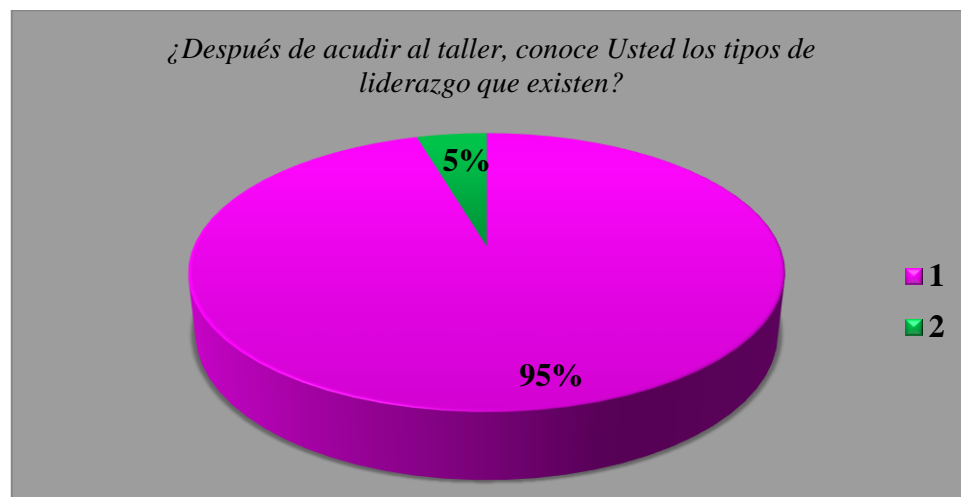
7. ¿Después de acudir al taller, conoce Usted los tipos de liderazgo que existen?

	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	21	95,45	95,45	95,45
	No	1	4,55	4,55	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Tabla N° 24



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Figura N° 23

**Análisis:** después de acudir al taller, se obtienen los siguiente datos de la séptima pregunta, dejando como resultado que en un 95% de la población encuestada saben los tipos de liderazgo que existen y se puedan dar dentro de una empresa; mientras que, con un 5% de la muestra aún no lo tienen tan claro.

8. ¿Sabe Usted con la información recibida ¿qué son las relaciones interpersonales?

	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	22	100	100	100
	No	0	0	0	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Tabla N° 25



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Figura N° 24

**Análisis:** con la información recibida después del taller, en la octava pregunta se han podido determinar los siguientes datos, dejando como resultado que con un 100% de la población encuestada ya conocen sobre las relaciones interpersonales y que se puedan dar dentro de la organización y generar así un favorable clima laboral.

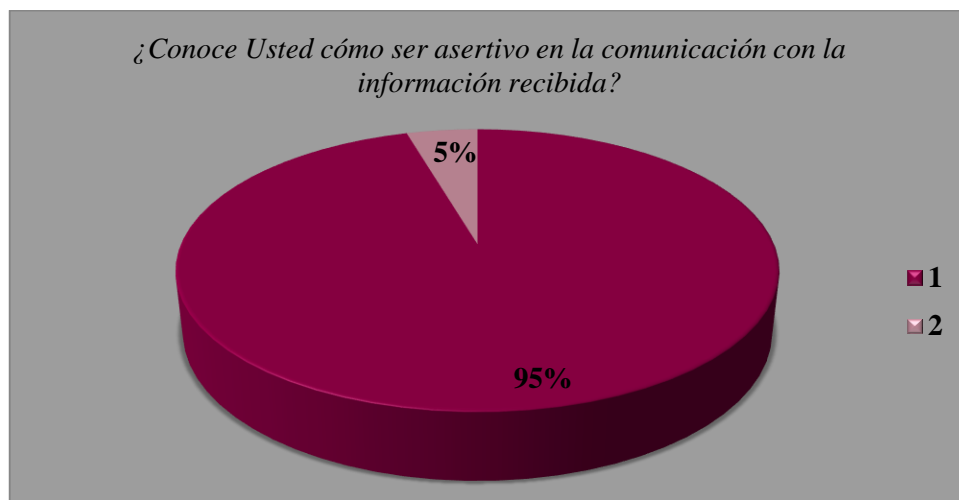
9. ¿Conoce Usted cómo ser asertivo en la comunicación con la información recibida?

	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	21	95,45	95,45	95,45
	No	1	4,55	4,55	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Tabla N° 26



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Figura N° 25

**Análisis:** después de la información recibida, se ha obtenido los siguientes datos de la novena pregunta dando que con un 95% de la población encuestada ya conocen como ser asertivos; mientras que, con un 5% de la muestra no les quedaron tan claro las técnicas para llegar a la asertividad comunicacional.

10. ¿Después del taller impartido, considera Usted que el trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de objetivos?

	Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)	Por. Válido (%)	Por. Acum. (%)
Válidos	Si	22	100,00	100,00	100,00
	No	0	0,00	0,00	100
TOTAL		22	100	100	

Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Tabla N° 27



Fuente: Instituto Tecnológico Superior Cordillera

Elaborado por: Paola Tatayo

Figura N° 26

**Análisis:** después del taller impartido, se han recopilado los siguientes datos de la décima pregunta, demostrando que con un 100% de la población encuestada consideran que el trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de objetivos de una manera productiva, siendo una ventaja competitiva para todas las empresas poder trabajar en equipo.

## CAPÍTULO VI

### ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 6.01. Recursos

Recursos Humanos	
Población	41 personas
Investigador	1 persona
Personal de Apoyo	1 persona
Director del Proyecto	1 persona
Recursos Tecnológicos	
Infocus	1
Computador Portátil	2
Memory Flash	1
Video Cámara	1
Infraestructura	
Auditorio del ITSCO	1
Sillas	50 unidades
Mesas	5 unidades
Coffe Breack	50 unidades
Material de apoyo	
Tripticos	50 unidades
Palos de helado	200 unidades
Cinta Scothc	5 unidades

Material de apoyo	
Masquin	5 unidades
Bufandas	10 unidades
Vasos	50 unidades
Tijeras	5 unidades

## 6.02. Presupuesto

Cant.	Descripción	Valor Unitario	Valor Total
1	Computadora	900,00	900,00
6	Cartuchos de impresora	20,00	120,00
1	Cámara fotográfica	200,00	200,00
1	Flash Memory 4Gb	15,00	15,00
3	Resmas de papel bond	4,50	13,50
55	Esferos	0,40	22,00
2	Lápiz	0,35	0,70
1	Borradores	0,25	0,25
1	Corrector	1,50	1,50
1	Grapadora	2,00	2,00
1	Caja de Grapas	0,60	0,60
50	Vasos	0,05	2,50
50	Servilletas	0,05	2,50
50	Coffe Break	2,50	125,00
100	Cartulinas	0,05	5,00
2	Gigantografía	6,00	12,00
1	Cafetera	5,00	5,00
50	Anillado	1,00	50,00
1	Resaltador	0,80	0,80
80	Movilización	0,25	20,00
100	Copias	0,03	3,00
100	Internet (horas)	0,40	40,00
Total Parcial			1541,35
+10% De Imprevistos			154,13
Total General			1695,48

**NOTA:** Los gastos que generan este proyecto serán cubiertos por la autora del mismo.

### 6.03. Cronograma

Mes		Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre			
Actividad	Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión del tema																					
Aprobación del tema																					
Antecedentes																					
Justificación																					
Matriz T																					
Mapeo de Involucrados																					
Matriz de Análisis de Involucrados																					
Árbol de Problemas																					
Árbol de Objetivos																					
Matriz de Análisis de Alternativas																					
Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos																					
Diagrama de Estrategias																					
Matriz de Marco Lógico																					
Antecedentes de la Propuesta																					
Justificación de la Propuesta																					
Objetivo General de la Propuesta																					
Marco Teórico																					
Relación de Contenidos																					
Metodología																					
Taller																					
Recursos																					
Presupuesto																					

Mes		Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre			
Actividad	Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Cronograma																					
Conclusiones																					
Recomendaciones																					
Bibliografía																					
Anexos																					
Caratula																					
Resumen																					
Introducción																					
Dedicatoria																					
Agradecimientos																					
Índice																					
Sesión De Derechos																					
Resumen Adjunto Al Proyecto																					
Aprobación Del Director																					
Revisión Del Lector																					
Sustentación																					

## CAPÍTULO VII

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 7.01. Conclusiones

- Se concluye que mediante la implementación de talleres de motivación, liderazgo y relaciones impersonales que se asumió con un piloto que fue dirigido a los Alumnos de Primero "B" de la Carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, proyectará para que el Instituto Tecnológico Superior Cordillera lo realice con el talento humano del área administrativa y así que se mantengan las buenas relaciones y el afable clima laboral que existe en el mismo.
- Lo que se refiere al liderazgo efectivo se observó y se saca como conclusión que mediante el ejercicio realizado como fue "Construyendo mi casa", se determina que con un conocimiento asertivo de lo que es el liderazgo se fomentarán mejor el dominio de sus actividad en cuanto al desarrollo profesional, siendo fundamento para un buen direccionamiento y comprensión de los objetivos.
- Las cordiales relaciones interpersonales permiten que la interacción sea más óptima entre compañeros y poder verlo reflejado en su vida personal, familiar y laboral, generando así que ellos presenten una comunicación asertiva en su trato y que el clima laboral sea afable.
- Se ha podido determinar que el dar oportunidades de capacitación al talento humano, ayuda a que el mismo se motive y se sienta como pieza fundamental en

---

el cumplimiento de la filosofía institucional, siendo el talento humano capacitado fundamentándose como una ventaja competitiva en el mercado laboral.

---

## 7.02. Recomendaciones

- Se recomienda que el Instituto Tecnológico Superior Cordillera implemente y ejecute este taller en su cronograma laboral, para que el talento humano cuente con talleres que busquen siempre mantener elevada su motivación y potencializarla, que se dé un correcto liderazgo en el cumplimiento de objetivos y de la misma manera busquen que las relaciones interpersonales sean afables y las más óptimas, dejando la unión de los tres puntos llegar a un clima laboral satisfactorio.
- Se sugiere tener un correcto seguimiento del profesional y de la realización de sus actividades, permitiendo que el mismo crezca dentro de la Institución, y que el talento humano sienta empoderamiento de sus actividades y del objetivo a cumplir.
- Es recomendable revisar que la comunicación interna sea asertiva, evitando así malos entendidos y evitando llegar a conflictos laborales o con el cliente externo.
- El éxito de una Institución depende los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias de su talento humano; es por eso que, se recomienda que el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, siga preparando a su talento humano de forma eficiente, logrando que esté altamente capacitado y así poder convertirse en una ventaja competitiva frente a la competencia.

## BIBLIOGRAFÍA

Bittel, L. y Ramser, J. (2000). *Motivación en el seno de una organización*. Enciclopedia del Management. España: Editorial Océano.

Chaparro, L. (2006). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones: Factores diferenciadores entre las empresas públicas y privadas*. Revista Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales. Universidad Nacional de Colombia. Colombia. Volumen 16, pp, 7-32.

García, V. (2010). *Motivación Laboral: Herramientas de empleo*. Coyuntura Económica. Recuperado el 11 de Agosto del 2015 de:  
<http://coyunturaeconomica.com/herramientas/motivacion-laboral>

Hernández, L. (2012). *Papel del líder y formación para líderes*. Todo Ingeniería Industrial. Recuperado el 15 de Junio del 2015, de:  
<https://todoingenieriaindustrial.files.wordpress.com/2012/09/1-1-1-papel-del-ic3adder-y-formacic3b3n-para-ic3adder.pdf>

Hernández, M. (2010). *Aprende a comunicarte con los demás: Cuatro pasos para ser asertivo*. Organízate ya. México. Recuperado el 17 de Agosto del 2015, de:  
<http://www.organizateya.com/asertivo.htm>

Itziar, M. (2011). *Tipos de Taller*. pp,1 – 4. ClubEnsayos.com. Recuperado el 7 de Agosto del 2015, de: <https://www.clubensayos.com/Ciencia/Tipos-De-Taller/48504.html>

Los RecursosHumanos.com (2014). *Programas de motivación para los empleados.*

Recuperado el 12 de Agosto del 2015, de:

<http://www.losrecursoshumanos.com/programas-de-motivacion-para-empleados/>

Lupano, M. y Castro, A. (2008). *Liderazgo y género: Identificación de prototipos de liderazgo efectivo.* Universidad de Palermo. Perspectivas en Psicología. Revista de Psicología y Ciencias Afines, pp, 69 – 77. Recuperado el 11 de Agosto del 2015, de: [http://www.palermo.edu/cienciassociales/psicologia/investigacion/libros\\_capitulos.html](http://www.palermo.edu/cienciassociales/psicologia/investigacion/libros_capitulos.html)

Matteucci, A. y Barros, V. (2013). *Diseño de una metodología para la graficación de funciones racionales a través de talleres: El concepto de taller.* Escuela Politécnica Superior del Litoral. Facultad de Ciencias Naturales y Matemáticas. Ecuador. Tesis para la obtención del título de Master, pp, 11 - 12.

Méndez, A. (2013). *Liderazgo: Liderazgo Transaccional.* Euroresidentes. Recuperado el 15 de Agosto del 2015, de: <http://liderazgo.euroresidentes.com/2013/10/liderazgo-transaccional.html>

Méndez, A. (2013). *Motivación.* Euroresidentes. Recuperado el 15 de julio del 2015, de: <http://motivacion.euroresidentes.com/p/motivacion-y-mas.html>

Pérez, L. (2001). *Liderazgo efectivo en organizaciones sociales.* Programa de Capacitación y Metodología. Chile, pp, 3-13. Recuperado el 15 de Agosto del 2015, de: <https://juanfe.org/wp-content/uploads/2013/03/liderazgo.pdf>

Palomo, M. (2010). *Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo: Liderazgo.* España. 6<sup>ta</sup> Edición. Editorial ESIC, pp, 21 – 24.

---

Real Academia de la Lengua (2014). *Liderazgo*. Diccionario de la Lengua Española.

Madrid. 23ª Edición. Recuperado el 15 de Junio del 2015, de:

<http://lema.rae.es/drae/?val=liderazgo>

Recio, J. (2007). *Outdoor Training, una nueva fórmula para incentivar al trabajador*.

Eroski Consumer. Recuperado el 20 de Agosto del 2015, de:

[http://www.consumer.es/web/es/economia\\_domestica/trabajo/2007/12/25/173216.ph](http://www.consumer.es/web/es/economia_domestica/trabajo/2007/12/25/173216.ph)

p

Rodríguez, d. (2012). *La comunicación interpersonal e intrapersonal: Asertividad*.

Recuperado el 17 de Agosto del 2015, de:

<http://laasertividadylacomunicacion.blogspot.com/>

Saguma, A. y Vílchez Z. (2012). *Psicología Organizaciones: Programa de motivación*

*para una empresa*. Universidad César Vallejo. Escuela de Psicología. Perú.

Recuperado el 8 de Agosto del 2015, de:

<http://es.slideshare.net/albertoramos666/programa-de-motivacin-para-una-empresa>

Sastre, M. (2009). *Diccionario de Economía y Empresas: Motivación*. Diccionario de

Dirección de Empresas y Marketing. España: Editorial del Economista, pp, 169.

Soto, B. (2001). *Formación Continua: Outdoor Training*. Formación empresarial.

Gestión.org. Recuperado el 20 de Agosto del 2015, de:

<http://www.gestion.org/formacion-empresarial/formacion-continua/39075/que-es-outdoor-training/>

Universidad de Antioquia. (2010). Recuperado el 07 de agosto del 2015, de:

<http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/ceo/article/viewFile/1650/1302>

---

Ziglar, Z. (2009). *Motivación y el éxito: ¿Cuáles son los beneficios de estar motivado?*.

Éxito para Dummies. Recuperado el 11 de Agosto del 2015, de:

[http://www.deganadores.com/index.php?view=article&catid=15:motivacion&id=201:la-motivacion-y-el-exito-icuales-son-los-beneficios-de-estar-motivado-&option=com\\_content&Itemid=3](http://www.deganadores.com/index.php?view=article&catid=15:motivacion&id=201:la-motivacion-y-el-exito-icuales-son-los-beneficios-de-estar-motivado-&option=com_content&Itemid=3)

## WEBGRAFÍA

<http://www.secretariacapacitacion.gob.ec/wp-content/uploads/2013/07/Decreto-Ejecutivo-680-17-marzo-2011.pdf>

<http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-2.-auspiciar-la-igualdad-la-cohesion-la-inclusion-y-la-equidad-social-y-territorial-en-la-diversidad>

[http://www.derecho-ambiental.org/Derecho/Legislacion/Constitucion\\_Asamblea\\_Ecuador\\_4.html](http://www.derecho-ambiental.org/Derecho/Legislacion/Constitucion_Asamblea_Ecuador_4.html)

<http://www.cordillera.edu.ec/mision-vision-y-valores.html>

<http://www.cordillera.edu.ec/images/cordillera/documentos/bienestar.pdf>

# ANEXOS

**TABLA N° 1 MATRIZ “T”**

APÉNDICE “A”

MATRIZ “T”					
Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Desfavorable Clima Laboral del área administrativa del Instituto Tecnológico Superior Cordillera y atención inadecuada del cliente interno con los estudiantes.	Inexistencia de talleres de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales en el personal del área administrativa del Instituto Tecnológico Superior Cordillera.				Favorable Clima Laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Superior Cordillera y atención propicia al cliente externo.
Fuerza Impulsadora	I	PC	I	PC	Fuerza Bloqueadora
Implementación de un taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales.	1	5	3	1	Desinterés de la implementación del taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales por parte del personal.

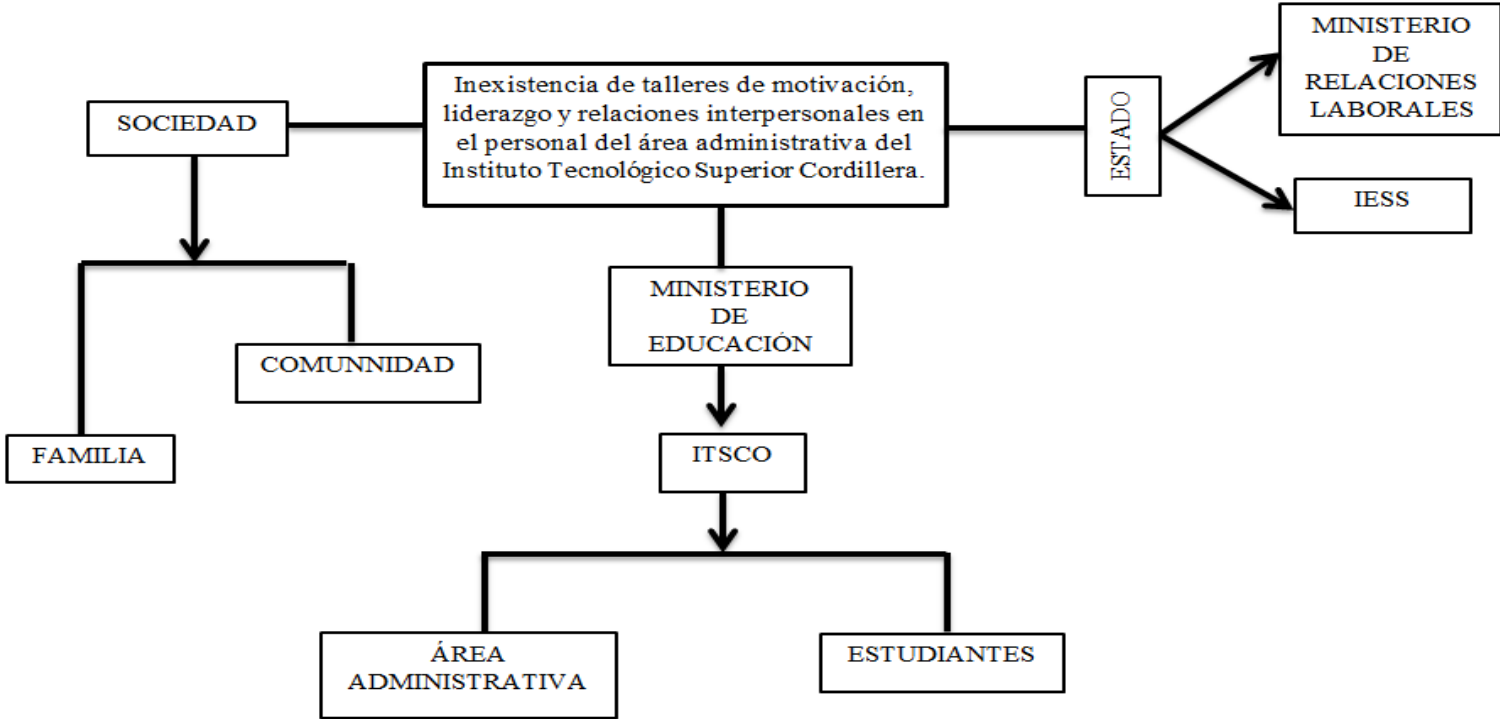
Desarrollar actividades deportivas donde el personal intervenga logrando así una interacción.	2	4	3	2	Poco apoyo de las Autoridades sobre las actividades deportivas.
Promover el compromiso del personal para incrementar el amor a la Institución.	3	5	4	1	Empoderamiento inadecuado del personal para con la Institución.
Promover la estabilidad laboral del personal.	3	5	3	1	Rotación de personal.
Programas que promuevan los beneficios de relaciones interpersonales, liderazgo y la motivación del personal administrativo.	1	5	4	2	Inadecuada distribución del tiempo para organizarse.

**Fuente:** ITSCO

**Elaborado por:** Paola Tatayo

**FIGURA N° 1 MAPEO DE INVOLUCRADOS**

APÉNDICE “B”



Fuente: ITSCO  
Elaborado por: Paola Tatayo

**TABLA N° 2 MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS**

APÉNDICE “C”

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERÉS SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS, MANDATOS Y CAPACIDADES	INTRÉS SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
ESTADO	Prestar servicios de capacitaciones al personal y a los directivos que ayuden al mejoramiento de las relaciones interpersonales.	Desinterés al asistir a las capacitaciones que imparta el Estado.	Decreto Ejecutivo No. 680. Estructura de Capacitación y Formación Profesional.	Disminuir la desmotivación en el entorno organizacional.	Escases de recursos económicos para cubrir la demanda de mercado.
MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES	Fomentar planes de bienestar colectivos, orientados a la motivación.	Descuido de información oportuna por parte del Departamento del Talento Humano del ITSCO.	Inciso 2.1. Una idea movilizadora del punto 2. El Socialismo del Buen vivir del PNBV.	Trabajar en talleres para promover el empoderamiento del personal.	Poco interés por parte del personal administrativo para reconocer y solucionar el problema.

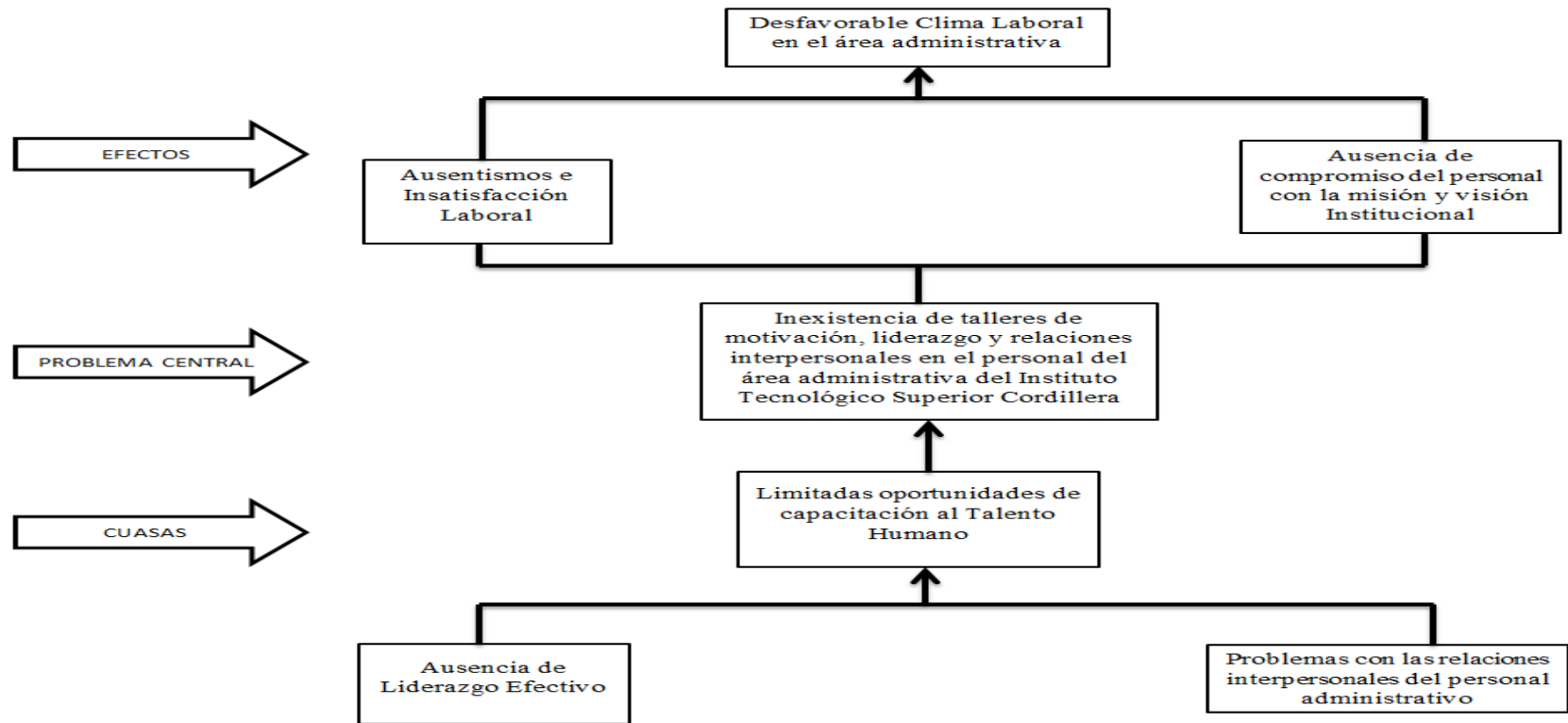
ÁREA ADMINISTRATIVA ITSCO	Orientar al personal administrativo sobre los beneficios del empoderamiento institucional.	Personal administrativo desinteresado en un empoderamiento adecuado.	Inciso 5 del Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador.	Fomentar el conocimiento sobre herramientas que permitan un ambiente de excelentes relaciones personales enfocadas en la motivación.	La carencia de apoyo de las Autoridades.
ESTUDIANTES	Atención adecuada, cordial y mutua por parte del personal del área administrativa y estudiantes.	Clientes externos descontentos con la atención recibida.	Misión del ITSCO	Relación afable entre clientes internos y externos del ITSCO.	Discusiones severas entre estudiantes y personal administrativo.
ITSCO	Permitir a los estudiantes ejecutar estos proyectos de motivación laboral, liderazgo y relaciones interpersonales.	Estudiantes con pocos conocimientos respecto al tema.	Inciso C del Artículo 3, del Reglamento del Departamento de Desarrollo Humano y Bienestar Estudiantil del ITSCO.	Aplicación del proyecto en mejora de la problemática presentada.	Información Inadecuada y poco apoyo de las autoridades.

**Fuente:** ITSCO

**Elaborado por:** Paola Tatayo

## FIGURA N° 2 ÁRBOL DE PROBLEMAS

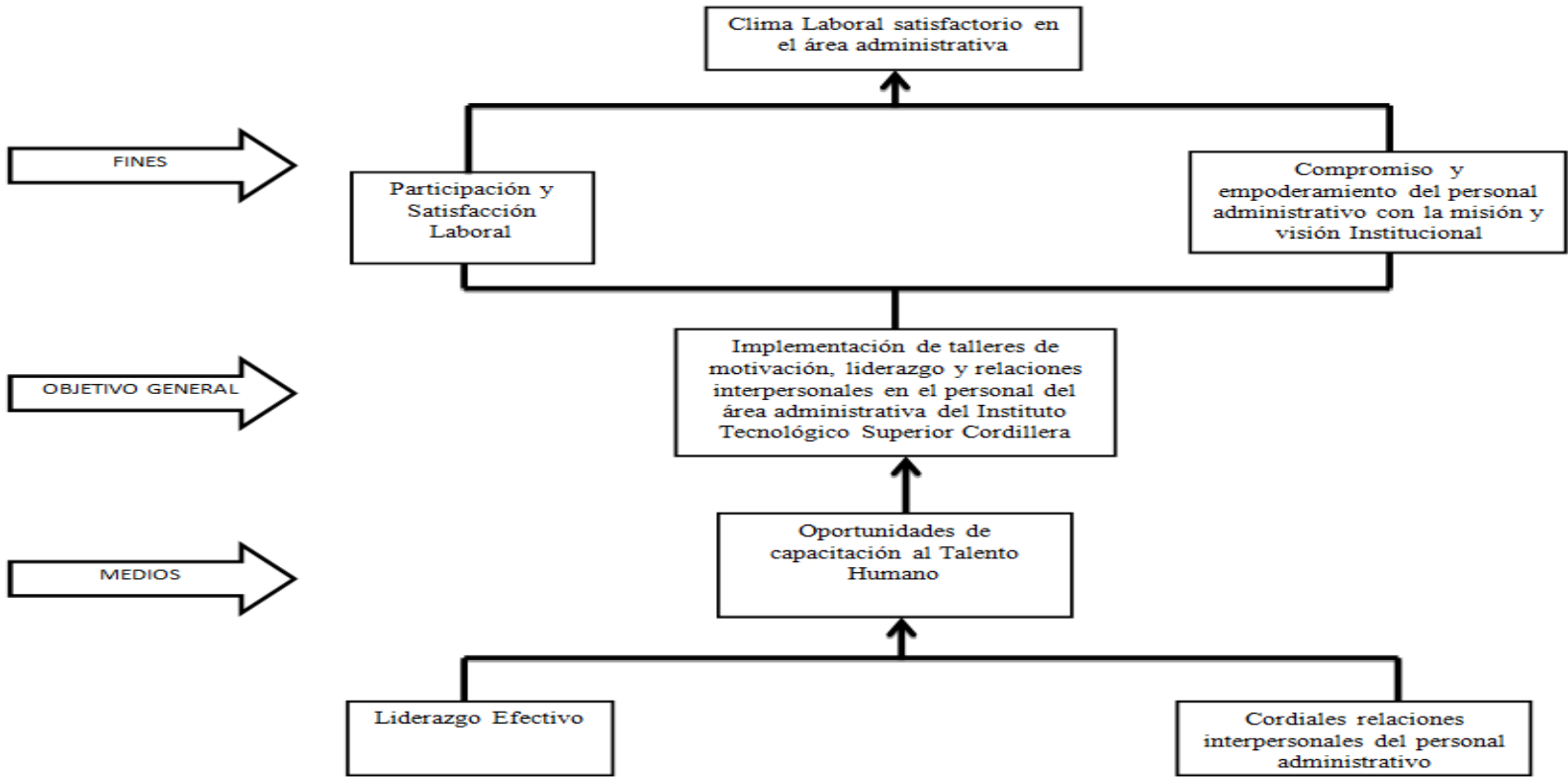
### APÉNDICE “D”



Fuente: ITSCO  
Elaborado por: Paola Tatayo

**FIGURA N° 3 ÁRBOL DE OBJETIVOS**

APÉNDICE “E”



Fuente: ITSCO  
Elaborado por: Paola Tatayo

**TABLA N° 3 MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS**

APÉNDICE “F”

<b>OBJETIVO</b>	<b>IMPACTO SOBRE EL PROPÓSITO</b>	<b>FACTIBILIDAD TÉCNICA</b>	<b>FACTIBILIDAD FINANCIERA</b>	<b>FACTIBILIDAD SOCIAL</b>	<b>FACTIBILIDAD POLÍTICA</b>	<b>TOTAL</b>	<b>CATEGORÍA</b>
Liderazgo Efectivo	4	4	5	4	4	21	M.A.
Cordiales relaciones interpersonales del personal administrativo	4	4	5	4	5	22	M.A.
Oportunidades de capacitación al Talento Humano	4	5	5	5	5	24	A.
Implementación de talleres de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales para el personal del área administrativa del ITSCO	4	5	5	5	5	24	A.

Fuente: ITSCO

Elaborado por: Paola Tatayo

**TABLA N° 4 MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS**

APÉNDICE “G”

<b>OBJETIVOS</b>	<b>FACTIBILIDAD DE LOGRARSE</b>	<b>IMPACTO GÉNERO</b>	<b>IMPACTO AMBIENTAL</b>	<b>RELEVAN-CIA</b>	<b>SOSTENIBILI-DAD</b>	<b>TOTAL</b>	<b>CATE-GORÍ A</b>
Liderazgo Efectivo	Los principales beneficiarios son los empleados. (5)	Respeto a los derechos de los trabajadores. (4)	Mejoramiento al entorno físico laboral. (4)	Fortalecer el trabajo en equipo. (5)	Personal que asiste a la ayuda profesional. (4)	22	M.A.
Cordiales relaciones interpersonales del personal administrativo	Buena salud mental del talento humano. (5)	Incremento de sociabilización laboral. (4)	Desenvolvimient o social en el entorno laboral. (5)	Adecuadas relaciones interpersonales. (5)	Fortalecer los lazos laborales. (4)	23	A.
Oportunidades de capacitación al Talento Humano	Apoyo técnico para el personal administrativo. (4)	Personal administrativo sin estancamiento para crecer profesionalmente. (4)	Personal que respeta pensamientos e individualidades. (5)	Talento Humano que desarrollan sus capacidades a un nivel competitivo. (5)	Personal administrativo totalmente capacitado. (5)	23	A.

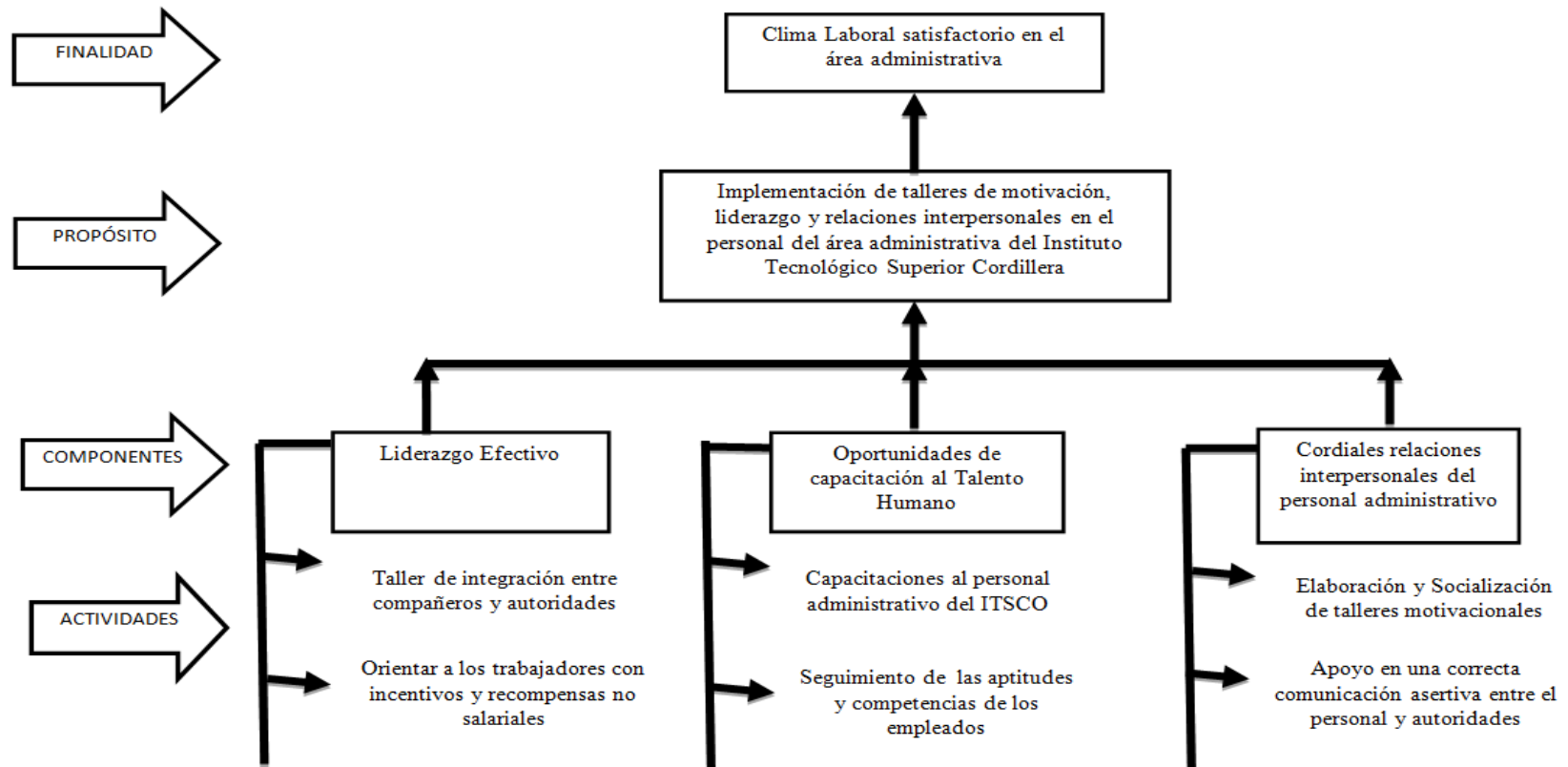
Implementación de talleres de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales para el personal del área administrativa del ITSCO	Favorable clima laboral en el área administrativa.  (5)	Personal administrativo que apoyen el desarrollo de los talleres.  (4)	Comunicación asertiva entre compañeros y Autoridades.  (5)	Respeto a los artículos de los derechos y obligaciones del Código Laboral.  (5)	Mejoramiento de la calidad de vida laboral.  (5)	24	A.
<b>TOTAL</b>						<b>91</b>	<b>ALTA</b>

**Fuente:** ITSCO

**Elaborado por:** Paola Tatayo

## FIGURA N° 4 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS

### APÉNDICE “H”



Fuente: ITSCO  
 Elaborado por: Paola Tatayo

**TABLA N° 5 MATRIZ DE MARCO LÓGICO**

APÉNDICE “I”

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS (+)
<p>Clima laboral satisfactorio en el área administrativa.</p>	<p>La integración y la convivencia entre compañeros y autoridades fomentaran que se den afables relaciones interpersonales tanto en el presente como en el futuro, teniendo en cuenta que la propuesta se ejecute, siendo está a mediano plazo; ya que por cuestiones de cronograma laboral del personal del área administrativa, no se pudo realizar el taller con el talento humano a quien iba destinado, por lo que se dio la oportunidad que se realice un piloto del mismo con los Alumnos de Primero “B” de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal arrojando los siguiente indicadores. Antes de socializar el taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales, los alumnos consideran que el</p>	<p>Registros estadísticos en base a encuestas realizadas a los Alumnos de Primero “B” Administración de Recursos Humanos – Personal.</p>	<p>Incorporar al sistema talleres que promuevan la integración.</p>

	<p>trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de objetivos con un 64% de la población encuestada y después de socializar el taller, se determina que el 100% de la muestra consideran que es importante el trabajo en equipo, mismo que tienen un gran apego al sustento de un clima laboral favorable, y que con el conocimiento brindado se promoverá una mejor integración. Esto refleja que si se ejecuta en el área administrativa proyectará a largo plazo un clima satisfactorio para la Institución.</p>		
--	--	--	--

PROPÓSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS (+)
<p>Implementación de talleres de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales en el personal del área administrativa del ITSCO.</p>	<p>En la realización del piloto sobre el taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales en los Alumnos de Primero “B” de Administración de Recursos Humanos – Personal sobre los temas a tratar los alumnos conocen de los mismos con un 45% de la población encuestada y una vez que se dio a conocer, los alumnos tienen un conocimiento de los temas con un 100%. Esto nos permite ver que si se realizan los talleres en el área administrativa arrojarán los mismos resultados en tanto a conocimiento, y esto promoverá que a largo plazo se apliquen regularmente dentro del cronograma laboral.</p>	<p>Registros estadísticos en base a encuestas realizadas a los Alumnos de Primero “B” Administración de Recursos Humanos – Personal.</p>	<p>Talleres realizados constantemente según programación en el cronograma de actividades establecido y debidamente aprobado por las autoridades.</p>

COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS (+)
Oportunidades de capacitación al talento humano.	Las autoridades de la Institución mejorarán su coordinación y la puesta en marcha de actividades por medio de cronogramas, buscando promover oportunidades de capacitación al Talento Humano, contando con profesionales altamente calificados para estos procesos en pro del personal administrativo.	Registros estadísticos en base a encuestas realizadas a los Alumnos de Primero “B” Administración de Recursos Humanos – Personal.	Asesoramiento de capacitaciones laborales impartidas por el Ministerios de Relaciones Laborales.
Liderazgo efectivo.	La presión laboral está por parte de las autoridades y jefes de áreas, al implementar la presencia de un liderazgo efectivo, que ayude al cumplimiento de los objetivos institucionales, sin propagar estrés laboral en el personal del área administrativa.	Registros de opiniones de los Alumnos de Primero “B” Administración de Recursos Humanos – Personal para que la presencia de un liderazgo efectivo sea notoria.	Personal dispuesto a intervenir en programas de ayuda para que se pueda desarrollar y se note la presencia de un liderazgo efectivo.
Cordiales relaciones interpersonales del personal administrativo.	Al mantener un favorable clima laboral, las relaciones interpersonales serán óptimas, y la ausencia de conflictos laborales será la respuesta después de impartir el taller.	Registros de opiniones de los Alumnos para que las relaciones interpersonales lleguen a su optimización.	Dep. RRHH disponga de medios que apoyen a buenas relaciones interpersonales.

ACTIVIDADES	RESUMEN DE PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS (-)
1.1. Capacitaciones al personal administrativo del ITSCO.	Gastos Corrientes Viáticos (pasajes) Impresiones Documentos de información	Facturas y comprobantes de venta recibidos.	Desinterés por parte de las Autoridades.
1.2. Seguimiento de las aptitudes y competencias de los empleados.	Gastos de alimentación Empastado Gastos de inversión Equipo de oficina		Actitud negativa por parte del personal al momento de realizar el taller.
2.1. Taller de integración entre compañeros y autoridades.			Organización inadecuada para la ejecución del taller.
2.1. Orientar a los trabajadores con			

incentivos y recompensas no salariales.			
3.1. Elaboración y socialización de talleres motivacionales.			
3.2. Apoyo en una correcta comunicación asertiva entre el personal y autoridades.			

Fuente: ITSCO  
 Elaborado por: Paola Tatayo

A continuación se presentan los diferentes aspectos importantes que han contribuido al desarrollo del proyecto.

Se agradece al Instituto Tecnológico Superior Cordillera y a la Escuela de Administración por brindar la apertura de los datos, y que por cronograma laboral no se pudo dar pero se agradece la predisposición de permitir brindar un piloto a los Alumnos de Primero “B” de la Carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal.

Los anexos presentados a continuación simbolizan el trabajo que se ha realizado durante la aplicación del piloto.

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

*"Reunirse en equipo es el principio, mantenerse en equipo es el progreso y trabajar en equipo asegura el ÉXITO"*

*Henry Ford*

**DATOS**

Género

Masculino ( )

Femenino ( )



**CUESTIONARIO**

1. **¿Conoce Usted sobre el tema de la motivación laboral, el liderazgo empresarial y las relaciones interpersonales?**

SI ( )

NO ( )

2. **¿Sabe Usted los beneficios psicológicos de estar motivado?**

SI ( )

NO ( )

3. **¿Conoce Usted sobre el Outdoor Training?**

SI ( )

NO ( )

4. **¿Conoce Usted los tipos de motivación que existen?**

SI ( )

NO ( )

**5. ¿Sabe Usted cuáles son las herramientas motivacionales?**

SI ( )                      NO ( )

**6. ¿Sabe Usted que las consecuencias positivas de un liderazgo efectivo?**

SI ( )                      NO ( )

**7. ¿Conoce Usted los tipos de liderazgo que existen?**

SI ( )                      NO ( )

**8. ¿Sabe Usted que son las relaciones interpersonales?**

SI ( )                      NO ( )

**9. ¿Conoce Usted como ser asertivo en la comunicación?**

SI ( )                      NO ( )

**10. ¿Considera Usted que el trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de objetivos?**

SI ( )                      NO ( )

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

*"El talento gana juegos, pero el Trabajo en Equipo y la Inteligencia gana campeonatos"*

Michael Jordan.

### DATOS

Género

Masculino ( )

Femenino ( )



**Después de haber recibido el taller de motivación, liderazgo y relaciones interpersonales para el área administrativa del ITSCO**

### CUESTIONARIO

**1. ¿Con la información recibida Usted ya conoce sobre la motivación laboral, el liderazgo empresarial y las relaciones interpersonales?**

SI ( )

NO ( )

**2. ¿Después de asistir al taller, sabe Usted los beneficios psicológicos de estar motivado?**

SI ( )

NO ( )

**3. ¿Con el taller recibido, conoce Usted sobre el Outdoor Training?**

SI ( )

NO ( )

**4. ¿Con el taller recibido, conoce Usted sobre el Outdoor Training?**

SI ( )

NO ( )

5. **¿Conoce Usted después de asistir al taller los tipos de motivación existentes?**  
SI ( ) NO ( )
6. **¿Con la información adquirida, sabe Usted cuáles son las herramientas motivacionales?**  
SI ( ) NO ( )
7. **¿Posteriormente de asistir al taller, sabe Usted sobre las consecuencias positivas de un liderazgo efectivo?**  
SI ( ) NO ( )
8. **¿Después de acudir al taller, conoce Usted los tipos de liderazgo que existen?**  
SI ( ) NO ( )
9. **Sabe Usted con la información recibida ¿qué son las relaciones interpersonales?**  
SI ( ) NO ( )
10. **¿Conoce Usted cómo ser asertivo en la comunicación con la información recibida?**  
SI ( ) NO ( )
11. **¿Después del taller impartido, considera Usted que el trabajo en equipo es importante para el cumplimiento de objetivos?**  
SI ( ) NO ( )

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

## LIDERAZGO

El liderazgo es el arte de poder influenciar, y conducir a personas, una actitud de liderazgo puede surgir cuando se trabaja con un equipo de personas, atrayendo seguidores, influenciando positivamente en las actitudes y comportamiento e incentivándolos para trabajar por un mismo objetivo.



## RELACIONES INTERPERSONALES

Las relaciones interpersonales engloban el contenido y calidad de la interacción entre las personas, y están definidas tanto por su comportamiento observable en la interacción como por las sensaciones



que van asociadas a la misma. Estos intercambios habitualmente son personales, de tú a tú, y en ellos suelen intervenir canales de comunicación verbales.

## OUTDOOR TRAINING



## INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

### Taller de Motivación, Liderazgo y Relaciones Interpersonales.



CLIMA LABORAL

ADECUADO

2015-2015

## **MOTIVACIÓN**

La motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con el de voluntad y el del interés

### **TIPOS DE MOTIVACIÓN**

#### **Motivación Intrínseca**

Surge dentro del sujeto. Obedece a motivos internos. Ejem. Deseos de aprender para saber. Necesidad de hacer bien las cosas por satisfacción propia

#### **Motivación Extrínseca**

Se estimula desde el exterior ofreciendo recompensas. Ejem. Llegar a tiempo al trabajo para ganar un bono de puntualidad.

### **BENEFICIOS PSICOLÓGICOS DE ESTAR MOTIVADO**



CREATIVIDAD-ENERGÍA-SALUD-MAGNETISMO-RECONOCIMIENTO-  
OPTIMISMO-PRODUCTIVIDAD

## **MOTIVACIÓN LABORAL**

La motivación laboral consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, de tal manera favorecer tanto los intereses de la organización e intereses propios.



## **HERRAMIENTAS MOTIVACIONALES**

Las personas necesitan estar seguras de que son apreciadas y valoradas, que sus esfuerzos y aportes son reconocidos, que gracias a estas acciones obtendrán gratificaciones, y que sus puestos de trabajo son espacios seguros y confiables, de donde obtienen el sustento para sobrevivir y para alcanzar un constante desarrollo personal. Este bienestar del trabajador se traduce en alto rendimiento y mayor productividad económica y de imagen para la organización, de allí la importancia de la implementación de políticas claras y efectivas de motivación laboral en pro de la empresa



- ✓ Socialización del taller.



- ✓ Exposición de los temas.



- ✓ Entrega de encuestas iniciales.



- ✓ Entrega de materiales para iniciar la actividad.



✓ Realización de la actividad “Construyendo mi casa”.



✓ Trabajos terminados de la actividad grupal



✓ Entrega de encuestas finales

