**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS**

**HUMANOS - PERSONAL**

# MEJORAR EL CLIMA LABORAL A TRAVÉS DE UN PLAN MOTIVACIONAL PARA COMBATIR EL ESTRÉS LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERIODO 2019.

**Trabajo de Integración Curricular previo la obtención del título de**

**Tecnólogo en Administración en Recursos Humanos y Personal**

**Tipo de Trabajo de Integración Curricular:**

**I + D + I**

**Autor:** Yarely Tenezaca Maldonado

**Tutor:** Ing.Geovanny Barragán Grandez MBA.

Quito, Enero 2020

TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

## ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Quito, 15 de noviembre de 2019

El equipo asesor del trabajo de Titulación de las Sr. (Srta.) **TENEZACA MALDONADO YARELY DE LA CRUZ**, de la carrera de Administración de Recursos Humanos – Personal, cuyo tema de investigación fue: **MEJORAR EL CLIMA LABORAL A TRAVÉZ DE UN PLAN MOTIVACIONAL PARA COMBATIR EL ESTRÉS LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERIODO 2019,** una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.

ING. GEOVANNY BARRAGAN
**Tutor de Proyectos**

ING. GUIDO FRANCO
**Lector de Proyectos**

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CORDILLERA"

NOV. 2019

PSIC. FABIAN JARA
**Delegado de Titulación de la Carrera**

ING. FRIKTZIA MENDOZA
**Directora de Carrera**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Yarely Tenezaca juro que mi investigación es de autoría autónoma, con contenido original, de fuentes verificables, autenticas, en las cuales se respetaron las disposiciones legales en los cuales se protegen los derechos del autor, como sus ideas, doctrinas, resultados, conclusiones con las cuales me ha permitido, crear una percepción personal que es de mi absoluta responsabilidad.



Yarely Tenezaca Maldonado

C.I. 0929058857

## LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Tenezaca Maldonado Yarely de la Cruz, portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 0929058857 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: "En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.", otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado "mejorar el clima laboral a través de un plan motivacional para combatir el estrés laboral en el departamento de talento humano de la universidad central del ecuador en el periodo 2019." con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



_____

Yarely Tenezaca Maldonado

C.I. 0929058857

Quito 15 de noviembre de 2019

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi estimado tutor gracias por el apoyo, la paciencia, las risas, el tiempo que se quedaba ayudándonos y guiándonos para que hoy esto sea posible.

A mis inolvidables profesores, sin duda alguna me llevo en el corazón un pedacito de cada uno, gracias por su paciencia, ayuda, por ser más que docentes, amigos para cada uno de los alumnos que Dios los bendiga siempre.

# DEDICATORIA

Dedico esta tesis primero a Dios por darme las fuerzas del día a día para comenzar con fuerzas y ánimos, por la salud de mi familia, por nunca dejar que me dé por vencida.

A mi pequeña Eliana, la persona que impulsa mi vida y hace de mis días los más felices y de mi cansancio saca fortaleza para continuar, todo lo que hago en mi vida es pensando en ti bebe.

A mi querido esposo, sabes que esto no hubiese sido posible sin tu apoyo, si tus ánimos, sin tu tiempo para con nosotras, Gracias porque siempre estás en los mejores y peores momentos de mi vida y sobre todo Gracias por creer en mí.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA ..... **iii**

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL ..... **iv**

AGRADECIMIENTO ..... **v**

DEDICATORIA ..... **vi**

ÍNDICE DE CONTENIDO ..... **vii**

ÍNDICE DE FIGURAS ..... **x**

ÍNDICE DE TABLAS ..... **xi**

ÍNDICE DE ANEXOS ..... **xii**

**CAPÍTULO I** ..... **1**

ANTECEDENTES ..... 1

1.01 Contexto ..... 1

1.01.01 Macro ..... 3

1.01.02 Meso ..... 4

1.01.03 Micro ..... 5

1.02 Justificación ..... 6

1.03 Definición del Problema (Matriz T) ..... 7

1.03.01 Análisis de la Matriz T ..... 11

**CAPITULO II** ..... **14**

INVOLUCRADOS ..... **14**

2.01 Mapeo de involucrados ..... 14

2.02. Matriz de involucrados ..... **15**

2.02.01 Análisis de matriz de involucrados ..... 16

**CAPITULO III** ..... **21**

PROBLEMAS Y OBJETIVOS ..... **21**

3.01 Árbol de problemas ..... **21**

3.01.01 Análisis del árbol de problemas .....22

3.02 Árbol de objetivos .....**23**

3.02.01 Análisis de árbol de objetivos.....24

**CAPITULO IV**.....**25**

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS .....**25**

4.01 Matriz de alternativas .....**25**

4.01.01 Análisis de la matriz de alternativas.....**26**

4.02 Matriz de análisis de impacto de los objetivos.....**29**

4.02.01 Análisis de la matriz de impacto de los objetivos .....30

4.03 Diafragma de estrategias .....**32**

4.03.01 Análisis del diagrama de estrategias.....33

4.04 Matriz de marco lógico.....**34**

**CAPITULO V** .....**36**

5.01 Marco Teórico .....36

5.01.01. Plan .....36

5.01.02. Plan Motivacional.....37

5.01.03. Relaciones Interpersonales .....38

5.01.04. Clima Laboral .....39

5.02 Marco Metodológico .....41

5.02.01 Delimitación de la Investigación .....41

5.02.02 Método de Investigación .....41

5.02.03 Tipo de investigación.....43

5.02.04 Técnica de Investigación .....44

5.03 Encuesta.....45

5.03.01 Procesamiento y análisis de la información .....46

5.04 Desarrollo del Plan Motivacional .....52

5.04.01. Actividad 1 .....52

5.04.02. Actividad 2 .....52

5.04.03. Actividad 3 .....53

5.04.05. Conclusiones.....53

**CAPITULO VI.....54**

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS **.....54**

6.01 Recursos .....54

6.01.01 Recurso humano .....54

6.01.02 Recursos audiovisuales.....54

6.01.03 Infraestructura.....55

6.02 Cronograma .....56

**CAPITULO VII .....58**

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES **.....58**

7.01 Conclusiones.....58

7.02 Recomendaciones .....59

BIBLIOGRAFÍA **.....60**

ANEXOS **.....64**

# ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1.** Mapeo de involucrados .....14

**Figura 2** Árbol del problema .....21

**Figura 3** Árbol de objetivos.....23

**Figura 4.** Diagrama de estrategias .....32

**Figura 5.** Pregunta 1 .....46

**Figura 6.** Pregunta 2 .....47

**Figura 7.** Pregunta 3 .....48

**Figura 8**. Pregunta 4 .....49

**Figura 9.** Pregunta 5 .....50

**Figura 10.** Pregunta 6 .....51

# ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1.** Matriz T .....9

**Tabla 2.** Matriz de análisis de involucrados .....15

**Tabla 3** Matriz de Alternativas .....25

**Tabla 4** Matriz de análisis de impacto de los objetivos .....29

**Tabla 5** Matriz de marco lógico .....34

**Tabla 6.** Pregunta 1 .....46

**Tabla 7.** Pregunta 2 .....47

**Tabla 8.** Pregunta 3 .....48

**Tabla 9.**Pregunta 4 .....49

**Tabla 10.** Pregunta 5 .....50

**Tabla 11**. Pregunta 6 .....51

**Tabla 6** Cronograma .....56

# ÍNDICE DE ANEXOS

**Anexo 1.** Datos de los cumpleañeros con nombre y mes .....64

**Anexo 2**. Cronograma de Cumpleañeros por mes.....64

**Anexo 3.** Presentación del proyecto .....65

**Anexo 4.** Colaboradores de la UCE que asistieron a la presentación .....65

**Anexo 5.** Felicitación al cumpleañero del mes .....66

**Anexo 6.** Programa de futbol para motivación de Talento Humano.....66

**Anexo 7.** Equipo campeón de la participación en futbol .....67

**Anexo 8.** Celebración al cumpleañero de Talento Humano del mes .....67

**Anexo 9.** Felicitación en Talento Humano al cumpleañero del mes.....68

**Anexo 10.** Charla Motivacional .....68

**Anexo 11.** Participaciones de la charla motivacional.....69

# CAPÍTULO I

# ANTECEDENTES

## 1.01 Contexto

El clima laboral es el medio en donde se realiza y desarrolla cotidianamente el trabajo. La satisfacción de los docentes y su productividad está influenciado directamente por la calidad de este clima (Sánchez, 2010), el cual se encuentra condicionado por varias cuestiones, como: las normas internas de funcionamiento, condiciones ergonómicas del lugar donde se labora diariamente y del equipamiento que éste posee, incluso se considera las actitudes personales de cada compañero de trabajo, el estilo de liderazgo de superiores y jefes, el salarios, las remuneraciones, cada una de estas condiciones conjuntamente con la identidad y satisfacción personal del docente hacia su labor es lo que consolida y da como producto un clima o ambiente laboral (Castillo, 2017).

Al garantizar relaciones interpersonales sanas y fluidas con los compañeros de trabajo aseguramos un mejor clima en general para un trabajo productivo y de calidad, consecuentemente esto llega a aumentar el compromiso que el docente tiene hacia la institución (Sánchez, 2010). En el momento que se detectan deficiencias en el trabajo o en la presentación de resultados es cuando se recurre a planes motivacionales los cuales son capaces de generar un impacto considerable en la productividad del sector en donde se aplique el plan, combate directamente algún problema dentro del clima laboral, como el estrés laboral, pésimo trabajo de equipo y falta de comunicación (Pedraza, 2010).

Aquel problema socio-productivo que muchas personas padecen en el sector educación y el cual es el causante principal de problemas tanto físicos como psicológicos en docentes y administrativos es el estrés laboral.

Cuando se menciona el estrés laboral, la mayor parte de personas creen saber su significado específico cuando en realidad muchos solo tienen una vaga idea al respecto. La OMS (Organización Mundial de la Salud) lo definió como un "conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción" (Arcones, 2016). Dichas reacciones son protagonistas de ciertas sensaciones como: tensión, agobio, angustia o nerviosismo, las cuales dependiendo del individuo y de su capacidad pueden ser utilizadas de manera productiva o pueden llegar a ser un verdadero tormento.

El concepto de estrés no está ligado únicamente a una connotación negativa, más sin embargo debe ser prevenida en la mayor parte de los casos para que no represente un problema de salud (Cavanaugh, Boswell, & Roehling, 2000). Además, el estrés con el cual trabajaremos para este proyecto es aquel que está asociado al ámbito laboral, el mismo que puede ser puntual o crónico (la mayor parte de los casos del tipo crónico).

Ya definiendo el estrés laboral como el problema a tratar la respuesta propuesta a ello es un plan motivacional, la motivación en el aspecto laboral tiene como objetivo el análisis de los elementos y procesos que impulsan a los empleados, aquellos que dirigen la conducta de los mismos bajo un pensamiento optimista y de superación (Chacha Arteaga, 2014).

La motivación en el departamento de Talento Humano se vuelve un factor de vital importancia si el objetivo es mantener satisfechos a los colaboradores desempeñando

cada una de sus funciones, demostrando más eficiencia y compromiso a lo largo de su labor dentro de la Universidad Central.

Talento humano es considerada la columna vertebral de cualquier institución superior porque se encarga del manejo de contrataciones de los tres estamentos primordiales de la Universidad: docencia, administración y servicio. Si este departamento no rinde como es debido o presenta algún déficit los objetivos establecidos como Institución de educación no llegará a cumplirse. Un plan motivacional se presenta como la mejor estrategia de contingencia para mantener la eficiencia de este departamento y no colapsar en el intento.

### 1.01.01 Macro

La eficiencia del talento humano en el Ecuador ha sido drásticamente afectada a causa del clima laboral u organizacional de las instituciones superiores, este al ser una parte primordial para el correcto funcionamiento y rendimiento de toda la entidad educativa debe estar, por obligación, cumpliendo con su factor productivo como organización (Serrano, 2016). El empleo de métodos y técnicas que faciliten la evolución en las PYMES a favor del desarrollo es lo que se debe priorizar dentro de este ambiente laboral, para con ello generar ideas innovadoras, creativas y en busca de una mayor productividad a través del desarrollo de las habilidades y destrezas del Talento Humano.

El cambio cultural de las organizaciones a lo largo de este tiempo en el Ecuador a sido un factor a tomar en cuenta: En los setenta un supervisor se instruía con el fin de controlar personas, para los ochenta ya se mencionaba la calidad y productividad, es decir, tener un control en los procesos de trabajo, en los noventa ya se agregó la variable de un

valor. Actualmente todo eso a desembocado en hablar sobre sustentabilidad y equilibrio, rendiciones de cuenta, preservación ecológica, etc. (Cruz, 2004).

Bajo este foco de producción de valor agregado gracias a múltiples procesos productivos donde es vital el factor humano, es necesario partir de la premisa de (Pulgar, 2002, págs. 29-32): “el contar con Recurso Humano motivado devengará positivamente sus esfuerzos hacia la empresa traduciéndose en eficiencia y eficacia en los procesos productivos”. Desde ahí se entiende lo importante que es calibrar una buena cultura organizacional y más específicamente mejorar el clima laboral.

Se conoce que el estrés es altamente perjudicial para la salud tanto física como mental, este afecta a nivel personal y social, el departamento de Talento Humano en el sector universitario no está exento de sufrir sus consecuencias. Para poder obtener un cambio favorable se han tomado ciertas medidas de prevención que tienen como base principal fomentar la creatividad, mejorar la productividad e incitar a la innovación (Pedraza, 2010).

### 1.01.02 Meso

En Quito, cantón de la provincia de Pichincha, un clima laboral apropiado y eficiente se ha vuelto un requerimiento indispensable gracias a la gran cantidad de universidades, tanto públicas como particulares, que hay en la provincia. Dicho clima surge de las relaciones que mantienen los múltiples subsistemas, conjuntamente con la ligación que poseen los individuos con su medio (Hernández, 2011).

Las instituciones de educación superior buscan un continuo mejoramiento para el ambiente laboral, en donde cada persona realiza sus responsabilidades diariamente sin

llegar al sobreesfuerzo, lo cual permite la generación de altos niveles de productividad en donde se siente el buen trato y el reconocimiento, esto logra crear esa armonía entre colaboradores y directivos que es fundamental para los resultados de este proyecto.

Tomando en referencia el trabajo de (Barrera Palma, 2015) los parámetros a fortalecer dentro del departamento de Talento Humano son: el trabajo en equipo, equidad, innovación, sueldos y salarios, promociones, instalaciones, adecuaciones del medio y percepción de organización. Cuando el personal no esta o no se siente comprometido con su trabajo, con sus responsabilidades afecta los resultados de un proceso administrativo, lo que provoca una ineficiencia al momento de cumplir la función de talento humano.

El concepto de clima laboral en la Universidad llega a ser vista como una vivencia real subjetiva que depende de cada valoración personal de sus integrantes y de sus percepciones sobre un tema en concreto (Quinaluisa, 2011). Que un integrante de este ambiente presente estrés laboral severo desestabilizaría todo el entorno provocando que se atrofie el proceso de desarrollo y desequilibré la administración del talento humano, razón por la cual un plan motivacional en las universidades de Quito ha presentado grandes resultados dispersando aflicciones de los profesionales y devolviendo el equilibrio al ambiente laboral.

### 1.01.03 Micro

Concretamente podemos asegurar que el clima laboral y el estrés laboral son directamente proporcionales con el desempeño laboral de la Universidad Central del Ecuador (UCE), gracias a que el estrés laboral es considerado la mayor enfermedad ocupacional es que un plan motivacional o cualquier otra estrategia con el objetivo de

optimizar el clima organizacional es parte fundamental de una buena administración del talento humano (Erazo Ayora, 2012).

A cada uno de los colaboradores del departamento les llega a afectar de manera diferente el estrés, cada uno tiene patrones psicológicos diferentes, vive en condiciones diferentes y esta sometido a diferentes responsabilidades la mayor parte de tiempo, cualquier plan motivacional que se desarrolle debe estar arraigado a esas premisas para conseguir un mayor índice de integración posible y en cualquiera de las actividades pueda participar y conseguir el efecto deseado.

El estrés laboral y desempeño laboral se relacionan de forma coherente, al tener un buen territorio organizacional el trabajador logra ser cumplido con esfuerzo y responsabilidad, las tareas logran resultados favorables y esto se comprueba gracias a que a menor estrés laboral mayor desempeño lo cual es vital para la institución educativa UCE (Guzmán Araque, 2017).

## 1.02 Justificación

El Clima laboral es el espacio principal donde se desarrollan las actividades cotidianas que nos encargan realizar, este espacio influye directamente con la satisfacción laboral de los colaboradores dentro del departamento de Talento Humano.

El presente tema de investigación tiene como fin dar a conocer el porque es tan importante tener un público interno motivado, empoderado y satisfecho de sus labores cotidianas y realizando la labor más importante dentro de la Universidad que es el amor por el servicio a nuestra comunidad.

Cabe señalar que el personal y el rendimiento laboral que se maneje dentro del departamento de Talento Humano se refleja en toda la universidad ya que si mantenemos contentos y bien atendidos a nuestro público externo se va a reflejar en las demás dependencias de esta noble institución. Creando así la oportunidad de que se refleje en el buen servicio y buen mantenimiento de nuestras relaciones interpersonales y lo tomen como ejemplo para su lugar de trabajo y dentro de las aulas con nuestros estudiantes fomentando así un agradable clima laboral con toda nuestra comunidad.

Es por ello que queremos aportar de manera necesaria un plan Motivacional para el personal administrativo del departamento de Talento Humano de la Universidad Central del Ecuador, proporcionando y fomentando actividades de integración y reconocimientos, de tal manera que el cumplimento de nuestras metas a nivel institucional sean efectivas y eficaces para la formación de equipos de alto rendimiento.

**1.03 Definición del Problema (Matriz T)**

El estrés es una condición dinámica en la que un individuo se enfrenta a una oportunidad una demanda o un recurso relacionado con lo que desea y cuyo resultado se percibe tanto incierto como importante (Universidad De Santiago de Chile, 2015).

Chiavenato (2000) define el desempeño laboral como aquellas acciones y comportamientos que denotan los trabajadores, elementos fundamentales para el logro de los objetivos que la institución se ha propuesto, el eje fundamental de una organización es un buen desempeño laboral. Por esta razón, dicho desempeño no solo refleja la producción de unidades intangibles sino también de las no tangibles, como, por ejemplo:

El pensamiento creativo y analítico, la innovación, la capacidad de resolver conflictos o la destreza de impartir conocimiento.

La motivación en la organización llega a ser muy importante una ves analizado las premisas anteriores debido a que el personal motivado cumple con sus funciones y actividades de forma excelente; un colaborador motivado cumple con sus actividades con entusiasmo y con esa ilusión con la empezó el primer día, los resultados de su rendimiento y calidad reflejan éxito y traen prestigio a la Universidad (Caiza, 2018). De no existir personal motivado es imposible que se cumplan con rapidez los objetivos y metas de la institución, por lo tanto, se vuelve imposible que la UCE alcance el éxito en todo lo que se proponga y la productividad resulta gravemente afectada (Caiza, 2018).

***Tabla 1.*** *Matriz T*

| SITUACIÓN EMPEORADA | SITUACIÓN ACTUAL | | | | SITUACIÓN MEJORADA |
|---|---|---|---|---|---|
| Productividad y rendimiento laboral deficiente. Aumento de las malas relaciones interpersonales, haciéndose evidente el decrecimiento institucional por parte de los colaboradores y creando un clima laboral incapaz de ser productivo | Aplicar un plan motivacional para combatir el estrés laboral y mejor el ambiente laboral del departamento de talento humano de la Universidad Central del Ecuador | | | | Objetivos y metas del departamento de Talento Humano cumplidos, fomentando un clima laboral de confianza y respeto. Manteniendo un sentido de pertenencia corporativa por parte de los colaboradores. |
| **FUERZAS IMPULSADORAS** | **I** | **PC** | **I** | **PC** | **FUERZAS BLOQUEADORAS** |
| Elaboración y desarrollo de un plan motivacional a través de planes de incentivos e integración, y estrategias de motivación para los colaboradores | **1** | **4** | **5** | **1** | Presupuesto limitado como para poner en práctica un plan motivacional demasiado ambicioso |
| Ejecutar una valoración motivacional para identificar las necesidades, dudas y resultados de cada uno de los colaboradores en el proyecto | **2** | **5** | **4** | **1** | Desinterés de integrantes del departamento de Talento Humano el cual evite que se enteren de toda la información. |
| Predisposición y compromiso por parte de los colaboradores del departamento de Talento Humano. | **2** | **5** | **4** | **2** | Falta de compromiso o de interés por parte de los colaboradores |
| Lograr un sólido sistema administrativo de la universidad libre de fuentes de estrés, fomentando una identidad de pertenencia, apoyo constante y buenas relaciones interpersonales. | **2** | **4** | **4** | **1** | Desinterés por parte de las autoridades de la Universidad para dar a conocer la importancia de motivar a sus colaboradores y fomentar un ambiente libre de estrés laboral |
| Ejecutar y mantener un seguimiento de los talleres periódicos de motivación. | **2** | **5** | **4** | **2** | Descoordinación al momento de llevar un control y un registro de actividades. |

***Elaborado por:*** *Yarely Tenezaca (2019)*

***Fuente:*** *Autoría Propia*

### 1.03.01 Análisis de la Matriz T

La matriz T consta de la situación que se encuentra actualmente, la situación antes de la implementación del plan motivacional, la situación mejorada, las fuerzas impulsadoras, y las fuerzas bloqueadoras.

En la situación actual se evidencia que existe un poco empatía de unos a otros, poca interactividad entre ellos, generando un pésimo clima laboral, lleno de irregularidades, desacuerdos de unos a otra, en algunos casos no se conocen entre compañeros de trabajo por la distribución de áreas dentro del departamento de talento humano, al presentarse inconvenientes no llegan a un consenso que sea favorable para brindar la atención a docentes y administrativos que acuden por ella, generando desinformación, y en mucho de los casos poca agilización a los procesos de los que se encarga talento humano.

En la situación empeorada su rendimiento laboral es deficiente, aumentando las malas relaciones interpersonales, con un evidente caso de decrecimiento institucional por parte de los colaboradores, creando un clima laboral incapaz de ser sostenido.

La finalidad de este proyecto es mejorar el clima laboral del departamento de talento humano de la Universidad Central la cual, parte desde el mejoramiento de las relaciones interpersonales, el consenso de acuerdos laborales, que fortalezcan el clima laboral impulsando el mejor desempeño de cada uno de los que conforman el departamento de talento humano. Para este proyecto se presenta diferentes fuerzas impulsadoras y fuerzas bloqueadoras que son:

Elaborar e implementar un plan motivacional a través de planes de incentivos e integración, estrategias de motivación para los trabajadores que se encuentran en el departamento de talento humano, de I=1, PC= 4, la fuerza bloqueadora que impide que se lleve a cabo esta propuesta, es tener un presupuesto limitado para poner en práctica un plan motivacional muy ambicioso con una base a la exigencia del tipo quien necesita de una ponderación de I=5, PC= 1.

1. Ejecutar una valoración motivacional para identificar las necesidades, dudas, desacuerdos permitiendo establecer una mejora en su aspecto social, con una ponderación de I=2, PC= 5, la fuerza bloqueadora que impide la realización de este proyecto es el desinterés de los integrantes del departamento de talento humano, por cuestiones de tiempo y falta de empatía con una ponderación de I=4, PC= 1.
2. Predisposición del compromiso de los colaboradores del departamento de talento humano, con una ponderación de I=2, PC= 5, la fuerza bloqueadora que impide que se lleve a cabo es la falta de compromiso de los colaboradores que se encuentran en el departamento de talento humano, con una ponderación de I=4, PC= 1.
3. Lograr un sistema de administración que sea solido de la universidad libre de fuentes de estrés, fomentando una identidad de pertenencia con apoyo constante buenas relaciones interpersonales, con una ponderación de I=2, PC= 4, lo cual es impedido por una fuerza bloqueadora del desinterés que parte desde las autoridades de la Universidad para poder conocer las desmotivaciones que sufren día a día, con una ponderación de I=4, PC= 1.

4. Ejecutar y mantener un seguimiento de los talleres y actividades impartidas para mejorar el clima laboral del departamento de talento humano, con una ponderación de I=2, PC= 5, que tiene una fuerza bloqueadora de la descoordinación al momento de llevar un registro y control de las actividades propuestas que nos da una ponderación de I=4, PC= 2.

# CAPITULO II

# INVOLUCRADOS

## 2.01 Mapeo de involucrados




***Figura 1.*** *Mapeo de involucrados*
**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente**: Autoría Propia (2019)

## 2.02. Matriz de involucrados

***Tabla 2.*** *Matriz de análisis de involucrados*

| AUTORES INVOLUCRADOS | INTERES SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL | PROBLEMAS PERCIBIDOS | RECURSOS, MANDATOS CAPACIDADES | INTERES SOBRE EL PROYECTO | CONFLICTOS PERCIBIDOS |
|---|---|---|---|---|---|
| **ESTADO** | Crear un ambiente laboral apropiado para brindar una mejor atención a la ciudadanía. | Desinterés por parte del Estado Ecuatoriano | La república del Ecuador estableció en el Art. 33. Y el artículo 190 | Mejorar el ámbito social a través del dialogo para una optimización laboral. | Mínima organización por parte de las diferentes áreas. |
| **MINISTERIO DE EDUCACIÓN** | Disminuir el estrés laboral que causen conflicto en el desempeño de las funciones de los trabajadores. | Pocas opciones para confrontar el estrés laboral de sus empleadores | De acuerdo al código de trabajo, capitulo 1 ,Art. 8 ; capítulo 3 Art. 38; capitulo 6 Art. 347 | Aplicar normas y estatutos para mantener un ambiente laboral estable. | Mínima comunicación e interacción entre el ministerio y sus empleados. |
| **DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA UCE** | Trabajar en su departamento como un ejemplo solucionando los problemas laborales que se presenten. | Desorganización y poca afectividad por parte del departamento de talento humano | Aplicación de las leyes como son LOES, LOSEP, LOEI y código de trabajo. | Brindar solución y agilización a los diferentes problemas que se susciten. | Resistencia por parte de los trabajadores a la aplicación de un plan motivacional. |
| **TRABAJADORES DE LAS DIFERENTES AREAS** | Solucionar su estado anímico y social que causan los conflictos laborares | Desinterés de los trabajadores ante el estrés laboral que se suscita | Plan implementado del "Plan toda una vida" por parte del estado ecuatoriano | Implementar una solución a su estado emocional en su ámbito de trabajo. | Falta de coordinación entre las diferentes áreas para aceptar el plan motivacional. |
| **INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA** | Ayudar a la investigación para que por medio de la cual se culmine su carrera académica | Falta de establecimientos que busquen alternativas para el ámbito laboral | Reglamento Interno del Instituto Tecnológico Superior Cordillera | Permitir a los estudiantes su realización en la vida académica mediante implementaciones propias. | Diferencia de horarios, poca factibilidad a información personal de los trabajadores. |

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)

**Fuente** Autoría Propia (2019)

**2.02.01 Análisis de matriz de involucrados**

1. El interés del estado en el problema central es el ambiente laboral que se genera en la Universidad Central del Ecuador, el cual acarrea estrés, causando una afectación de salud, social y emocional. En el que el estado es la primera entidad que debe velar por el bienestar de la ciudadanía, para los cuales implementaron el plan del buen vivir, impulsando una vida inclusiva, el problema percibido es que pese al plan del estado se haya desinterés por parte de las diferentes personas que se encuentran al frente de los cargos públicos que controlan a los empleados, los cuales se encuentran establecidos en la constitución de la republica del Ecuador con leyes que solventan su estabilidad  protección laboral.

En la República del Ecuador mediante la Asamblea Constituyente se establece en el Art.33 que:

> "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado". (Constitución de la Republica del Ecuador, 2016, págs. 4-5)

En el cual al establecer el artículo se pone como prioridad establecer sus derechos, económicos, pero también personales, manteniendo la dignidad, respeto eh igualdad para todos los ciudadanos lo cual permite que en cada departamento se implanté este articulo uniéndolo con el buen vivir para brindar un espacio laboral mejor establecido y de armonía dentro del departamento de talento humano. A su vez en la Constitución de la República del Ecuador se dictamino el siguiente artículo.

> Art. 190.- Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. En la contratación pública procederá el arbitraje en derecho, previo pronunciamiento favorable de la Procuraduría General del Estado, conforme a las condiciones establecidas en la ley. (Constitución de la Republica del Ecuador, 2016, pág. 102)

El cual nos permite presentar este proyecto de investigación para resolver problemas dentro del área laboral que se dan por estrés laboral el cual puede afectar la confianza, entre los empleados, que a su vez en el ambiente laboral impedirá el desarrollo de sus actividades al cien por ciento, esto presento varios problemas entre ellos la falta de organización por parte de las personas involucradas, el difícil acceso a sus vivencias personales, en los cuales ya han sido capacitados de diferentes maneras, lo que se busca con esta investigación.

2. El segundo involucrado es el Ministerio de Educación, que busca dar una estructura a la universidad para el bien de docentes como de estudiantes, por medio del departamento de Talento Humano, el cual tiene como problema no tener muchas opciones de confrontación del estrés laboral que ellos tienen en sus funciones laborales, los cuales solo implantan normas ministeriales, como en el capítulo I Art.8:

> “Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.” (Ministerio de Trabajo, 2005, pág. 2)

El cual al prestar sus servicios por contrato individual se respetan sus estatutos, pero a su vez cuidan de su interés, ya que presta sus capacidades bajo su propia potestad, ya sea un contrato colectivo o de costumbre.

En el capítulo 3, Art. 38:

> "Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social". (Ministerio de Trabajo, 2005, págs. 16-17)

En el capítulo 6 Art. 347 del ministerio de trabajo:

> "Riesgos del trabajo. - Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes". (Ministerio de Trabajo, 2005, pág. 91).

Estos artículos permiten la protección de las personas que sean parte de este departamento las cuales al ser empleados sufren de estrés laboral, lo cual acarrea problemas médicos, emocionales, daños personales, que son indemnizados por la universidad la cual está amparada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Y que en todo ámbito laboral están inmersos a sufrir de efectos o riegos laborales por ello se ha buscado aplicar normas y estatutos para mantener un ambiente laboral estable, el conflicto en si ha sido mantener una comunicación eh interacción entre el ministerio de trabajo y el personal.

3. el interés por parte del departamento de talento humano, el trabajar conjuntamente siendo un ejemplo para los demás administrativos que se encuentran en la Universidad pues

ellos son un claro ejemplo de ayuda tanto para los estudiantes como para los docentes, lo cual buscan resolver sus problemas que son en si la desorganización, poca afectividad por parte del director y coordinadora general, el cual disminuye el desempeño de los empleados, ellos mantienen su recurso aplicando las leyes establecidas.

El del departamento de talento humano busca brindar a este proyecto es brindar una solución y agilización a los problemas suscitados para mejorar las relaciones entre los empleados, sus conflictos y en si establecer una mejor comunicación; los conflictos percibidos es la resistencia por parte de los trabajadores a la aplicación del plan motivacional.

4. El interés de los trabajadores que se encuentran en las diferentes áreas del departamento de talento humano son conocer el problema central que acarrea el estrés laboral suscitado, ellos buscan solucionar su estado anímico, social que se presentan en su ambiente laboral, ellos como uno de los problemas percibidos es principalmente el desinterés ante el estrés que se causan unos a otros entre las diferentes áreas que manejan. Ellos se manejan con el recurso implantado por el gobierno nacional del Ecuador que se llama “Plan del buen vivir”

El interés sobre el proyecto es implementar una solución en su ámbito laboral para mejorar el cambio emocional, mejorando su desempeño en las actividades diarias, evitando conflictos, mal entendidos y llevarse entre todos, en lo peor de esta investigación se ha notado el conflicto notable de una descoordinación entre las diferentes áreas que con conforman el departamento, lo cual no aceptan el plan motivacional.

5. El interés del ITSCO en el problema de esta investigación es ayudar al estudiante a la realización de esta investigación, como un proyecto de titulación de manera exitosa, pues la guía docente es principal para una correcta investigación, ya que la falta de establecimientos impide a los estudiantes, para el desempeño en el ámbito laboral. Mucho de ellos no permiten la realización de prácticas profesionales, y los estudiantes no se gradúan con ideas aún más claras de lo impartido en clases, esto se ha permitido bajo las pautas guiadas y dadas para el proceso de titulación, el instituto cuenta con un capital humano para ejecutar el proyecto contenidos al margen del reglamento interno.

En el Titulo II de los grados y títulos se establece mediante el Art. 1 que: La graduación es la etapa de finalización programas de estudio y se sujetara a lo estipulado en el artículo 21 del Reglamento de Régimen Académico Codificado proporcionado a la unidad de titulación donde textualmente enuncia: Se considera trabajos de titulación en las carreras de formación técnica superior, y sus equivalentes, y en la formación de nivel superior de grado, los siguientes proyectos de investigación, proyectos integradores, ensayos o artículos académicos, etnografías, sistematización de experiencias prácticas de investigación y / o intervención, análisis de casos, estudios comparados, propuestas metodológicas, propuestas tecnológicas, productos o presentaciones artísticas, dispositivos tecnológicos, modelos de negocios, emprendimientos, proyectos técnicos, trabajos experimentales, entre otros de similar niv1el de complejidad, el interés del proyecto es que el estudiante ponga en práctica todos los conocimientos adquiridos dentro de su vida estudiantil, logrando así cumplir sus objetivos propuestos, los conflictos percibidos por parte del estudiante es la modificación en las mallas curriculares del Instituto (ITSCO, 2018)

# CAPITULO III

## PROBLEMAS Y OBJETIVOS

### 3.01 Árbol de problemas

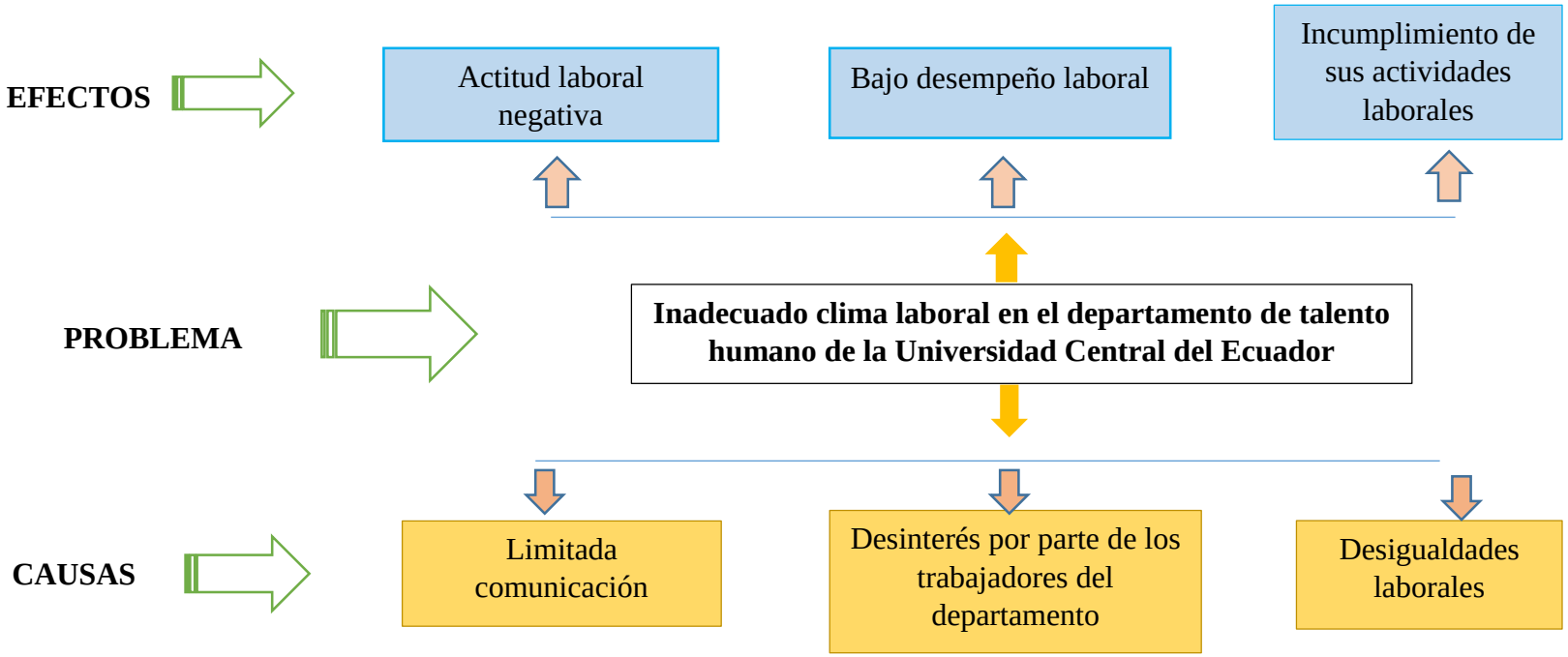



***Figura 2*** *Árbol del problema*
**Elaborado por**: Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Autoría Propia (2019)

### 3.01.01 Análisis del árbol de problemas

Las causas que generan una mala actitud laboral es por la falta o la limitada comunicación que hay entre los colaboradores que conforman el departamento de talento humano de la Universidad Central, dentro de esto su desempeño laboral se ve afectado presentando índices bajos lo cual se debe al desinterés por parte de los colabordores del departamento, incumpliendo sus actividades laborales, por su desigualdad laboral.

**3.02 Árbol de objetivos**

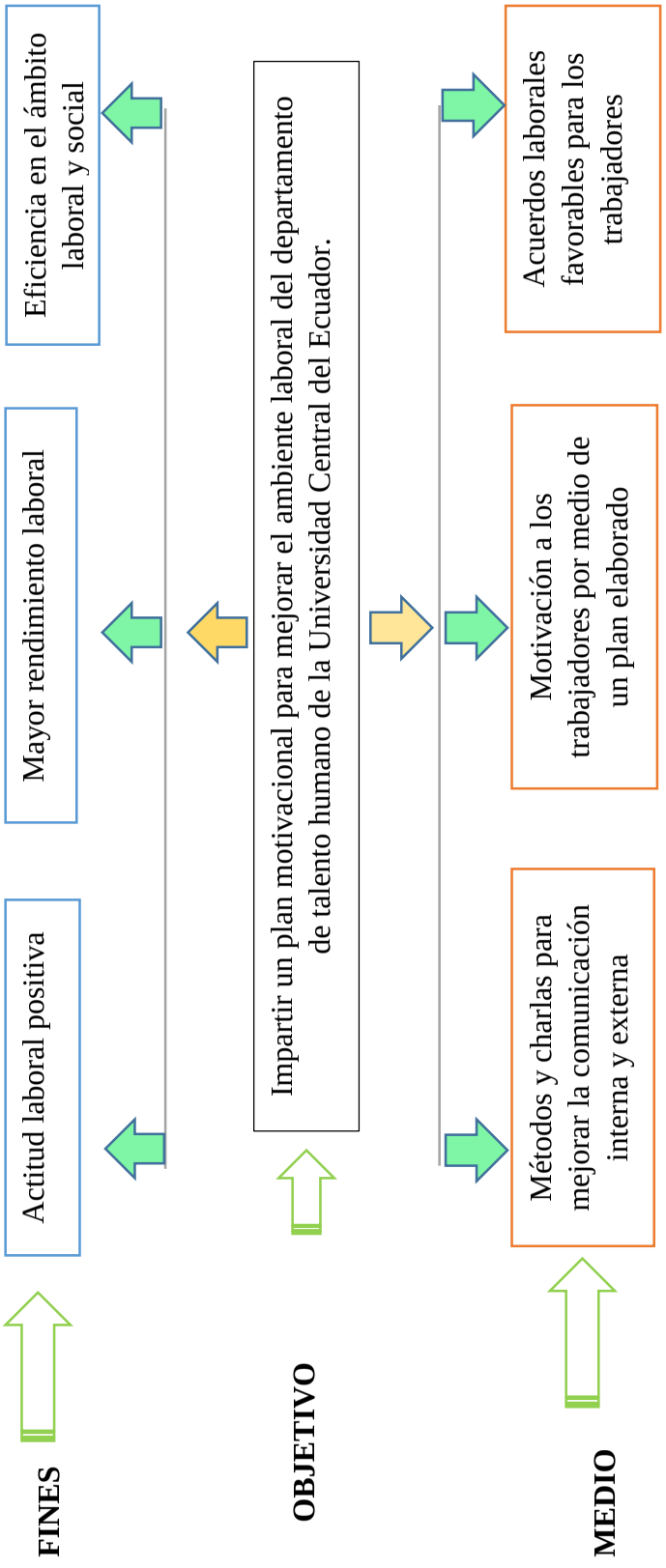



**Figura 3** Árbol de objetivos
**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Autoría Propia (2019)

### 3.02.01 Análisis de árbol de objetivos

El objetivo de esta implementación es mejorar las relaciones dentro del departamento de talento humano de la Universidad Central del Ecuador, disminuyendo el estrés que puede ser ocasionado por un mal clima laboral, mediante métodos, charlas que mejoren la comunicación interna y externa de los trabajadores, fomentándolos con motivaciones dentro del ámbito laboral que serán llevados a cabo mediante un plan, que nos permita a su vez llegar a acuerdos favorables en el departamento de talento humano fomentando las relaciones personales de los empleados que forman parte, con la finalidad de mejorar la actitud personal de cada uno de ellos en el momento de desempeñar sus funciones, aumentando su rendimiento laboral con un trabajo de eficiencia y calidad, tanto social, procurando un estado de bienestar.

# CAPITULO IV

# ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

## 4.01 Matriz de alternativas

***Tabla 3*** Matriz de Alternativas

| OBJETIVOS | IMPACTO SOBRE EL PROPÓSITO | FACTIBILIDAD TÉCNICA | FACTIVILIDAD FINANCIERA | FACTIBILIDAD SOCIAL | FACTIBILIDAD POLÍTICA | TOTAL | CATEGORIA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Impulsar la comunicación entre los trabajadores** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | A |
| **Llegar a puntos igualitarios entre los trabajadores** | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | A |
| **Planificar actividades motivacionales para su ambiente laboral** | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | A |
| **Elaborar un plan motivacional para mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores** | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 24 | A |
| **Total** | | | | | | 95 | A |

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Autoría Propia (2019)

### 4.01.01 Análisis de la matriz de alternativas

La presente matriz de análisis de alternativas tiene objetivos, que influyen en el impacto sobre el propósito, su factibilidad técnica, financiera, política, total y la categoría en la que se encuentra.

El primer objetivo en la matriz es impulsar la comunicación entre los compañeros de trabajo en su espacio laboral, con un propósito claro que es incrementar las relaciones humanas que cada uno de ellos poseen, este objetivo tiene una ponderación de 5 que es alta, pues se confía en que cada uno de los trabajadores ponga en práctica hábitos saludables de cordialidad y educación con sus diferentes compañeros, ayudando a su entorno laboral con una referencia de impacto en el propósito puntuándolo con 5 (Alto), pues los trabajadores del departamento de recursos humanos se han comprometido a la ayuda del desarrollo de este proyecto, con respecto a la factibilidad técnica se dio un rango de 5 (Alto), pues se plantea reuniones con charlas entre ellos y actividades en las cuales se puedan conocer y establecer conexiones laborales, sociales, esto ha permitido que el ítem de factibilidad financiera se establezca en 5 (Alto), teniendo en cuanta que al realizar este objetivo, el mayor de los recursos seria la disponibilidad de tiempo de cada uno de ellos para el momento de socializar, con respecto a la factibilidad social de dio en un estándar de 5(Alto), debido a que el personal está dispuesto a colaborar con esta iniciativa, lo que da paso a la factibilidad política con un rango de 5 (Alto), por la ayuda que esto le da al código laboral en el cual se cuida la integridad de cada trabajador, como un recurso humano, el primer objetivo da una puntuación de 25 AL TO.

El segundo objetivo específico en la matriz de alternativas es llegar a acuerdos con los trabajadores del departamento de talento humano con la finalidad que cada uno de ellos se sienta cómodo en su ámbito laboral, este objetivo tiene una ponderación variada en algunos puntos pero que se considera como alta, en su referencia sobre el impacto sobre el propósito tiene una puntuación de 5 (Alta), pues las ideas de cambio en algunas cosas con claras, en cuanto a la factibilidad técnica se ha dado en un rango de 4 (Alto), considerando los medios que existen para lograr que todos tengan la información necesaria, en cuanto a la factibilidad financiera el rango es de 5, pues no se requiere de mucho para lograrlo, pues se basara en el plan a proponer, dentro de la factibilidad social se ha obtenido un rango de 4 (Alto), ya que entre los trabajadores se busca llegar a acuerdos por el beneficio de ambas partes, y en las charlas que se va a dar cada persona posee una opinión diferente, en cuanto a la factibilidad política se mantiene en un rango de 5 (Alto), el cual esto permite mantener un estatus laboral estable cuidando el bienestar de los trabajadores ya que es un punto importante del código de trabajo.

El tercer objetivo específico es la planificación de actividades motivacionales para mejorar el ambiente laboral, en cuanto al impacto sobre el propósito es aceptable pues se prevé que esto mejore el clima laboral, haciendo más ameno el ambiente, para que las personas que se encuentran en este espacio se sientan motivados para laborar con mejor entusiasmo encontrándolo en un rango de 5 (Alto), en el sentido de factibilidad técnica tiene una puntuación de 4 (Alto), pues al realizar una planificación los trabajadores de este departamento sienten gran empatía por las actividades a realizar, por lo tanto entra la factibilidad económica con un porcentaje de 4 (Alto), ya que en la planificación se requiere

de un factor económico que muchas veces los empleados no están dispuestos a aportar, en lo cual interviene la factibilidad social, con un rango de 5 (Alto), este se maneja de manera interna durante esta planificación permitiendo que todos aporten de cierta manera con sus opiniones de que les gustaría implementar, en cuanto a la factibilidad política esta se encuentra en un estándar de 5 (Alto), ya que el estado contribuye de cierta manera con un presupuesto, ya que ellos tienen el compromiso de bienestar laboral.

El objetivo general es la elaboración de un plan motivacional para mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores, en cuanto al impacto sobre el propósito tiene un rango de 5 (Alto), ya que como departamento de talento humano, se encuentran en disposición de charlas, actividades, para socializar el tema, en cuanto a la factibilidad técnica se da una ponderación de 5 (Alto), ya que se tiene una idea general de comunicación por diferentes medios, en la factibilidad financiera se da un estándar de 4 (Alto), dado que los recursos que se utilizaran serán en un presupuesto estable, en la factibilidad social se califica con 5 (Alto), esto permite desenvolver la comunicación de los miembros, de este departamento, en cuanto a la factibilidad política se maneja en un rango de 5 (Alto), pues es una entidad del estado lo cual está presto a actividades que pueden ayudar en el desarrollo social.

## 4.02 Matriz de análisis de impacto de los objetivos

***Tabla 4*** *Matriz de análisis de impacto de los objetivos*

| OBJETIVOS | PROBABILIDAD DE LOGRO | IMPACTO DE GENERO | IMPACTO AMBIENTAL | RELEVANCIA | SOSTENIBILIDAD | TOTAL | CATEGORIA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Promover la comunicación entre los trabajadores** | Los beneficiarios son los trabajadores y personas que acuden a talento humano 5 | Relaciones sociales fortalecidas y equidad de genero 5 | Mejora las relaciones laborales dentro de su espacio laboral 5 | Realización de charlas para conocerse de una mejor manera 5 | Presentarse cada área y cada trabajador para que se conozcan mejor 5 | 25 | A |
| **Llegar a puntos igualitarios entre los trabajadores** | El beneficio es un ambiente más ameno y sin desigualdad 5 | Fomenta la igualdad de género y valora el esfuerzo de cada uno 4 | Mejora las relaciones sociales, emocionales, laborales de los trabajadores 5 | Desarrollo de un trato mutuo entre todos los trabajadores 4 | Poner en práctica lo acordado con los diferentes compañeros evitando inconvenientes 5 | 23 | A |
| **Organizar actividades motivacionales para su ambiente laboral** | Los beneficiarios serán para las personas que se encuentran en ese ambiente laboral 5 | Integridad en el ambiente clima favorable favorece a los trabajadores 4 | Incentiva al crecimiento mental y físico de los trabajadores 4 | Desarrollar actividades motivacionales y juegos que integren a los trabajadores 5 | Realizar las actividades entre compañeros poniendo en práctica el buen trato social 5 | 23 | A |
| **Elaborar un plan motivacional para mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores** | Los principales beneficiarios son los que conforman el departamento de talento humano 5 | Integra a los trabajadores de una manera general para que se fomente su clima social 5 | Mejora el clima laboral beneficiando tanto la parte interna como las personas que acceden a los servicios del departamento 4 | Realizar un plan para motivar y mejorar el ambiente laboral, mediante actividades que tengan una respectiva premiación 5 | Aceptación del nuevo ambiente laboral, socializando y enfatizando el aprendizaje 4 | 24 | A |
| **Total** | | | | | | 95 | A |

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Autoría Propia (2019)

.

### 4.02.01 Análisis de la matriz de impacto de los objetivos

El primer objetivo es promover la comunicación entre los trabajadores, la factibilidad de lograrse es alta puesto que los beneficiarios son los trabajadores que perecen al departamento de talento humano, refiriéndose a su impacto ambiental este logra mejorar las relaciones laborales dentro del espacio laboral, con una relevancia de realización a charlas para conocerse de mejor manera, la sostenibilidad del mismo permite que cada uno de ellos se conozca ya que son de algunas áreas permitiendo que se conozcan mejor.

El segundo objetivo es la igualdad entre el personal que corresponde al departamento de talento humano, la factibilidad es un beneficio que ayuda al ambiente creando una igualdad, y entorno agradable, en el impacto de genero fomenta la igualdad de género valorando el esfuerzo por igual de cada uno de los empleados, dentro del impacto ambiental mejora las relaciones sociales, emocionales, laborales que dan paso a la relevancia que en si es buscar el desarrollo de un trato y consensuo mutuo entre los trabajadores.

En el tercer objetivo tenemos la organización de actividades motivacionales para mejorar el ambiente laboral, su probabilidad de logro es alta, pues se quiere beneficiar a las personas que se encuentran en este clima laboral, su impacto en el género ha permitido un crecimiento menta, y físico de los trabajadores, con una relevancia en el desarrollo de actividades motivacionales y juegos que integren a los trabajadores,, con la sostenibilidad de realizar las actividades entre compañeros poniendo en práctica el buen estado y trato social.

El objetivo principal de este proyecto es la elaboración de un plan motivacional para mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores del departamento de talento

humano de la Universidad Central del Ecuador, el cual tiene una probabilidad de logro al beneficiar a todo el personal de talento humano, con un impacto de género que permite la integración de los trabajadores de manera general, entretenida, divertida, para mejorar el clima laboral, en su impacto ambiental lo hace de manera artística, interesante, realizando un plan que ayude a la motivación de un cambio en su clima laboral, mediante las diversas actividades que se propongan, teniendo una sostenibilidad alta con una aceptación para la mejora del ambiente laboral, socializando, enfatizando los acuerdos y cambios en talento humano.

**4.03 Diafragma de estrategias**

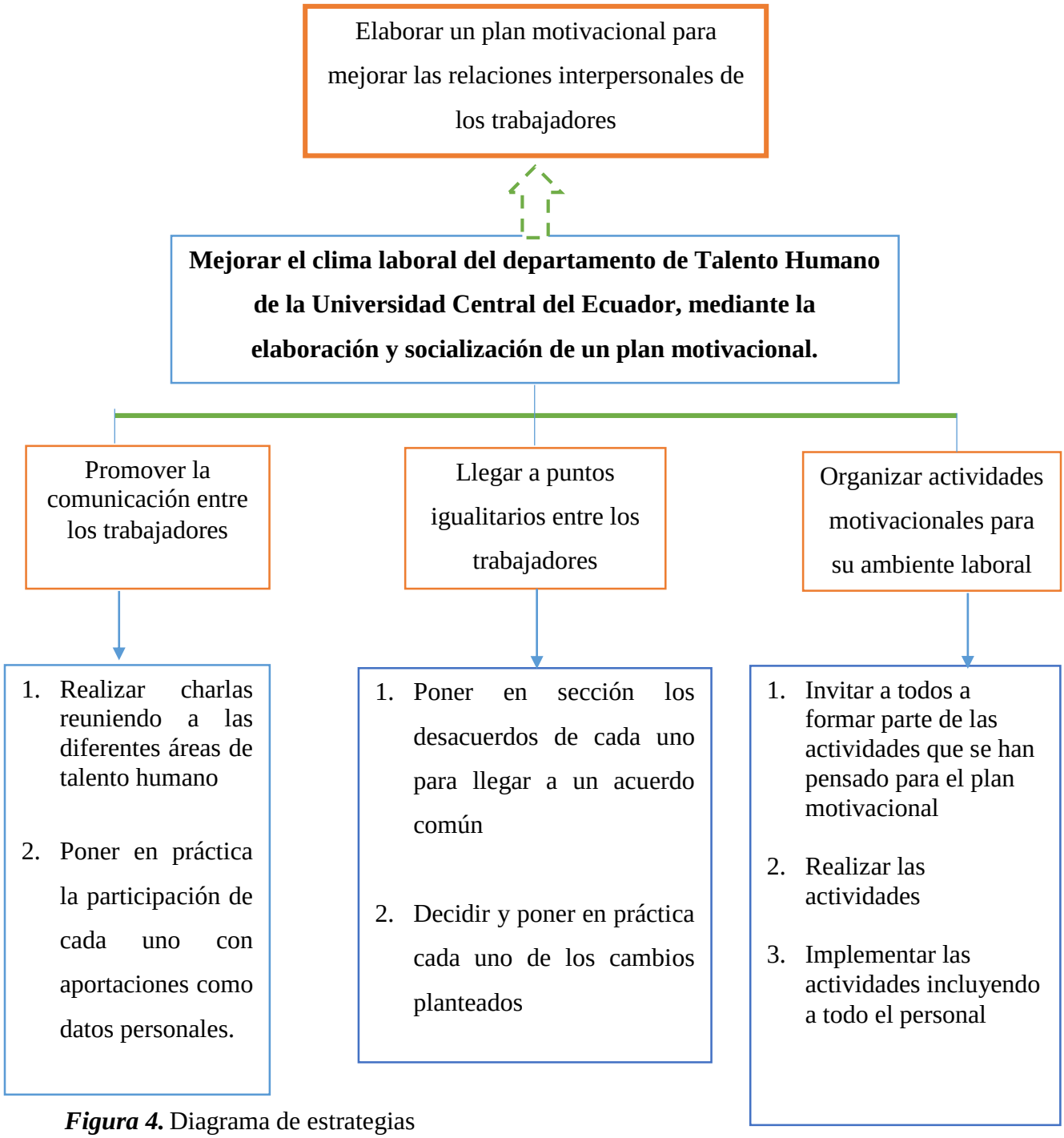



***Figura 4.*** Diagrama de estrategias
**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Autoría Propia (2019)

4.03.01 Análisis del diagrama de estrategias

Las estrategias que se piensa utilizar son para mejorar el clima laboral del departamento de talento humano de la Universidad Central del Ecuador, en el que se piensa interactuar con las personas para lograr el entorno más ameno, fomentando la comunicación entra las diferentes áreas que se encuentran en el departamento, diseñando un plan motivacional, con actividades creativas, con las cuales se pues incentivar a un acuerdo común y mejorar el espacio junto a sus relaciones interpersonales.

1. Realizar charlas para conocerse de mejor manera
2. Incentivar la participación de los trabajadores para participar en el plan diseñado
3. Compartir información personal para poderlos compartir en fechas específicas.
4. Elaborar un calendario el cual contenga fechas de las personas que conforman el departamento.
5. Diseñar el plan para que sea atractivo y incentive a la participación
6. Realizar un campeonato entre las diferentes áreas que conforman el departamento de talento humano
7. Seleccionar fechas específicas de celebración para compartirlas entre el personal
8. Socializar el plan para mejorar el clima laboral.

## 4.04 Matriz de marco lógico

***Tabla 5*** *Matriz de marco lógico*

| FINALIDAD | INDICADORES | MEDIOS DE VERIFICACIÓN | SUPUESTOS |
|---|---|---|---|
| **Mejorar el clima laboral del departamento de talento humano de la Universidad Central del Ecuador** | Aumentar el clima laboral en un 90% para el primer semestre del 2020 | Registro, datos del personal, encuesta para una base de datos, acuerdos entre las personas que son del departamento de talento humano | Comprometerse a realizar las actividades para cumplir los objetivos |
| **PROPÓSITO** | INDICADORES | MEDIOS DE VERIFICACIÓN | SUPUESTOS |
| **Establecer relaciones sociales dentro y fuera del departamento con la finalidad de mejorar el clima laboral, interactuando entre el personal conociendo a las diferentes personas que lo conforman** | Incrementar en un 60% las relaciones interpersonales para el primer semestre del 2020 | Registro, datos del personal, encuesta para una base de datos, acuerdos entre las personas que son del departamento de talento humano | Organizando tareas en equipos por diferentes áreas, relacionándose unas con otras |
| **COMPONENTES** | INDICADORES | MEDIOS DE VERIFICACIÓN | SUPUESTOS |
| **Adecuada comunicación interna** | Incrementar la comunicación en un 40% con los compañeros de trabajo para el primer semestre del 2020 | Reuniones, entrevistas con cada uno y en grupo, indistintas actividades para observar el acoplamiento interpersonal. Datos estadísticos. | Charlas, reuniones, ejercicios de empatía intercambiando información. |
| **Acuerdos laborales** | Llegar a un acuerdo mutuo en un 70% con la finalidad de mejorar el ambiente laboral para el primer semestre del 2020 | Reuniones, entrevistas con cada uno y en grupo, indistintas actividades para observar el acoplamiento interpersonal. Datos estadísticos. | Conversaciones entre las personas que se encuentran en el departamento humano respetando las opiniones manteniendo un clima tranquilo, resolviendo los problemas internos. |
| **Motivación a los trabajadores del departamento** | Incentivar al personal en un 80% a participar en las motivaciones de los trabajadores para el primer semestre del 2020 | Reuniones, entrevistas con cada uno y en grupo, indistintas actividades para observar el acoplamiento interpersonal. Datos estadísticos. | Ejercicios que promueven el mejoramiento de ánimo de cada uno de los integrantes |
| | | | |

| ACTIVIDADES | RESUMEN DEL PRESUPUESTO | | MEDIOS DE VERIFICACION | SUPUESTOS |
|---|---|---|---|---|
| | INSUMOS | COSTOS | | |
| 1. Sesiones para incentivar el trabajo en equipo | Sala de reuniones<br>Proyector<br>Computadora<br>Impresora<br>Papel bond (3.50$)<br>Esferos (3.50$)<br>Lápices (2,50$)<br>Impresión de calendario (5,00$)<br>Equipos deportivos (370.00$)<br>25 globos (30,75$)<br>3 tortas (45$)<br>Vasos personalizados (24$)<br>Internet<br>Canchas deportivas (96$)<br>Refrigerios (25$)<br>Desayunos (36$) | | Memo de solicitud<br>Horarios de trabajo<br>Asistencia<br>Fotos<br>Videos<br>Presupuesto | Horario poco accesible para todos |
| 2. Incentivar a la participación de un cronograma organizado | | | | Un cronograma en el que puedan participar todos |
| 3. Difundir como mejoraría el clima laboral y como ayudaría | | | | Resistencia al cambio |
| 4. Establecer cambios que les gustaría que se dieran | | | | Llegar a un acuerdo con todos |
| 5. Planificar un calendario con fechas importantes para interactuar entre compañeros | | | | Desinterés por parte de algunos compañeros |
| 6. Organizar un campeonato deportivo | | | | Inasistencia de algunos colaboradoress |
| 7. Socializar una planificación en la cual puedan brindar su opinión de actividades | | | | Lograr que todos participen y estén de acuerdo con actividades que a otras personas les molesta, y que compartan su tiempo |

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)

**Fuente:** Autoría Propia (2019

# CAPITULO V

## 5.01 Marco Teórico

### 5.01.01. Plan

También conocido como un proyecto o la intención de uno, un plan trata de un diseño sistemático que se construye antes de realizar una acción, con la finalidad de encauzarla y tener control sobre ella. Bajo este contexto un plan llega a ser también una obra escrita en donde queda especificados detalles y todo lo necesario para completar una actividad (Merino & Pérez Porto, 2009).

Blake menciona: otros autores definen al plan como un documento rector, solo un producto de una planeación con su respectivo proceso. Pero también es el conjunto coordinado de objetivos, metas y acciones que se relacionen con una o varias estrategias y/o programas jerarquizados bajo una serie de políticas e instrumentos de evaluación espacio temporal, para con ello alcanzar una imagen objetiva propuesta (Ordaz Zubia & Saldaña, 2017).

Las condiciones para un plan y con eso poder iniciar el proceso de planificación son:

1. Contener nivel técnico depurado
2. Flexibilidad para responder a condiciones históricas y coyunturales

3. Orientar políticamente su implementación a través de instrumentos de control y dirección
4. Considerar el cambio social y enmarcarlo como estrategias viables
5. Poseer un nivel alto de descentralización de decisiones

**5.01.02. Plan Motivacional**

Este es una metodología originada por la necesidad de motivar y satisfacer al personal de una organización dentro de su ambiente laboral, dicha motivación movilizara con eficiencia a todo el personal en busca de una mayor competitividad y rentabilidad dentro de un proceso de cambio proactivo (Actualidad Empresa, 2016).

A través de este plan las empresas o cualquier otra institución tiene acceso al conocimiento del nivel de motivación que posee cada trabajador y también adquiere el conocimiento necesario para saber como actuar ante cada caso que se les presente (Kyocera, 2019).

Los puntos clave para llevar a cabo un plan motivacional:

- **Introducción:** aquí se presenta el plan y se explica brevemente el ¿porqué del plan?, es decir se expone los motivos por los cuales se considera necesario la motivación y su plan
- **Objetivos:** Como en cualquier otro trabajo, aquí es donde se expone lo que se estima alcanzar y cumplir, indicamos el ¿para qué?
- **Destinatarios:** aquí se considera directamente a quien esta dirigido el plan, a que sectores y su extensión, esto es fundamental para su puesta en marcha.

- **Bases de la Motivación:** se expone brevemente en que se basa la motivación, con ello aseguramos de que todos entiendan la finalidad de desarrollar el plan y que la mayor parte de las dudas queden respondidas. Se explica el como la motivación funciona en cierto clima laboral. En este apartado se puede incluir:
    a) La Neurobiología de la motivación
    b) Uso de la pirámide de Maslow
    c) Diferencias de motivaciones positivas y negativas
    d) Motivaciones internas y externas
- **Medición:** Se obtiene los niveles de motivación de los empleados y nos proporciona una clara idea de los sectores con mayor y menos motivación.
- **Interpretación de los resultados:** Extrapolamos las mediciones a unas conclusiones generales, es recomendable hacer esta parte con un experto en motivación o algún psicólogo capacitado
- **Plan Completo:** Una ves tengamos resultados y conclusiones puede comenzar el uso pleno del plan motivacional.

### 5.01.03. Relaciones Interpersonales

Son esas múltiples formas de interactuar entre individuos. Como lo menciona Chamorro: “Son destrezas individuales que conllevan a la interrelación y convivencia con el entorno, respetando los distintos ideales sin dejar atrás los de nosotros, todos los seres humanos nacen con la capacidad de relacionarse, sin embargo, se la desarrolla con el día a día” (Chamorro de Lezcano, 2006, pág. 3).

Estas relaciones juegan una participación fundamental en la integración particular de un individuo. A través de estas, una persona encuentra importantes relaciones sociales que le facilitan su relación con el entorno más inmediato, favoreciendo su adaptación. La ausencia de estas relaciones puede conllevar el rechazo del medio hacia el individuo, aislando y en definitiva limitando la calidad de vida (Prócel Ruiz, 2012).

En toda relación interpersonal interviene incondicionalmente la comunicación, aquella capacidad para obtener información de su entorno y compartirla con el resto de personas. Gracias a esto podemos alcanzar objetivos que son necesarios para un correcto desarrollo en la sociedad, el cumplimiento de dichos objetivos se facilita enormemente si mantenemos buenas relaciones interpersonales. Más sim embargo, pueden ser utilizadas para lograr alcanzar un beneficio, desde una mejor calificación hasta un mejor puesto de trabajo, este caso suele suceder a nivel inconsciente (Pérez Porto & Gardey, 2008).

### 5.01.04. Clima Laboral

#### 5.01.04.01. Beneficios de un buen clima laboral

- Ambiente cómodo. Al no existir tensiones en el ambiente la comunicación y las relaciones entre empleados se facilitará e incrementará la productividad.
- Los empleados y funcionarios se sienten más seguros de si mismo y más motivados.
- Aquel ambiente agradable y destendido favoreces en que se renueven las ganas de trabajar, aumentando el interés por lograr nuevos proyectos.
- Será positivo el estado anímico, físico y mental de cada funcionario.

- Se logra un mejor trabajo en equipo, el reconocimiento será un factor que se aprecie con más frecuencia y aumentará la felicidad en el trabajo
- Mejora ampliamente la productividad laboral ya sea individual o en grupo gracias a que cada trabajador es capaz de optimizar tiempo y recursos.

### 5.01.04.02. Consecuencias de un mal clima laboral

Para la Institución:

- Productividad baja
- Personal inestable y con variación de rotaciones
- Ausentismo Laboral
- Inflación de gastos en el área de salud a causa de siniestros.

Para el Personal:

- Desarrollo de estrés laboral y ansiedad que afecta directamente la concentración y la memoria, incapacita que puedan realizar su trabajo correctamente y baja drásticamente su índice de éxito.
- El sistema inmunológico puede ser gravemente afectado, puede llegar a deprimirse y eso desembocar en enfermedades psicosomáticas o completamente reales
- Alteraciones en el sueño, conducta sexual invariable, irritabilidad, adicciones, etc.

Talento Humano:

- Ineficiencia en el cumplimiento de actividades lo cual afecta directamente al sector administrativo, directivo y estudiantil.

- Desorganización con el manejo pertinente de la Institución y del sistema educativo provocando un gran problema de su sistema metodológico y humano

## 5.02 Marco Metodológico

La planificación motivacional es una herramienta de innovación y desarrollo que en la mayoría de casos es usada por diferentes centros educativos o áreas laborales las cuales permiten el crecimiento de la sociedad, en este caso el mejoramiento de personas que pertenecen a un centro universitario, la presente propuesta presenta una base de cuantificaciones establecida en la metodología como cuantificaría, con un uso de técnicas como la encuesta, entrevista y con observación directa con el personal, que es utilizada en investigaciones.

### 5.02.01 Delimitación de la Investigación

#### Espacial

Se utilizó la muestra con el personal del departamento de la Universidad Central del Ecuador que conforman al área de Talento Humano, que son 43 personas.

#### Temporal

Esta propuesta se realizó en el periodo de junio 2019 a octubre de 2019.

### 5.02.02 Método de Investigación

Mediante la deducción se pasa de un conocimiento general a otro de menor nivel de generalidad. Las generalizaciones son puntos de partida para realizar inferencias mentales y arribar a nuevas conclusiones lógicas para casos particulares. Consiste en inferir soluciones

o características concretas a partir de generalizaciones, principios, leyes o definiciones universales. Se trata de encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos o descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos; por ejemplo, obtener conclusiones prácticas referentes al comportamiento de alguna sustancia, en función de un principio o ley general que allí se aplica. La matemática es la ciencia deductiva por excelencia; parte de axiomas y definiciones para estudiar casos particulares. (Jiménez, 2017, pág. 11).

Este método se va a emplear para entender el problema, originado en la falta de comunicación entre el personal del departamento de talento humano, que conlleva a que existan problemas interpersonales del departamento.

**Método inductivo**

La inducción se refiere al movimiento del pensamiento que va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general. Esto implica pasar de los resultados obtenidos de observaciones o experimentos (que se refieren siempre a un número limitado de casos) al planteamiento de hipótesis, leyes y teorías que abarcan no solamente los casos de los que se partió, sino a otros de la misma clase; es decir generaliza los resultados (pero esta generalización no es mecánica, se apoya en las formulaciones teóricas existentes en la ciencia respectiva) y al hacer esto hay una superación, un salto en el conocimiento al no quedarnos en los hechos particulares sino que buscamos su comprensión más profunda en síntesis racionales (hipótesis, leyes, teorías) (Ruiz, 2007, pág. 18).

Este método se utilizó para entender el problema que se originó de la escasa relación social de los trabajadores del departamento de talento humano, que existen poca comunicación, y poca organización.

### 5.02.03 Tipo de investigación

#### Investigación Cualitativa

La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica. La investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. Tras el estudio de la asociación o correlación pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada. (Fernández & Díaz, 2002, pág. 1)

La investigación cualitativa es el diseño de este plan motivacional, el cual se utilizó para deducir el comportamiento dentro del clima laboral del departamento de talento humano y su interacción entre ellos.

#### Investigación Cuantitativa

Una investigación cuantitativa es aquella que permite recabar y analizar datos numéricos en relación a unas determinadas variables, que han sido previamente establecidas. Este tipo de investigaciones de mercados estudia la relación entre todos los datos

cuantificados, para conseguir una interpretación precisa de los resultados correspondientes. (Marketing e-nquest, 2018)

Esta investigación se realizó con una recolección de datos los cuales nos permitió sacar una base estadística del personal del departamento de talento humano, para de esa manera tener una idea clara de ponderación, porcentajes y poder enfocarnos de mejor manera a los problemas centrales.

### 5.02.04 Técnica de Investigación

**Observación**

Con la observación se pudo identificar la problemática que hay entre el personal del departamento de talento humano, el cual nos permitió ver los errores que existen entre el personal, al momento de interactuar de manera social.

**La encuesta**

La encuesta es una herramienta que se usó para la recolección de información estructurada de una serie de preguntas para tomarla a 43 personas.

**Muestra**

En este proyecto se observa que dentro del departamento no excede las 43 personas.

**5.03 Encuesta**

**ENCUESTA**

CLIMA LABORAL DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR

*Los datos obtenidos de esta encuesta serán únicamente con fines investigativos y educativos*

1. **¿Existe una adecuada comunicación interna en el departamento de Talento Humano?**

   SI

   NO

2. **¿Qué tipo de comunicación posee el departamento de Talento Humano?**

   Comunicación Formal

   Comunicación Informal

   Comunicación Asertiva

   Comunicación Agresiva

3. **¿Existe trabajo en equipo en el departamento de Talento humano?**

   SI

   NO

4. **¿Existen conflictos laborales en el departamento de Talento Humano?**

   SI

   NO

5. **¿Qué tipos de conflictos laborales existen?**

   Conflicto interpersonal

   Conflicto organizacional

6. **¿Existe estrés laboral?**

   SI

   NO

### 5.03.01 Procesamiento y análisis de la información

**Encuesta**

**Pregunta 1:** ¿califique el tipo de comunicación interna en el departamento de Talento Humano?

***Tabla 6.*** *Pregunta 1*

| VARIABLES | FRECUENCIA ABSOLUTA | FRECUENCIA RELATIVA | FRECUENCIA ACUMULADA |
|---|---|---|---|
| **Buena** | 3 | 15% | 15% |
| **Regular** | 3 | 15% | 30% |
| **Mala** | 14 | 70% | 100% |

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigativa

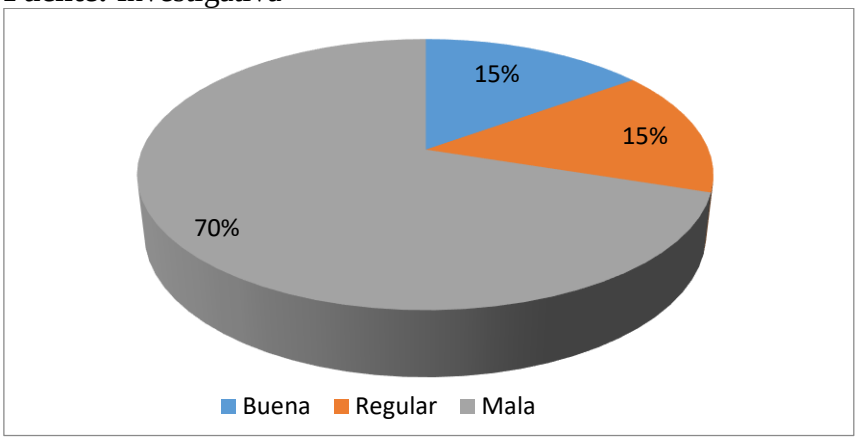



***Figura 5.*** *Pregunta 1*
**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigativa

**Análisis**

Según los datos tomados al departamento de talento humano se concluye que la comunicación interna es buena en un 15%, regular en un 15% y mala en un 70%.

**Pregunta 2:** ¿Qué tipo de relación tiene con sus compañeros en el departamento de Talento Humano?

***Tabla 7.*** *Pregunta 2*

| VARIABLES | FRECUENCIA ABSOLUTA | FRECUENCIA RELATIVA | FRECUENCIA ACUMULADA |
|---|---|---|---|
| **Buena** | 3 | 15% | 15% |
| **Regular** | 5 | 25% | 40% |
| **Mala** | 12 | 60% | 100% |

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigativa

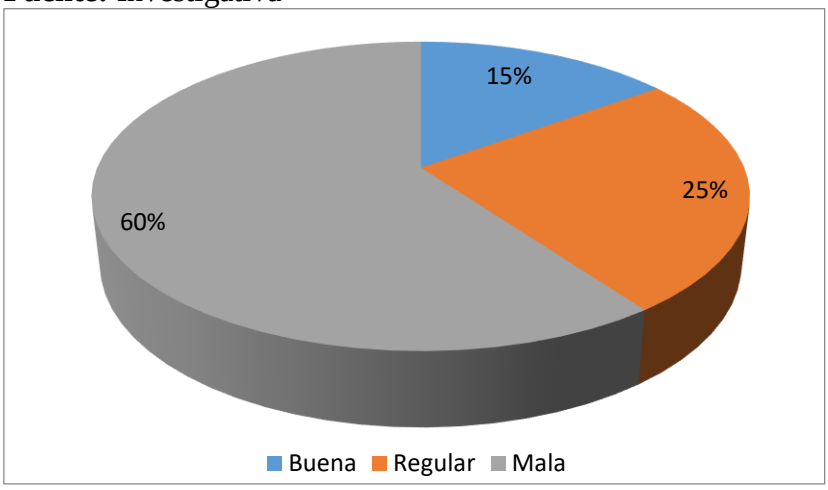



***Figura 6.*** *Pregunta 2*
**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigativa

**Análisis**

Analizando los resultados de esta pregunta, nos permite observar que la relación que tiene los compañeros del departamento de talento humano es buena en un 15%, regular e un 25% y mala en un 60%.

**Pregunta 3:** ¿qué tipo de orden administrativo existe entre el personal entre compañeros del departamento de Talento Humano?

***Tabla 8.*** *Pregunta 3*

| VARIABLES | FRECUENCIA ABSOLUTA | FRECUENCIA RELATIVA | FRECUENCIA ACUMULADA |
|---|---|---|---|
| **Buena** | 2 | 10% | 10% |
| **Regular** | 3 | 15% | 25% |
| **Mala** | 15 | 75% | 100% |

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigativa

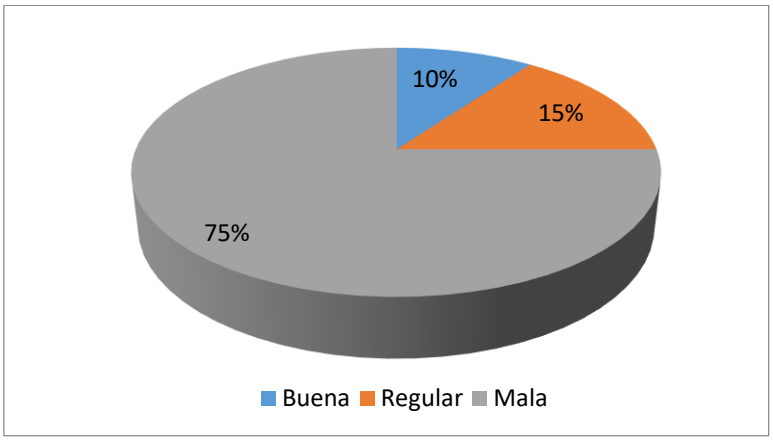



***Figura 7.*** *Pregunta 3*
**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigativa
**Análisis**

Esta pregunta nos permite analizar el tipo de orden, organización tiene el personal en el departamento de talento humano dando un porcentaje de buena en un 2%, regular en un 15% y mala en un 75%.

**Pregunta 4:** ¿de qué manera influiría realizar charlas motivacionales en el departamento de talento humano?

***Tabla 9.****Pregunta 4*

| VARIABLES | FRECUENCIA ABSOLUTA | FRECUENCIA RELATIVA | FRECUENCIA ACUMULADA |
|---|---|---|---|
| **Buena** | 3 | 15% | 15% |
| **Regular** | 5 | 25% | 40% |
| **Mala** | 12 | 60% | 100% |

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigativa

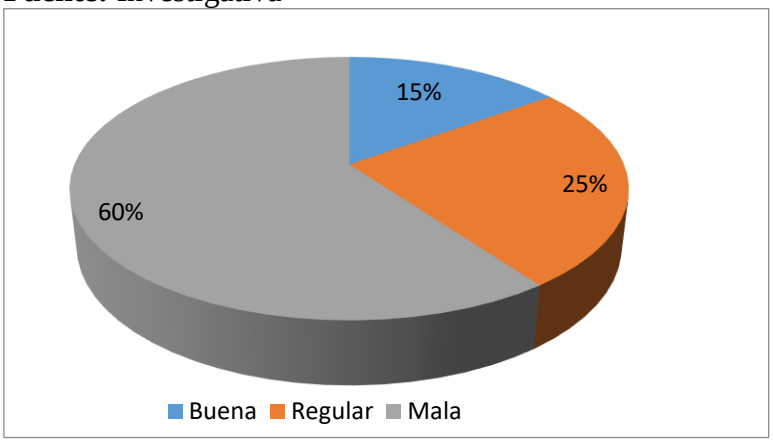



***Figura 8****. Pregunta 4*
**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigativa
**Análisis**

Las charlas motivacionales según el personal del departamento humano hay planteado que influiría de una forma buena en un 15% regular en un 25% y de mala manera en un 60% pues creen que habría mucha discordia.

**Pregunta 5:** ¿cree usted que ayudaría en el clima laboral un plan motivacional?

***Tabla 10.*** *Pregunta 5*

| VARIABLES | FRECUENCIA ABSOLUTA | FRECUENCIA RELATIVA | FRECUENCIA ACUMULADA |
|---|---|---|---|
| **Si** | 14 | 70% | 70% |
| **No** | 6 | 30% | 100% |

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigativa

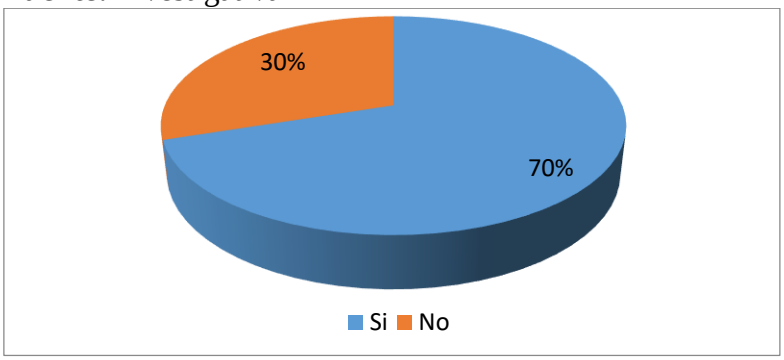



***Figura 9.*** *Pregunta 5*
**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigativa

**Análisis**

Según los datos obtenidos el plan motivacional ayudara en un 70% y no ayudaría en un 30%.

**Pregunta 6:** ¿Existe estrés laboral?

***Tabla 11***. *Pregunta 6*

| VARIABLES | FRECUENCIA ABSOLUTA | FRECUENCIA RELATIVA | FRECUENCIA ACUMULADA |
|---|---|---|---|
| **Si** | 16 | 80% | 80% |
| **No** | 4 | 20% | 100% |

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)

**Fuente:** Investigativa

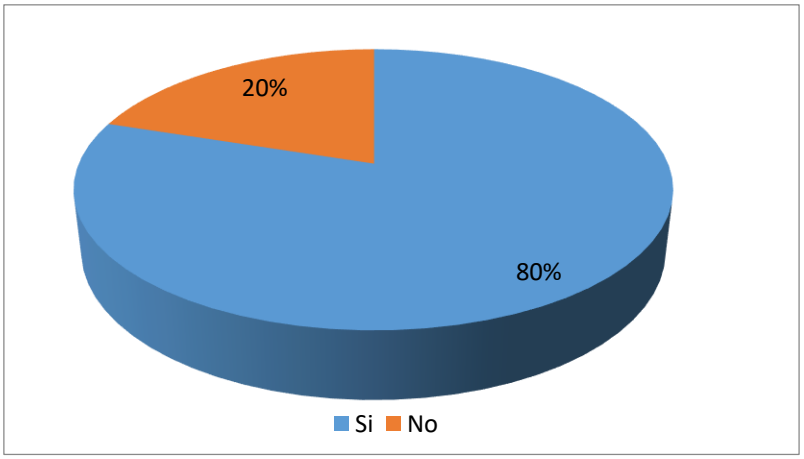



***Figura 10.*** *Pregunta 6*
**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigativa

**Análisis**

Según lo manifestado por el personal del departamento de talento humano existe estrés laboral en un 80% y no en un 20%.

## 5.04 Desarrollo del Plan Motivacional

### 5.04.01. Actividad 1

Organizar cumpleaños especiales para los trabajadores que cumplen años en el mes, a través de un calendario o plan de seguimiento

**Desarrollo:**

- Lograr que todos colaboren y ofrezcan colaboración para una pequeña mesa.
- Conseguir las fechas de cumpleaños y cada integrante del departamento de Talento Humano

### 5.04.02. Actividad 2

Realizar actividades recreativas y deportivas en el cual se premie el esfuerzo al mismo tiempo que se aumente la motivación de los participantes a través de un campeonato de futbol en el cual se disputan por un premio

**Desarrollo:**

- Organizar los horarios y espacios para los partidos necesarios
- Realizar equipos de jugadores y distinguirse por un color de camiseta en especial o incluso hacer uniformes
- Incentivar a la sana competencia, recreación y motivarlos con un premio para el mejor equipo.

### 5.04.03. Actividad 3

Impartir charlas motivacionales al departamento de Talento Humano en los cuales se mejore las relaciones interpersonales con cada uno de los empleados administrativos, de servicio y estudiantes de ser necesario

**Desarrollo:**

- Organizar un horario y un aula que disponga de infocus para impartir la charla motivacional con todo el material didáctico necesario
- Asegurar la asistencia de cada uno de los integrantes de Talento Humano, en especial de aquellos que están más sometidos a estrés laboral
- Hacer participar a los espectadores y mantenerlos motivados hasta la finalización del programa.

### 5.04.05. Conclusiones

- La productividad del departamento de Talento Humano mejoro drásticamente con las actividades propuestas.
- Las personas a las cuales se les celebrara el cumpleaños entre todos los compañeros se presentaban más felices, alegres y por ende más productivos al momento de completar sus actividades.
- El estrés laboral dentro de la unidad disminuyo en un gran porcentaje manteniendo solo aquel porcentaje de estrés necesario para optimizar los trabajos personales
- Las relaciones interpersonales mejoraron con cada uno de los integrantes que participaron en las tres actividades, en especial la segunda (Competencia de Futbol).

# CAPITULO VI

# ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

## 6.01 Recursos

Son todos aquellos elementos que el hombre puede utilizar con la finalidad de terminar una actividad o lograr un objetivo. (Federico , 2017). Dentro de ellos existen unos recursos en específicos de los cuales vamos a ser uso para culminar este proyecto de investigación.

### 6.01.01 Recurso humano

Este recurso nace de la colaboración y el trabajo que aporta una población para la investigación, ya sea de forma individual, como el investigador o el director, o de forma grupal como la población designada en general.

- Población 43 personas
- Director 1 persona
- Coordinador/a 1 persona
- Investigador 1 persona

### 6.01.02 Recursos audiovisuales

Son aquellos mecanismos de comunicación capaces de transmitir una variedad de mensajes por canales que comúnmente involucran mucho más sentidos que solo la vista, frecuentemente también involucran la audición o el tacto. (Raffino, 2018).

A través de estos recursos es que vamos a llegar al impacto que queremos de forma más eficiente gracias a esta era tecnológica en la cual las personas reciben la información más concretamente a través de cualquier medio de comunicación digital y lo captan aun más rápido, que es lo que queremos alcanzar.

- Memory flash
- Parlantes
- Proyector
- Cámara
- Celular
- Internet

### 6.01.03 Infraestructura

Es cada uno de esos elementos o servicios que llegan a considerarse como indispensables o al menos necesarios para culminar con la organización de un proyecto, o bien para que la actividad se desarrolle de forma efectiva (Ucha, 2010).

Como se mencionó, los elementos de este apartado van a ser absolutamente necesarios para completar las actividades del plan motivacional, caso contrario los objetivos a cumplir talvez se logren parcialmente o incluso no pueden concluirse.

- Sillas
- Mesas
- Sala de reuniones

## 6.02 Cronograma

***Tabla 12*** *Cronograma*

| **Mes** | **Junio** | | | | **Julio** | | | | **Agosto** | | | | **Septiembre** | | | | **Octubre** | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Semana** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| **Actividad** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Selección de tema | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **CAPITULO I ANTECEDENTES** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Contexto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo de la Matriz T | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **CAPITULO II INVOLUCRADOS** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mapeo de involucrados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Matriz de involucrados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Análisis de la Matriz de involucrados | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **CAPITULO III ARBOLES DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Árbol de problemas-análisis | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Árbol de objetivos- análisis | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **CAPITULO IV ALTERNATIVAS** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Matriz de análisis de alternativas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Matriz de impacto de objetivos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Diagrama de estrategias | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Matriz de marco lógico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **CAPITULO V PROPUESTA** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Marco teórico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Matriz del instrumento de Diagnostico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Instrumento de diagnostico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo del plan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **CAPITULO VI ASPECTOS ADMINISTRATIVOS** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Recursos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Presupuesto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cronograma | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **CAPITULO VII CANCLUSIONES Y RECOMENDACIONES** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Conclusiones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Recomendaciones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Corrección del proyecto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)

**Fuente:** Investigación propia (2019)

# CAPITULO VII

# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 7.01 Conclusiones

- Mediante la investigación realizada se evidencio que para mejorar el clima laboral del departamento de talento humano de la universidad central del ecuador se necesita mejorar las relaciones interpersonales dentro de este espacio, para de esta manera desarrollarse de mejor manera, permitiendo la inserción de ideas, opiniones e inclusive un mejor desempeño.
- Mediante el plan motivacional implementado la comunicación y los acuerdos impuestos en el departamento de talento humano, permitió una mejor comunicación, obteniendo un desarrollo en el clima laboral sin diferencias permitiendo acuerdos mutuos entre las diferentes áreas que lo conforman.
- Al diseñar el plan motivacional mencionado se utilizó reuniones y charlas que terminaron siendo creativas, mejorando las relaciones personales de los trabajadores, disminuyendo los conflictos internos que los perjudicaban, poniendo a cada uno en un aspecto creativo con distintas ideas, aportando y colaborando con su propio departamento.
- El plan motivacional es recreativo, con ideas novedosas, que implican e incluyen a cada una de las personas que conforman el departamento, con un presupuesto manejable de cada uno, cumpliendo las funciones impuestas, obteniendo la

colaboración de cada uno de ellos mejorando su clima laboral liberando el estrés que causaba el mal ambiente.

**7.02 Recomendaciones**

- Es necesario capacitaciones continuas en el departamento de talento humano tanto de colaboradores y administrativos, planteando temas de estrés laboral, comportamientos interpersonales, aspectos sociales e internos, para conservar la mejora del clima laboral logrado.
- Es importante mantener un seguimiento que nos permita asegurar el compromiso de cada uno de los integrantes del departamento en cuanto a las actividades que se están realizando para mejorar el entorno laboral
- Es necesario charlas y reuniones entre el personal de esta área, la cual fomente la comunicación interpersonal, para liberal el estrés que se produce en este ambiente.

## BIBLIOGRAFÍA

Actualidad Empresa. (29 de febrero de 2016). *Actualidad*. Obtenido de PROCESO DE CAMBIO MOTIVACIONAL: PLAN DE MOTIVACIÓN Y MOVILIZACIÓN: http://actualidadempresa.com/proceso-de-cambio-motivacional-plan-de-motivacion-y-movilizacion-4aparte/

Arcones, J. (2016). *Estrés laboral: sus causas y cómo prevenirlo.* España: IMF Business.

Barrera Palma, L. C. (2015). *ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL INSTITUTO DE LA NIÑEZ Y LA FAMILIA (INFA).* Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Caiza, V. (2018). *Instituto Tecnologico Superior Cordillera.* Obtenido de Clima Laboral: https://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/4330/1/18-RHP-17-18-1721767687.pdf

Castillo, W. (2017). *Universidad Andina Simón Bolívar.* Obtenido de Diagnóstico comportamental del clima laboral en la Cooperativa de: http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6184/1/T2613-MDTH-Castillo-Diagn%C3%B3stico.pdf

Cavanaugh, M., Boswell, W., & Roehling, M. (2000). *An empirical examination of self-reported work stress among US managers.* Journal of applied psychology.

Chacha Arteaga, I. O. (2014). *PLAN MOTIVACIONAL Y DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LA MERCED LTDA., AGENCIA MACAS.* Ambato: Uniandes.

Chamorro de Lezcano, F. M. (21 de julio de 2006). *LAS RELACIONES INTERPERSONALES*. Obtenido de ABC: https://www.abc.com.py/articulos/las-relaciones-interpersonales-918618.html

Constitución de la Republica del Ecuador. (11 de Octubre de 2016). *Ediciones Legales.* Obtenido de https://www.etapa.net.ec/Portals/0/TRANSPARENCIA/Literal-a2/CONSTITUCION-DE-LA-REPUBLICA-DEL-ECUADOR.pdf

Cruz, S. (2004). *El clima laboral coma variable estratégica para contribuir al éxito de las organizaciones.* Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Erazo Ayora, R. D. (2012). *"La influencia del clima laboral (estrés) en el desempeño de los trabajadores del área de Talento Humano.* Quito: UCE Facultad de Ciencias Psicológicas Carrera de Psicología Industrial .

Federico . (2017). *https://www.zonaeconomica.com/definicion/recursos*. Obtenido de Zona económica : https://www.zonaeconomica.com/definicion/recursos

Fernández, P., & Díaz, P. (27 de Mayo de 2002). *Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complexo Hospitalario-Universitario Juan Canalejo.* Obtenido de https://www.fisterra.com/gestor/upload/guias/cuanti_cuali2.pdf

Guzmán Araque, A. V. (2017). *El estrés laboral y desempeño laboral en el personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad.* Quito: UCE Facultad de Ciencias Psicológicas-Carera de Psicología Industrial .

Hernández, S. (2011). *Universidad Central del Ecuador.* Obtenido de Cómo influye el clima laboral en el desempeño y satisfacción del personal de CONQuito: http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1477/1/T-UCE-0007-31.pdf

ITSCO. (2018). *Tecnologico Superior Cordillera.* Obtenido de Grados y Titulos: https://www.cordillera.edu.ec

Jiménez, A. R. (01 de Julio de 2017). *Universidad de Artemisa* . Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf

Kyocera. (14 de enero de 2019). *KYOCERA Document Solutions*. Obtenido de Plan de motivación laboral: guía para elaborarlo: https://smarterworkspaces.kyocera.es/blog/plan-de-motivacion-laboral-guia-para-

elaborarlo/#targetText=Un%20plan%20de%20motivaci%C3%B3n%20laboral,de%20actuaci%C3%B3n%20para%20cada%20caso.

Marketing e-nquest. (27 de Agosto de 2018). *E-nquest*. Obtenido de https://www.e-nquest.com/investigacion-cuantitativa-que-es-y-caracteristicas/

Merino, M., & Pérez Porto, J. (2009). *Definición.DE*. Obtenido de Definición de PLAN: https://definicion.de/plan/

Ministerio de Trabajo. (16 de Diciembre de 2005). *Codigo del Trabajo*. Obtenido de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf

Ordaz Zubia, V., & Saldaña, G. (2017). *eumed.net*. Obtenido de Análisis de críticas de la metodología para la realización de planes regionales en el estado de Guanajuato: http://www.eumed.net/libros-gratis/2006b/voz/#indice

Pedraza, E. (septiembre de 2010). *Scielo*. Obtenido de Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2008). *Definicion.de*. Obtenido de Definición de relaciones interpersonales: https://definicion.de/relaciones-interpersonales/

Prócel Ruiz, G. E. (2012). *IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL ÁMBITO LABORAL*. Quito: URCI. Obtenido de http://urci.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2012/09/Conferencia-lunes-10-SEP-12.pdf

Pulgar, L. (2002). Cambio Cultural en las Organizaciones en Transformación. *Capital Humano El Desafío del Futuro Revista Adecco*, 29-32.

Quinaluisa, M. (2011). *Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de Cómo el clima organizacional puede influir en la satisfacción : http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1597/1/T-UCE-0007-25.pdf

Raffino, M. E. (4 de diciembre de 2018). *Concepto.de*. Obtenido de Medios Audiovisuales: https://concepto.de/medios-audiovisuales/

Ruiz, R. (2007). *El Método Cientifico y sus etapas.* Obtenido de http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf

Sánchez, L. (11 de marzo de 2010). *¿Qué es el clima laboral?* Obtenido de emprendePYME: https://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html

Serrano, B. (2016). *Elsevier*. Obtenido de Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional: https://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-influencia-del-liderazgo-sobre-el-S2215910X14700266

Ucha, F. (marzo de 2010). *Definición ABC*. Obtenido de Infraestructura: https://www.definicionabc.com/general/infraestructura.php

Universidad De Santiago de Chile. (8 de enero de 2015). *Departamento de Desarrollo de Personas*. Obtenido de El Estrés en el contexto laboral: http://ddp.usach.cl/el-estres-en-el-contexto-laboral

## ANEXOS



| | | |
|---|---|---|
| 22 | NORA RIVILLA | JULIO |
| 23 | MARIA ELENA GALARRAGA | AGOSTO |
| 24 | MERCEDES MANZANO | AGOSTO |
| 25 | ROMMY PAZMIÑO | AGOSTO |
| 26 | WILSON IZA | AGOSTO |
| 27 | CRISTIAN CUACES | OCTUBRE |
| 28 | CRISTINA TAPIA | OCTUBRE |
| 29 | PRISCILA ROJAS | OCTUBRE |
| 30 | BLANCA BUSTAMANTE | NOVIEMBRE |
| 31 | GEOCONDA MOROCHO | NOVIEMBRE |
| 32 | ADELA BUITRON | DICIEMBRE |
| 33 | ELIZABETH CARRION | DICIEMBRE |
| 34 | FREDDY NARANJO | DICIEMBRE |

***Anexo 1.*** *Datos de los cumpleañeros con nombre y mes*
**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigación propia (2019)




***Anexo 2****. Cronograma de Cumpleañeros por mes*

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigación propia (2019)



***Anexo 3.*** *Presentación del proyecto*

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigación propia (2019)



***Anexo 4.*** *Alumnos de la UCE que asistieron a la presentación*

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigación propia (2019)




***Anexo 5.*** *Felicitación al cumpleañero del mes*

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigación propia (2019)



***Anexo 6.*** *Programa de futbol para motivación de Talento Humano*

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigación propia (2019)



***Anexo 7.*** *Equipo campeón de la participación en futbol*

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigación propia (2019)



***Anexo 8.*** *Celebración al cumpleañero de Talento Humano del mes*

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigación propia (2019)



***Anexo 9.*** *Felicitación en Talento Humano al cumpleañero del mes*

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigación propia (2019)



***Anexo 10.*** *Charla Motivacional*

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigación propia (2019)



***Anexo 11.*** *Participaciones de la charla motivacional*

**Elaborado por:** Yarely Tenezaca (2019)
**Fuente:** Investigación propia (2019)

UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR

*UNIDAD DE GESTION DE PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS*

Quito, 2 de diciembre de 2019.

Señores

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA**

Presente.

De mi consideración:

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega e implementación del **Plan Motivacional** en la Universidad Central del Ecuador, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución.

El trabajo para **MEJORAR EL CLIMA LABORAL A TRAVÉS DE UN PLAN MOTIVACIONAL PARA COMBATIR EL ESTRÉS LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERIODO 2019**, se encuentra **terminado e implementado satisfactoriamente en la institución**.

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

Atentamente,

Dr. Erwin Ayora
**DIRECTOR (E) DE TALENTO HUMANO**

*Ciudad Universitaria – Teléfonos: 2904-434 / 2904-435 / 2904-436*
*RUC: 1760005540001 – Quito - Ecuador*

URKUND

## Urkund Analysis Result

| | |
|---|---|
| Analysed Document: | Tenezaca Maldonado Yarely - tesis.docx (D58032806) |
| Submitted: | 11/1/2019 3:57:00 AM |
| Submitted By: | yarely-tema@hotmail.com |
| Significance: | 6 % |

Sources included in the report:

urkund PROYECTO DE TITULACION.docx (D57208479)
CABRERA RODRIGUEZ GLADYS ELENA.docx (D19477342)
Veronica Caiza.pdf (D36978022)
https://www.fisterra.com/gestor/upload/guias/cuanti_cuali2.pdf
http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1477/1/T-UCE-0007-31.pdf
https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf
https://www.e-nquest.com/investigacion-cuantitativa-que-es-y-caracteristicas/
http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf
http://www.eumed.net/libros-gratis/2006b/voz/#indice
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
https://definicion.de/relaciones-interpersonales/
http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf
https://docplayer.es/82068528-Carrera-de-administracion-de-recursos-humanos-y-personal.html

Instances where selected sources appear:

22

Ing. Geovanny Barriga
TUTOR

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA**

**BITACORA PARA EL CONTROL DE PROYECTOS DE TITULACIÓN**

| | |
|---|---|
| **NOMBRE TUTOR:** | BARRAGAN GRANDEZ HECTOR GEOVANNY |
| **NOMBRE ESTUDIANTE:** | TENEZACA MALDONADO YARELY DE LA CRUZ |
| **CARRERA:** | ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL |
| **TEMA DE TITULACIÓN:** | MEJORAR EL CLIMA LABORAL A TRAVÉZ DE UN PLAN MOTIVACIONAL PARA COMBATIR EL ESTRÉS LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERIODO 2019 |
| **IMPRESIÓN REPORTE:** | Quito, 27 de noviembre del 2019 18:57:16 |
| **TIPO REPORTE:** | ACUMULATIVO |
| **ESTADO FINAL/OBSERVACION:** | PROYECTO ACTIVO / NO GRADUADO / |

| NO. | CODIGO | MODALIDAD: INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION<br>FECHA TUTORIA | TIPO ASESORIA | PERIODO: ABR 2019_SEP 2019<br>HORA INICIO | TEMA TRATADO | HORA FIN | HORAS | OBSERVACION | ESTADO SC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 194979 | 2019-06-28 | INSITU | 2019-06-28 17:00:00 | ANTECEDENTES / CONTEXTO | 2019-06-28 18:00:00 | 1.00 | CONTEXTO / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION | PROCESADO |
| 2 | 194998 | 2019-06-23 | AUTONOMA | 2019-06-23 07:00:00 | ANTECEDENTES / CONTEXTO | 2019-06-23 17:00:00 | 10.00 | CONTEXTO / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION | PROCESADO |
| 3 | 195042 | 2019-10-23 | INSITU | 2019-10-23 20:00:00 | ANTECEDENTES / CONTEXTO | 2019-10-23 21:00:00 | 1.00 | REVISION TESIS TERMINADA | PROCESADO |
| 4 | 194980 | 2019-07-05 | INSITU | 2019-07-05 17:00:00 | ANTECEDENTES / JUSTIFICACION | 2019-07-05 18:00:00 | 1.00 | JUSTIFICACION / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION | PROCESADO |
| 5 | 194999 | 2019-06-30 | AUTONOMA | 2019-06-30 07:00:00 | ANTECEDENTES / JUSTIFICACION | 2019-06-30 17:00:00 | 10.00 | JUSTIFICACION / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION | PROCESADO |
| 6 | 194981 | 2019-07-12 | INSITU | 2019-07-12 17:00:00 | ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T) | 2019-07-12 19:00:00 | 2.00 | DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T) | PROCESADO |
| 7 | 195000 | 2019-07-07 | AUTONOMA | 2019-07-07 07:00:00 | ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T) | 2019-07-07 17:00:00 | 10.00 | DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T) | PROCESADO |
| 8 | 194982 | 2019-07-19 | INSITU | 2019-07-19 17:00:00 | ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS | 2019-07-19 18:00:00 | 1.00 | MAPEO DE INVOLUCRADOS | PROCESADO |
| 9 | 195001 | 2019-07-14 | AUTONOMA | 2019-07-14 07:00:00 | ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS | 2019-07-14 17:00:00 | 10.00 | MAPEO DE INVOLUCRADOS | PROCESADO |
| 10 | 194983 | 2019-07-26 | INSITU | 2019-07-26 17:00:00 | ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS | 2019-07-26 18:00:00 | 1.00 | MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS | PROCESADO |
| 11 | 195002 | 2019-07-21 | AUTONOMA | 2019-07-21 07:00:00 | ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS | 2019-07-21 17:00:00 | 10.00 | MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS | PROCESADO |
| 12 | 194984 | 2019-08-02 | INSITU | 2019-08-02 17:00:00 | PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS | 2019-08-02 19:00:00 | 2.00 | ARBOL DE PROBLEMAS | PROCESADO |
| 13 | 195003 | 2019-07-28 | AUTONOMA | 2019-07-28 07:00:00 | PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS | 2019-07-28 17:00:00 | 10.00 | ARBOL DE PROBLEMAS | PROCESADO |
| 14 | 194985 | 2019-08-07 | INSITU | 2019-08-07 17:00:00 | PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS | 2019-08-07 18:00:00 | 1.00 | ARBOL DE OBJETIVOS | PROCESADO |
| 15 | 195004 | 2019-08-04 | AUTONOMA | 2019-08-04 07:00:00 | PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS | 2019-08-04 17:00:00 | 10.00 | ARBOL DE OBJETIVOS | PROCESADO |
| 16 | 194986 | 2019-08-16 | INSITU | 2019-08-16 17:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS | 2019-08-16 19:00:00 | 2.00 | MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS | PROCESADO |
| 17 | 195005 | 2019-08-11 | AUTONOMA | 2019-08-11 07:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS | 2019-08-11 17:00:00 | 10.00 | MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS | PROCESADO |
| 18 | 194987 | 2019-08-23 | INSITU | 2019-08-23 17:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS | 2019-08-23 18:00:00 | 1.00 | MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS | PROCESADO |
| 19 | 195006 | 2019-08-18 | AUTONOMA | 2019-08-18 07:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS | 2019-08-18 17:00:00 | 10.00 | MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS | PROCESADO |
| 20 | 194988 | 2019-08-30 | INSITU | 2019-08-30 17:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS | 2019-08-30 19:00:00 | 2.00 | DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS | PROCESADO |
| 21 | 195007 | 2019-08-25 | AUTONOMA | 2019-08-25 07:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS | 2019-08-25 17:00:00 | 10.00 | DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS | PROCESADO |
| 22 | 194989 | 2019-09-06 | INSITU | 2019-09-06 17:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO | 2019-09-06 19:00:00 | 2.00 | MATRIZ DE MARCO LOGICO | PROCESADO |
| 23 | 195008 | 2019-09-01 | AUTONOMA | 2019-09-01 07:00:00 | ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO | 2019-09-01 17:00:00 | 10.00 | MATRIZ DE MARCO LOGICO | PROCESADO |
| 24 | 194990 | 2019-09-13 | INSITU | 2019-09-13 17:00:00 | PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | 2019-09-13 19:00:00 | 2.00 | ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | PROCESADO |
| 25 | 195009 | 2019-09-08 | AUTONOMA | 2019-09-08 07:00:00 | PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | 2019-09-08 17:00:00 | 10.00 | ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | PROCESADO |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 26 | 195010 | 2019-09-07 | AUTONOMA | 2019-09-07 07:00:00 | PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | 2019-09-07 17:00:00 | 10.00 | ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | PROCESADO |
| 27 | 194991 | 2019-09-20 | INSITU | 2019-09-20 17:00:00 | PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | 2019-09-20 19:00:00 | 2.00 | DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | PROCESADO |
| 28 | 195011 | 2019-09-15 | AUTONOMA | 2019-09-15 07:00:00 | PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | 2019-09-15 17:00:00 | 10.00 | DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | PROCESADO |
| 29 | 195012 | 2019-09-14 | AUTONOMA | 2019-09-14 07:00:00 | PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | 2019-09-14 17:00:00 | 10.00 | DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA QUE PROPONE COMO SOLUCION) | PROCESADO |
| 30 | 194992 | 2019-09-27 | INSITU | 2019-09-27 17:00:00 | PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA | 2019-09-27 19:00:00 | 2.00 | FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA | PROCESADO |
| 31 | 195013 | 2019-09-22 | AUTONOMA | 2019-09-22 07:00:00 | PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA | 2019-09-22 17:00:00 | 10.00 | FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA | PROCESADO |
| 32 | 194993 | 2019-10-04 | INSITU | 2019-10-04 17:00:00 | ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS | 2019-10-04 19:00:00 | 2.00 | RECURSOS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION | PROCESADO |
| 33 | 195014 | 2019-09-29 | AUTONOMA | 2019-09-29 07:00:00 | ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS | 2019-09-29 17:00:00 | 10.00 | RECURSOS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION | PROCESADO |
| 34 | 194994 | 2019-10-14 | INSITU | 2019-10-14 17:00:00 | ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO | 2019-10-14 18:00:00 | 1.00 | PRESUPUESTO / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION | PROCESADO |
| 35 | 195015 | 2019-10-06 | AUTONOMA | 2019-10-06 07:00:00 | ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO | 2019-10-06 17:00:00 | 10.00 | PRESUPUESTO / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION | PROCESADO |
| 36 | 194995 | 2019-10-07 | INSITU | 2019-10-07 17:00:00 | ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA | 2019-10-07 18:00:00 | 1.00 | CRONOGRAMA / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION | PROCESADO |
| 37 | 195016 | 2019-10-05 | AUTONOMA | 2019-10-05 07:00:00 | ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA | 2019-10-05 17:00:00 | 10.00 | CRONOGRAMA / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION | PROCESADO |
| 38 | 194996 | 2019-10-16 | INSITU | 2019-10-16 17:00:00 | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES | 2019-10-16 19:00:00 | 2.00 | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | PROCESADO |
| 39 | 195017 | 2019-10-13 | AUTONOMA | 2019-10-13 07:00:00 | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES | 2019-10-13 17:00:00 | 10.00 | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | PROCESADO |
| 40 | 194997 | 2019-10-25 | INSITU | 2019-10-25 17:00:00 | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES | 2019-10-25 18:00:00 | 1.00 | RECOMENDACIONES / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION | PROCESADO |
| 41 | 195328 | 2019-10-29 | AUTONOMA | 2019-10-29 07:00:00 | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES | 2019-10-29 17:00:00 | 10.00 | REVISIÓN, NORMAS APA Y CITAS BIBLIOGRÁFICAS | PROCESADO |
| | | | | | | TOTAL HORAS: | 240 | | |

INSITU

BARRAGAN GRANDEZ HECTOR GIOVANNY
TUTOR
CI: 1710958039

TENEZACA MALDONADO ARIEL DE LA CRUZ
ALUMNO
CI: 0929058857

MENDOZA JARAMILLO PRIETZIA CATHERINE
DELEGADO
CI: 1709099137

FECHA:

Administración de Recursos Humanos

MEJORAR EL CLIMA LABORAL A TRAVÉS DE UN PLAN MOTIVACIONAL PARA COMBATIR EL ESTRÉS LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN EL PERIODO 2019.

TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

# INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

## ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

### ORDEN DE EMPASTADO

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso del Trabajo de Integración Curricular, se **AUTORIZA** realizar el empastado del Trabajo de Integración Curricular, del alumno(a) TENEZACA MALDONADO YARELY DE LA CRUZ, portador de la cédula de identidad Nº 0929058857, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 13 de noviembre de 2019

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CORDILLERA" 13 DIC 2019 VISTO FINANCIERO CAJA

Sra. Mariela Balseca
**CAJA**

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CORDILLERA" CONSEJO DE CARRERA

Psic. Jara Fabián
**DELEGADO DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

BIBLIOTECA

Ing. William Parra López
**BIBLIOTECA**

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CORDILLERA" 13 DIC 2019 9,93 JBS COORDINACIÓN

Ing. Samira Villalba
**PRÁCTICAS PREPROFESIONALES**

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CORDILLERA" RECIBIDO

Ing. Mendoza Fritzia
Administración de Recursos Humanos
**DIRECTOR DE CARRERA**

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CORDILLERA" 13 DIC 2019 Magui Ordoñez

Sra. Magui Ordoñez
**SECRETARIA ACADÉMICA**

*Nuestro reto formar seres humanos con iguales derechos, deberes y obligaciones*