



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

**PLAN MOTIVACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DEL CENTRO ESPECIALIZADO DE PREPARACIÓN
ACADEMICA (C.E.P.A.), DMQ: 2016.**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Tecnólogo
Administración de Recursos Humanos – Personal**

Autor: Alex Mauricio Jácome Zabala

Tutor: Ing. Ángela Camino

Año 2016

CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS PROPIEDAD INTELLECTUAL

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

PRIMERA: ANTECEDENTE.- a) El Cedente dentro del pensum de estudio en la carrera de administración de recursos humanos que imparte el Instituto Superior Tecnológico Cordillera, y con el objeto de obtener el título de Tecnólogo en Administración de Recursos Humanos, el estudiante participa en el proyecto de grado denominado “PLAN MOTIVACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CENTRO ESPECIALIZADO DE PREPARACIÓN ACADEMICA “CEPA” DMQ: 2017.”, el cual incluye la creación y desarrollo de un plan motivacional, para lo cual ha implementado los conocimientos adquiridos en su calidad de alumno. **b)** Por iniciativa y responsabilidad del Instituto Superior Tecnológico Cordillera se desarrolla la implementación del mismo, motivo por el cual se regula de forma clara la cesión de los derechos de autor que genera la obra literaria y que es producto del proyecto de grado, el mismo que culminado es de plena aplicación técnica, administrativa y de reproducción.

SEGUNDA: CESIÓN Y TRANSFERENCIA.- Con el antecedente indicado, el Cedente libre y voluntariamente cede y transfiere de manera perpetua y gratuita todos los derechos patrimoniales del programa de ordenador descrito en la cláusula anterior a favor del Cesionario, sin reservarse para sí ningún privilegio especial (código fuente, código objeto, diagramas de flujo, planos, manuales de uso, etc.). El Cesionario podrá explotar el plan motivacional por cualquier medio o procedimiento tal cual lo establece el Artículo 20 de la Ley de Propiedad Intelectual, esto es, realizar, autorizar o prohibir, entre otros: a) La reproducción del plan motivacional por cualquier forma o procedimiento; b) La comunicación pública del plan; c) La distribución pública de ejemplares o copias, la comercialización, arrendamiento o alquiler del plan; d) Cualquier transformación o modificación del plan; e) La protección y registro en el IEPI del plan a nombre del Cesionario; f) Ejercer la protección jurídica del plan; g) Los demás derechos establecidos en la Ley de Propiedad Intelectual y otros cuerpos legales que normen sobre la cesión de derechos de autor y derechos patrimoniales.

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

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

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

SEXTA: DOMICILIO, JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.- Las partes fijan como su domicilio la ciudad de Quito. Toda controversia o diferencia derivada de éste, será resuelta directamente entre las partes y, si esto no fuere factible, se solicitará la asistencia de un Mediador del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Quito. En el evento que el conflicto no fuere resuelto mediante este procedimiento, en el plazo de diez días calendario desde su inicio, pudiendo prorrogarse por mutuo acuerdo este plazo, las partes someterán sus controversias a la resolución de un árbitro, que se sujetará a lo dispuesto en la Ley de Arbitraje y Mediación, al Reglamento del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de comercio de Quito, y a las siguientes normas: a) El árbitro será seleccionado conforme a lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación; b) Las partes renuncian a la jurisdicción ordinaria, se obligan a acatar el laudo arbitral y se comprometen a no interponer ningún tipo de recurso en contra del laudo arbitral; c) Para la ejecución de medidas cautelares, el árbitro está facultado para solicitar el auxilio de los funcionarios públicos, judiciales, policiales y administrativos, sin que sea necesario recurrir a juez ordinario alguno; d) El procedimiento será confidencial y en derecho; e) El lugar de arbitraje serán las instalaciones del centro de arbitraje y mediación de la Cámara de Comercio de Quito; f) El idioma del arbitraje será el español; y, g) La reconvencción, caso de haberla, seguirá los mismos procedimientos antes indicados para el juicio principal.

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

En aceptación firman a los 14 días del mes de Noviembre del dos mil dieciséis.

f) _____
C.C. N° **0919448985**
CEDENTE

f) _____
Instituto Superior Tecnológico Cordillera
CESIONARIO

DECLARATORIA

Yo, ALEX MAURICIO JÁCOME ZABALA, con cédula N. 0919448985 declaro que la tesis de grado titulada: PLAN MOTIVACION PARA EL MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CENTRO ESPECIALIZADO DE PREPARACIÓN ACADEMICA “CEPA” DMQ: 2017., ha sido desarrollada con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de la propuesta en mención.

Quito 15 de Noviembre de 2016

Alex Mauricio Jácome Zabala

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser el pilar fundamental de todas mis acciones, permitiéndome ser mejor cada día y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo. A mi madre Paulina Zabala por todo su amor incondicional y por ser quien soy ahora. A mi segunda madre Olguita Rivadeneira por brindarme todo lo mejor a lo largo de mi vida. A mi esposa Alexandra Morales por su complicidad, apoyo, respeto y absoluto amor para empujarme día tras día a ser el hombre perfecto. A mi padre Alfonso Zabala que junto a mi tío Mauricio Zabala estarán orgullosos por seguir logrando mis metas.

A mis suegros, sobrino, cuñados y amigos gracias por siempre brindarme el apoyo para no desmayar en mi largo caminar. A mi pequeño hijo Brunito que lo esperamos con tanto entusiasmo y amor ya que ahora que está en camino es para mí la mayor bendición, desde tan pequeñito ya me impulsa a lograr cosas grandes como las que vengo realizando. A los docentes y compañeros gracias porque he aprendido mucho de cada uno de ustedes.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todas aquellas personas que directa o indirectamente colaboraron con su conocimiento a más de los seres que más amo en la vida ustedes lo saben, en especial esto va para mi hijo Brunito el que cambio mis pensamiento y cada una de las cosas en mi vida.

ÍNDICE GENERAL

CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS PROPIEDAD INTELECTUAL .	II
DECLARATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS	XII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XIII
RESUMEN EJECUTIVO	XIV
ABSTRACT.....	XV
INTRODUCCIÓN	XVI
CAPÍTULO I.....	1
ANTECEDENTES.....	1
1.01 MACRO	1
1.02 MESO.....	2
1.03 MICRO.....	3
1.03.01 FRASE EMPRESARIAL	3
1.03.02 MISIÓN	3
1.03.03 VISIÓN	4
1.03.04 OBJETIVO GENERAL:.....	4

1.03.05 OBJETIVOS ESPECIFICOS:.....	4
1.03.06 ESTRATEGIAS:.....	4
1.03.07 POLÍTICAS EMPRESARIALES:.....	5
1.04 JUSTIFICACIÓN	5
1.05 Definición del problema central (Matriz T)	7
1.05.01 Definición del problema central “Matriz T”	8
CAPÍTULO II	10
2.01 Mapeo de Involucrados	10
2.01.01 Análisis del Mapeo de Involucrados	10
2.02 Matriz de Involucrados	11
2.02.01 Análisis de la Matriz de Involucrados.....	12
CAPITULO III.....	14
PROBLEMAS Y OBJETIVOS.....	14
3.01 Árbol de Problemas.....	14
3.01.01 Análisis Inductivo	15
3.02 Árbol de Objetivos	16
3.02.01 Análisis Inductivo	17
CAPÍTULO IV.....	18
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.....	18
4.01 “Matriz de Análisis de Alternativas”	18
4.01.01 Análisis de la Matriz de Alternativas	19

4.02 “Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos”	21
4.02.01 Análisis de Impacto de Objetivos	22
4.03 “Diagrama de estrategias”	25
4.03.01 Análisis del Diagrama de Estrategias.....	26
4.04 Matriz de Marco lógico	27
4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico	29
CAPÍTULO V	32
LA PROPUESTA	32
5.01 Antecedentes	32
5.02 Justificación de la Propuesta	33
5.03 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta	33
5.03.01 Objetivo General	33
5.04 Orientación para el Estudio	34
5.04.01 Plan Motivacional	34
5.04.02 Motivación	34
5.04.03 Tipos de Motivación	34
5.04.04 Importancia de la motivación en la empresa.....	35
5.04.05 Motivación de los docentes y su influencia en el aula	35
5.04.06 Comunicación	36
5.04.07 Incentivos	36
5.04.08 Tipos de Incentivos	37

5.04.09 Clima Organizacional.....	37
5.04.10 Riesgos psicosociales derivados del clima laboral.....	38
5.04.11 Las Personas dentro de la Organización	38
5.04.12 Necesidades Laborales	39
5.04.13 Actitud al Cambio	39
5.04.14 Trabajo en Equipo	39
5.04.15 Liderazgo.....	39
5.04.16 Evaluación y Desempeño	40
5.05 Relación de Contenido	40
5.06 Metodología	41
5.06.01 Técnica	42
5.07 Población.....	42
5.08 Muestra.....	43
5.09 Estructuración de un programa de capacitación.....	56
5.09.01 Programa de Capacitación:	56
5.10 Taller para mejorar el clima organizacional el centro CEPA	80
5.10.01 Estructura del taller	80
5.10.02 Exposición de los temas	80
5.10.03 Técnicas.- Audiovisuales	83
CAPÍTULO VI.....	84
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	84

6.01 RECURSOS	84
6.02 RECURSOS MATERIALES.....	84
6.03 RECURSOS TECNOLÓGICOS	84
6.04 RECURSOS HUMANOS	84
6.05 PRESUPUESTO	85
6.06 CRONOGRAMA.....	86
CAPÍTULO VII	88
7.01 Conclusiones	88
7.02 Recomendaciones.....	89
7.03 Fuentes de Información.....	90
ANEXOS	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz T.....	7
Tabla 2 Matriz de Involucrados	11
Tabla 3 Matriz de Alternativas.....	18
Tabla 4 Matriz de Impactó de Objetivos.....	21
Tabla 5 Matriz de Marco Lógico	27
Tabla 6 Distribución de Docentes	43
Tabla 7 Pregunta 1	46
Tabla 8 Pregunta 2	47
Tabla 9 Pregunta 3	48
Tabla 10 Pregunta 4	49
Tabla 11 Pregunta 5	50
Tabla 12 Pregunta 6	51
Tabla 13 Pregunta 7	52
Tabla 14 Pregunta 8	53
Tabla 15 Pregunta 9	54
Tabla 16 Pregunta 10	55
Tabla 17 PRESUPUESTO	85
Tabla 18 CRONOGRAMA.....	86

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Mapeo de Involucrados.....	10
Gráfico 2 Árbol de Problemas.....	14
Gráfico 3 Árbol de Objetivos.....	16
Gráfico 4 Diagrama de Estrategias	25
Gráfico 5 Pregunta 1	46
Gráfico 6 Pregunta 2	47
Gráfico 7 Pregunta 3	48
Gráfico 8 Pregunta 4	49
Gráfico 9 Pregunta 5	50
Gráfico 10 Pregunta 6	51
Gráfico 11 Pregunta 7	52
Gráfico 12 Pregunta 9	54
Gráfico 13 Pregunta 10	55

RESUMEN EJECUTIVO

Como un punto de partida es importante entender la capacitación no como una aportación de conocimientos, sino como la capacidad de integrar “conocimiento útil para la acción” en las personas, es decir que la persona sea capaz de realizar acciones con ese conocimiento.

La capacitación es un proceso de mejora continua, que utiliza la evaluación como elemento principal para retroalimentarse y adecuarse a las necesidades de la institución. La capacitación no es un fin, sino un medio para alcanzar los objetivos y los resultados institucionales. Desde una perspectiva diferente se debe entender la formación como un proceso de potenciación y desarrollo del individuo en relación con su profesión.

La implementación del plan de capacitación se lo realiza a través de varios métodos como son: encuestas, entrevistas, charlas, videos a los trabajadores de la empresa para poder identificar las falencias existentes, con el plan de capacitación se pretende mejorar significativamente el ambiente laboral de la organización.

ABSTRACT

As a starting point it is important to understand the training not as a contribution of knowledge, but as the ability to integrate "useful knowledge for action" in people, the person is able to perform actions with that knowledge.

Training is a continuous improvement process that uses evaluation as the main element for feedback and adapt to the needs of the institution. Training is not an end but a means to achieve the objectives and organizational results. From a different perspective to understand the formation as a process of empowerment and development of the individual in relation to their profession.

The implementation of the training plan is done through various methods such as: surveys, interviews, lectures, videos workers of the company to identify existing shortcomings, with the training plan is to significantly improve the working environment the organization.

INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación tiene como propósito diseñar e implementar un Plan Motivacional que permita mejorar el desempeño del personal y la calidad de servicio en el Centro Especializado de Preparación Académica (CEPA), ubicado en la Provincia de Pichincha en el Distrito Metropolitano de Quito. El tipo de investigación es de carácter descriptivo, enmarcado en un proyecto factible, que consiste en describir y analizar sistemáticamente lo que sucede laboralmente en Centro y en el desarrollo de sus actividades diarias, se tomará en cuenta mediante una encuesta la información de las 15 personas que laboran dentro de la empresa.

Con la implementación del Plan Motivacional se contribuirá a fomentar y mejorar el desempeño laboral satisfaciendo las necesidades individuales tanto como grupales en función de lograr los objetivos empresariales.

Con lo anteriormente expuesto se desarrollan un conjunto de estrategias que permitan impulsar a que los colaboradores a cumplir sus actividades de manera óptima, entre las herramientas empleadas se encuentran; la creación de evaluaciones de desempeño, actividades motivacionales, reconocimientos, talleres motivacionales, incentivos por cumplimiento de metas, entre otros.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.01 MACRO

Cuando se enfoca a la sociedad hacia el futuro, el progreso y el desarrollo basado en una ideología democrática y de igualdad entonces se está teniendo una visión de una sociedad que ha pasado por un proceso de educación. Es por este motivo que se reconoce el valor del docente, es importante tener en cuenta que si más docentes pueden aportar con sus conocimientos y sus ideas para proyectos de forma efectiva se logrará captar la atención y el interés de otros profesores lo cual fomentará una mente crítica tanto en los docentes como en sus estudiantes.

Magaly Robalino, ecuatoriana, quien trabaja en la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, hace un análisis muy acertado sobre la visión del maestro en la Región y la falta de reconocimiento que recibe por su labor. “En Ecuador como en el resto de América Latina se habla de la educación como un determinante para el desarrollo de un país ya sea en aspectos sociales como económicos. Con el pasar de los años se ha empezado a exigir a los centros educativos todos los servicios a los estudiantes que el estado, la familia y la sociedad en general no les está dando, sin embargo no se ha estructurado un proceso para capacitar y reconocer al docente en todos los nuevos roles que se debe desenvolver (Robalino, 2005).

El principal requisito para lograrlo es el contar con profesores comprometidos en un proyecto educativo, para esto será necesario un cambio en la cultura profesional poniendo énfasis en las necesidades del docente desde un contexto ya sea

cultural, social o histórico además de tomar en cuenta los cambios que se producen constantemente en las leyes mundiales para lograr una globalización educativa la cual será importante para los estudiantes así como para los docentes tomando en cuenta que se busca un liderazgo constante por parte de los directivos los cuales presten la motivación y capacitación a los docentes logrando que su trabajo sea mejor cada vez.

“Los conflictos que se dan en el clima organizacional es producido desde el punto de vista de los trabajadores y directivos a la que pertenecen por lo cual tiene incidencias en el desempeño laboral de cada uno de estos, es importante verificar que esto no es solo organizacional sino también es dirigido como actor principal en la latino América según la CEPAL es al estado en lo que ya se produce un malestar social por lo cual termina recayendo en las demás áreas sociales como en la siguiente estadística.” (Calderón, G., 2012).

Los conflictos sociales según mi criterio se producen por: el grado de educación y cultura que tienen las personas, la inconformidad que se da dentro de un entorno sea este laboral o social, y que en las organizaciones las disputas por los poderes se sigan manifestando produciendo así que exista abuso hacia los trabajadores de menor jerarquía, afectando directamente a las instituciones y por consiguiente encontrarse con personal desmotivado y con desinterés al trabajo.

1.02 MESO

Debido a la coyuntura económica, política y social que vive el Ecuador, las empresas en la actualidad experimentan cambios de carácter expresamente competitivo, por lo que es menester enfatizar que una organización necesita tener personal capacitado y motivado para poder afrontar las múltiples complicaciones en las que éstas se ven envueltas en el día a día y adaptarse positivamente a su nueva situación. Naturalmente el mejoramiento de la competitividad empresarial es un problema complejo por lo que se requiere abordarse en forma exhaustiva, es decir

desde una perspectiva que considere todos los factores que tengan que ver con su mejoramiento.

Por lo anteriormente expuesto se concluye que la población considera que poseer un trabajo es únicamente un ingreso de dinero para satisfacer las necesidades básicas, por lo tanto el individuo se sentirá insatisfecho debido al clima de incertidumbre sobre la estabilidad económica y de empleo, sin embargo el salario que percibe un trabajador no será suficiente para que éste proporcione mayor productividad a la empresa, ya que el trabajador solo se limitará a cumplir sus funciones para tratar de no perderlo, sin alcanzar los objetivos de la misma, un empleado motivado por la empresa, aportará mayor rendimiento, y la consecución de sus objetivos individuales y el crecimiento de la organización.

1.03 MICRO

El Centro Especializado de Preparación Académica (CEPA) fue creado el 5 de marzo del 2007.

Es una microempresa creada para satisfacer las necesidades de las personas en temas académicos como nivelaciones en todas las áreas y en todos los niveles así como tareas dirigidas para estudiantes de primaria, cuenta con docentes especializados en las materias para brindar confianza y aprendizaje por parte de los alumnos.

1.03.01 FRASE EMPRESARIAL

Capacítate y lograras tu meta.

1.03.02 MISIÓN

“La empresa CEPA es una empresa que brinda servicio de nivelación y capacitación educativa, para satisfacer las necesidades de nuestros clientes, brindándoles calidad y

un excelente ambiente, mejorando sus conocimientos en diferentes áreas académicas logrando un alto nivel de académico logrando así expandirnos a nivel nacional”.

1.03.03 VISIÓN

Ser reconocida por la calidad humana y profesional de nuestra gente y por nuestra contribución a la comunidad educativa, logrando el liderazgo nacional en cuatro años.

1.03.04 OBJETIVO GENERAL:

Crear y formar líderes, por medio de herramientas educativas efectivas, porque brindando educación de calidad podrán cumplir sus metas propuestas y abarcar el mercado a nivel nacional.

1.03.05 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Impartir educación y capacitación de calidad con docentes preparados
- Ser reconocidos a nivel nacional como uno de los mejores centros de capacitación y nivelación del país.
- Crear nuevos líderes para mejorar la calidad de vida en nuestro país.

1.03.06 ESTRATEGIAS:

- Establecer nuevos sistemas de aprendizaje efectivo y que sean fáciles de asimilar por el estudiante.
- Dotar a los estudiantes de excelentes instalaciones.
- Dar un servicio de calidad.
- Innovar y mejorar la capacitación académica.
- Estar a dispuestos a atender a todos con un trato óptimo y especializado.

1.03.07 POLÍTICAS EMPRESARIALES:

Con el propósito de orientar la gestión empresarial hacia el cumplimiento de la Misión, se definieron las siguientes políticas empresariales:

- Orientar la actividad empresarial hacia el aseguramiento continuo de la calidad y el servicio al cliente, mediante la capacitación de su personal, haciendo uso intenso del desarrollo tecnológico para mejorar continuamente la calidad de sus productos y servicios.
- Brindar trato justo y esmerado al personal docente y a los estudiantes con esto la empresa se compromete a lograr la plena satisfacción del estudiante cumpliendo con todos y cada uno de los estudiantes de educación.
- Asumir el compromiso de la prevención integral con enfoque comprensivo, el cumplimiento del marco legal relacionado con esta materia y la prohibición terminante de la posesión, distribución, venta y consumo de alcohol y otras drogas dentro y sus instalaciones y durante sus jornadas laborales.

1.04 JUSTIFICACIÓN

Una de las percepciones cruciales respecto al futuro de la educación es la de entenderla como uno de los instrumentos más importantes para el desarrollo y de una sociedad. La educación se ha convertido en el mayor factor para aumentar la productividad de los pueblos y para acortar las brechas que existen entre los diversos sectores sociales. Al tener esta idea clara se puede entender que la labor del docente va mucho más allá del aula de una escuela, motivo por el cual cada vez es mayor la exigencia, las demandas y las expectativas educativas que tienen tanto los padres de familia como los gobiernos (Brunner, 2001).

El proceder de las personas, su forma de trabajar y de relacionarse, su interacción, y las actividades que realizan cada uno de los trabajadores dentro de la organización pueden generar conflictos, bajo rendimiento, estrés laboral, desinterés, desánimo, rumores, malos entendidos, falta de colaboración, discusiones, entre otros factores, los mismos que se llegará a analizar en el transcurso de la investigación, dentro del Centro Especializado de Preparación Académica (CEPA).

Con la realización de este estudio se pretende que los docentes y personal administrativo, se motiven con los planes de incentivos que se pretende implementar, permitiéndoles de esta manera desarrollar sus labores con eficacia y eficiencia, logrando su superación tanto laboral como profesional y sobretodo que estén seguros al momento de ejecutar cada una de las actividades dentro de la empresa. Además de contar con un Clima Laboral cohesionado, sano y motivado con personal dispuesto al cambio, lo que comprende un ambiente humano y físico ayudando en la productividad de la empresa. Con esto se pretende garantizar el cumplimiento del objetivo número 9 del Plan Nacional del Buen Vivir el cual establece que se debe garantizar el trabajo digno en todas sus formas, por lo que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas.

1.05 Definición del problema central (Matriz T)

Tabla 1 Matriz T

SITUACIÓN EMPEORADA	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORADA
Limitado rendimiento laboral y ausencia de empoderamiento en el cumplimiento de objetivos en el Centro Especialización y Preparación Académica (CEPA).	Problemas de desmotivación del personal del Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA) por la carencia de un plan Motivacional.				Rendimiento laboral comprometido y Excelente clima Organizacional por parte de todo el personal del Centro Especialización y Preparación Académica (CEPA).
FUERZAS IMPULZADORAS	I	PC	I	PC	FUEZAS BLOQUEADORAS
Implementar talleres de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales.	1	4	5	1	Resistencia al cambio por parte de docentes y directivos.
Involucrar al personal en el desarrollo de la planificación para lograr un empoderamiento total.	2	4	4	2	Ausencia de flexibilidad y desacuerdo entre los miembros.
Diseñar un Plan Motivacionales para el personal del Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA)	1	5	4	2	Limitado compromiso por parte del personal para el cumplimiento de la guía motivacional.

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

1.05.01 Definición del problema central “Matriz T”

En este análisis encontramos una situación actual que es Problemas de desmotivación del personal del Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA), por lo cual si no se da una solución en un extremo se puede llegar a encontrar con una situación empeorada la cual es el limitado rendimiento laboral y ausencia de empoderamiento en el cumplimiento de objetivos en el Centro Especialización y Preparación Académica. Por lo cual se realizara cambios adecuados para reflejar una situación mejorada la cual sea la mejora del rendimiento laboral comprometido y Excelente clima Organizacional por parte de todo el personal del Centro (CEPA).

Se tomó rangos de valoración desde 1 que es bajo, 2 medio bajo, 3 medio, 4 medio alto y 5 alto.

De tal forma contamos con fuerzas impulsadoras las cuales son: Implementar talleres de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales el cual se le dio un valor de 1 (bajo) ya que no se ha realizado las mismas, con el presente proyecto se quiere llegar a un potencial de cambio de 4 (medio alto) esto quiere decir que se tratara de mejorar en base a los talleres, pero a esto se le tomo como fuerza bloqueadora a la Resistencia al cambio por parte de docentes y directivos, por lo que en valor lo colocamos como 5 (alto), que a su vez luego de realizar los talleres se pueda llegar a 2 (medio bajo) implementando lo propuesto.

Otra fuerza impulsadora es la involucrar al personal en el desarrollo de la planificación para lograr un empoderamiento total, que como valor es 2 (medio bajo) por lo que no existe dígalos ni involucramiento para el mismo por lo que se pretende lograr un potencial de cambio de 4 (medio alto) de igual manera se tiene una fuerza bloqueadora que es ausencia de flexibilidad y desacuerdo entre los miembros, su valor es de 4 (medio alto) ya que esta no puede ser total por parte de los mismos, y se pretende mejor para lograr un potencial de cambio de 2 (medio bajo) que resultara muy positivo.

Para terminar la tercera fuerza impulsadora es Diseñar un Plan Motivacionales para el personal del Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA) con valor de 1(bajo) por el hecho de que no se ha diseñado ninguno por lo cual vamos a tratar de generar un potencial de cambio de 4 (medio alto) ya que depende mucho el interés de los mismos y a su vez tiene una fuerza bloqueadora la cual es el limitado compromiso por parte del personal para el cumplimiento de la guía motivacional con un valor de 4 (medio alto), de esta manera podemos dar a conocer las posibilidades para cambiar el clima organizacional en el centro de preparación académica CEPA, y se pretende mejor para lograr un potencial de cambio de 2 (medio bajo).

CAPÍTULO II

2.01 Mapeo de Involucrados

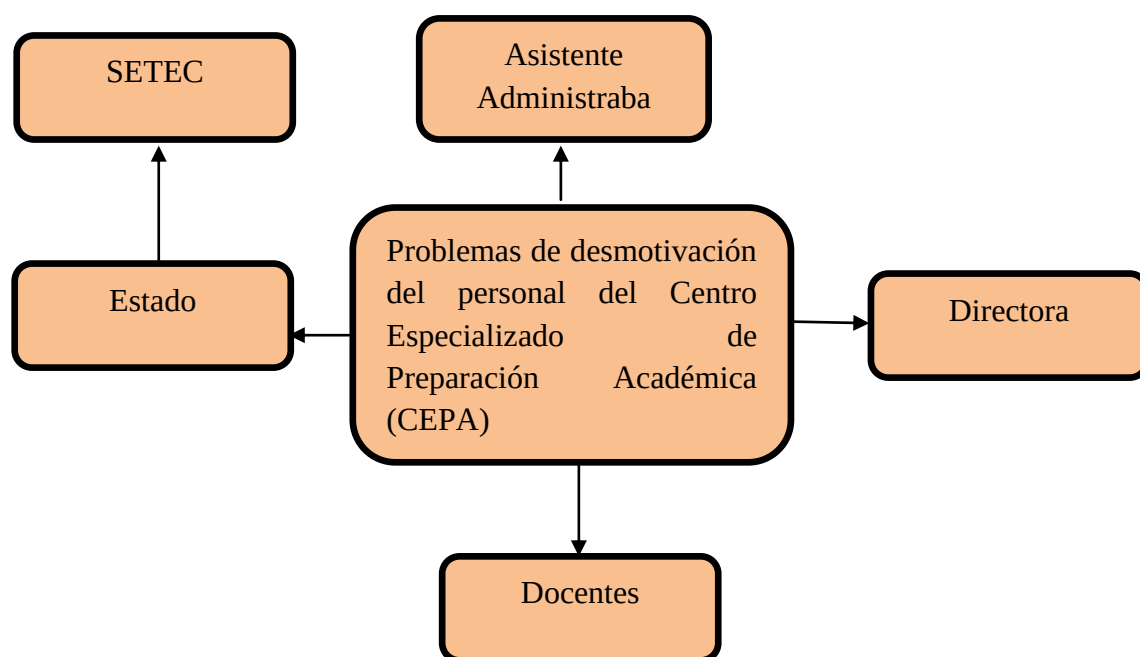


Gráfico 1 Mapeo de Involucrados

Realizado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

2.01.01 Análisis del Mapeo de Involucrados

El análisis de los involucrados es un instrumento que permite identificar a las personas e instituciones interesadas en el éxito del proyecto. Aquellas que contribuyen o son afectadas por los objetivos del mismo y quienes tienen influencia sobre los problemas que se quiere enfrentar.

El análisis de los involucrados constituye un instrumento indispensable para comprender el contexto social e institucional de un proyecto, programa o política social.

2.02 Matriz de Involucrados

Tabla 2 Matriz de Involucrados

Actores involucrados	Interés sobre el problema central	problemas percibidos	Recursos mandatos y capacidades	Interés sobre el proyecto	Conflicto potencial
DIRECTOR A	Minimizar el limitado compromiso por parte del personal para el cumplimiento de la guía motivacional.	Ausencia de interés del personal de la empresa para su desarrollo	Autoridades Competentes Docentes Estudiantes	Diseñar un Plan Motivacional para el personal del Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA).	Pérdida de ingresos por disminución de rendimiento de los docentes.
DOCENTE S	Disminución de la flexibilidad y desacuerdo entre los miembros.	Desmotivación por parte del personal.	Plan Nacional del Buen Vivir objetivo Número 9 debe garantizar el trabajo digno en todas sus formas	Involucrar al personal en el desarrollo de la planificación para lograr un empoderamiento total.	Rescindir el proyecto por ausencia de empoderamiento.
ESTADO	Minimización del ambiente desmotivador en las organizaciones.	Ausencia de prácticas motivadoras y trabajo en equipo dentro de la Organización.	Constitución sección octava art.33 garantiza el trabajo digno, justo y saludable.	Brindar caminos para la superación personal e institucional.	Resistencia al cambio por parte de las personas en base a las leyes.
ASISTENTE	Minimizar la resistencia al cambio por parte de docentes y directivos.	Ausencia de incentivos para mejorar el rendimiento del personal.	Recurso Humano Acuerdo Ministerial 00052-A	Cambio de actitudes por parte de docentes y directivos.	Reestructuración de leyes y políticas gubernamentales en temas de educación.

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

2.02.01 Análisis de la Matriz de Involucrados

En la presente matriz se toma parámetros para definir los involucrados y como se afecta y participan del proyecto para esto se toma en cuenta los siguientes factores: Actores involucrados, interés sobre el problema central, problemas percibidos, recursos mandatos y capacidades, interés sobre el proyecto, conflicto potencial.

El primer actor involucrado es la “**DIRECTORA**” es la persona la cual puso su conocimiento para lograr desarrollar objetivos personales y profesionales el cual tiene como interés sobre el problema central minimizar el limitado compromiso por parte del personal para el cumplimiento de la guía motivacional, el cual permita tener un clima organizacional adecuado. Como problemas percibidos es la ausencia de interés del personal de la empresa para su desarrollo, consta con recursos mandatos y capacidades los cuales son autoridades competentes, docentes, estudiantes, el interés sobre el proyecto es el diseñar un plan motivacional para el personal del Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA), el conflicto potencial que se encontró es la pérdida de ingresos por disminución de rendimiento de los docentes.

El segundo actor involucrado es “**DOCENTES**” son las personas que conforman una parte importantísima en el Centro C.E.P.A. los cuales tienen como interés sobre el problema central la disminución de la flexibilidad y desacuerdo entre los miembros, y así vivir de manera justa y digna. Como problemas percibidos la desmotivación por parte del personal, además cuenta con recursos mandatos y capacidades como es el Plan Nacional del Buen Vivir objetivo Número 9 debe garantizar el trabajo digno en todas sus formas, logrando un interés sobre el problema el cual es el involucrar al personal en el desarrollo de la planificación para lograr un empoderamiento total con esto el conflicto potencial que se puede dar es rescindir el proyecto por ausencia de empoderamiento.

El tercer actor involucrado es la “**ESTADO**” es la organización política y jurídica que nos rige por ley la cual tiene como interés sobre el problema central es

la minimización del ambiente desmotivador en las organizaciones, como problemas percibidos encontramos la ausencia de prácticas motivadoras y trabajo en equipo dentro de la Organización, la cual consta con recursos mandatos y capacidades los cuales son la Constitución sección octava art.33 donde garantiza el trabajo digno, justo y saludable, con esto el interés sobre el proyecto es brindar caminos para la superación personal e institucional, el conflicto potencial que se puede dar es la resistencia al cambio por parte de las personas en base a las leyes.

El cuarto actor involucrado es la “**SECRETARIA**” es una institución del estado que se encarga de autorizar y verificar el cumplimiento de leyes educativas el cual tiene como interés sobre el problema central es minimizar la resistencia al cambio por parte de docentes y directivos, como problemas percibidos la ausencia de incentivos para mejorar el rendimiento del personal, la cual consta con recursos mandatos y capacidades son el recurso humano a más del Acuerdo Ministerial 00052-A, a más del interés sobre el proyecto el cual es el cambio de actitudes por parte de docentes y directivos, con esto el conflicto potencial que se puede dar reestructuración de leyes y políticas gubernamentales en temas de educación.

CAPITULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.01 Árbol de Problemas

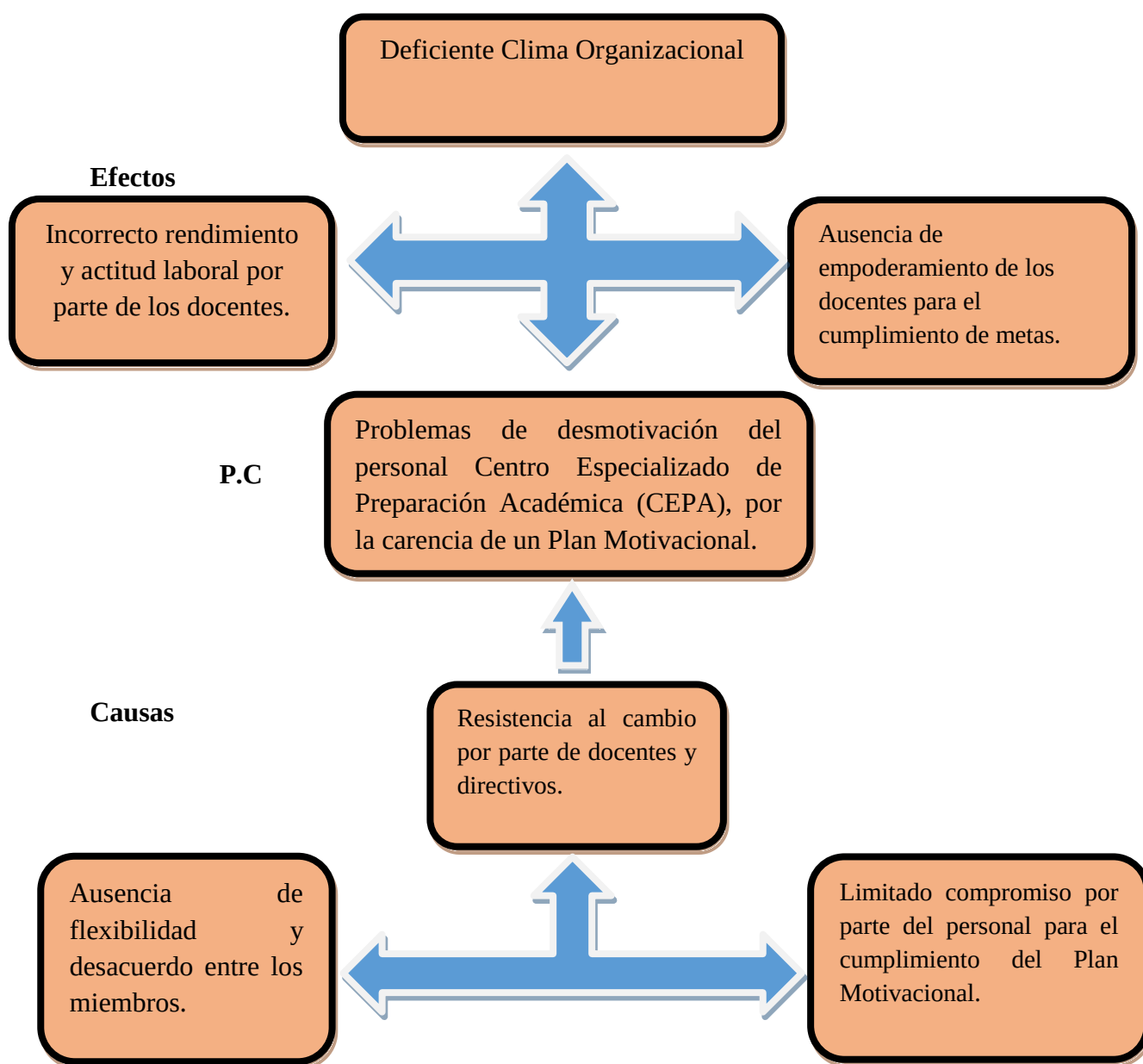


Gráfico 2 Árbol de Problemas
Elaborado por: Mauricio Jácome
Fuente: Centro CEPA

3.01.01 Análisis Inductivo

En el contenido de la matriz del árbol de problemas se visualiza lo siguiente.

Las causas ausencia de flexibilidad y desacuerdo entre los miembros a más del limitado compromiso por parte del personal para el cumplimiento de la guía motivacional, causa resistencia al cambio por parte de docentes y directivos generando un problema central de desmotivación del personal del Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA), por la carencia de un plan motivacional provocando un efecto de ausencia de empoderamiento de los docentes para el cumplimiento de metas y un incorrecto rendimiento y actitud laboral por parte de los docentes logrando un deficiente Clima Organizacional.

3.02 Árbol de Objetivos

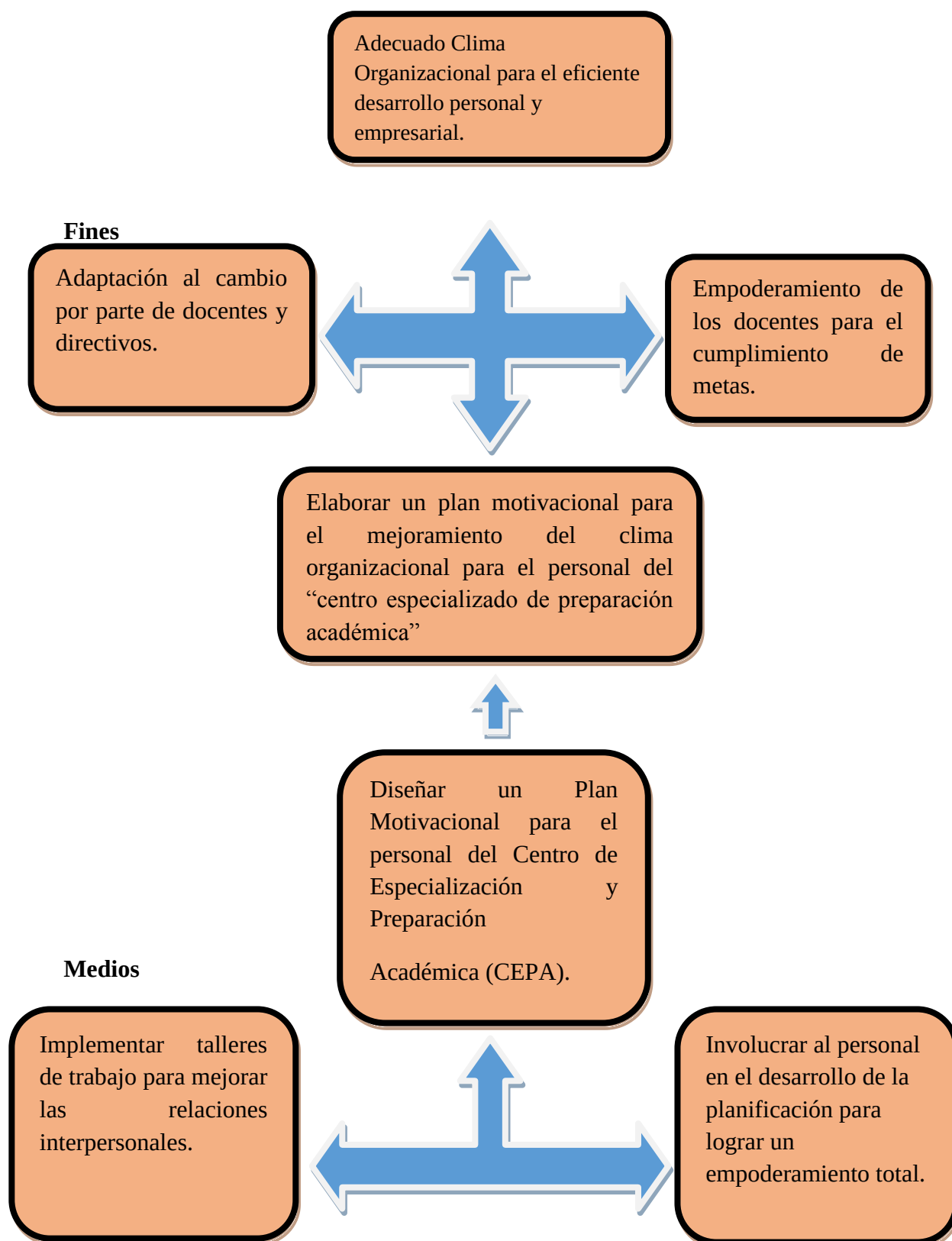


Gráfico 3 Árbol de Objetivos

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

3.02.01 Análisis Inductivo

Implementando talleres de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales e involucrando al personal en el desarrollo de la planificación para lograr un empoderamiento total se procede a diseñar un plan motivacional para el personal del Centro de Especialización y Preparación Académica, como medio genera un propósito de elaborar un plan motivacional para el mejoramiento del clima organizacional para el personal del Centro Especializado de Preparación Académica, provocando un fin de empoderamiento de los docentes para el cumplimiento de metas a más de lograr una adaptación al cambio por parte de docentes y directivos obteniendo un adecuado Clima Organizacional para el eficiente desarrollo personal y empresarial.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

4.01 “Matriz de Análisis de Alternativas”

Tabla 3 Matriz de Alternativas

Objetivos	Impacto sobre el propósito	Factibilidad técnica	Factibilidad financiera	Factibilidad social	Factibilidad política	Total	Categoría
Elaborar un plan motivacional para el mejoramiento del clima organizacional para el personal del “centro especializado de preparación académica.	5	4	5	5	4	23	ALTA
Involucrar al personal en el desarrollo de la planificación para lograr un empoderamiento total.	5	4	5	4	4	22	ALTA
Implementar talleres de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales.	5	4	5	4	3	21	ALTA
Diseñar un Plan Motivacional para el personal del Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA).	5	4	5	5	4	23	ALTA
TOTAL	13	12	15	15	11	99	ALTA

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

4.01.01 Análisis de la Matriz de Alternativas

Como objetivo uno se tiene elaborar un plan motivacional para el mejoramiento del clima organizacional para el personal del “Centro Especializado de Preparación Académica”, el impacto que tiene sobre el propósito se le da un rango de 5 (alto), debido a que la motivación es factor importante para poder desarrollar las actividades de manera adecuada, en cuanto a la factibilidad técnica se le da un rango de 4 (medio alto), ya que el personal que cumple bien sus actividades alcanza los objetivos de la empresa, en la factibilidad financiera se le da un rango de 5 (alto), porque es un proyecto que no implica grandes gastos financieros, en la factibilidad social se le da un rango de 5 (alto), debido a que la sociedad está constantemente inmersa al cambio, lo que generaría un avance para la empresa, en la factibilidad política se le da un rango de 4 (medio alto), ya que en muchas ocasiones las leyes no se adaptan a todos los involucrados, se da un total de 23 (alto) porque se puede cumplir sin inconvenientes.

En la matriz de análisis de alternativas se tiene como objetivo dos involucrar al personal en el desarrollo de la planificación para lograr un empoderamiento total, el impacto que tiene sobre el propósito se le da un rango de 5 (alto) porque mientras se pueda trabajar conjuntamente dentro de la empresa mejor será la relación entre el trabajador y el empleador, en cuanto a la factibilidad técnica se le da un rango de 4 (medio alto) porque como profesionales cuentan con conocimientos para manejar diferentes temas los cuales faciliten el cumplimiento de objetivos, en la factibilidad financiera se le da un rango de 5 (alto) porque cuenta con recursos económicos suficientes para poder para realizar la actividad, en la factibilidad social se le da un rango de 4 (medio alto) porque al personal tendrá el interés y conocimiento de lo que quiere lograr en conjunto y brindar un mejor servicio a la comunidad, en la factibilidad política se le da un rango de 4 (medio alto) porque en las políticas no siempre se cumplen a cabalidad tanto las internas como externas por parte del personal, todo esto tiene un total de 22 (alto) porque tiene todas las probabilidades de cumplirse.

Se tiene como objetivo tres implementar talleres de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales, el impacto que tiene sobre el propósito se le da un rango de 5 (alto) porque mientras se trabaje en grupo en la empresa son mayores los

aportes para la misma, en cuanto a la factibilidad técnica se le da un rango de 4 (medio alto) porque si los docentes son personas profesionales que tienen ideas fundamentadas para realizar cualquier cambio positivo dentro de la organización, en la factibilidad financiera se le da un rango de 5 (alto) porque existen recursos económicos para realizar la planificación, en la factibilidad social se le da un rango de 4 (medio alto) porque siempre se proyecta a dar lo mejor a la sociedad, en la factibilidad política se le da un rango de 3 (medio alto) porque no todos están siempre de acuerdo con las políticas ya establecidas, todo esto tiene un total de 21 (alto) porque existe todas las probabilidades de cumplirse.

Como objetivo cuatro diseñar un plan motivacional para el personal del Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA), el impacto que tiene sobre el propósito se le da un rango de 5 (alto), ya que un personal adecuadamente motivado responde mejor al trabajo, en cuanto a la factibilidad técnica se le da un rango de 4 (medio alto), debido a que la implementación de nuevas estrategias hará que el desenvolvimiento profesional sea adecuado produciendo mayores beneficios al centro, en la factibilidad financiera se le da un rango de 5 (alto), puesto que se cuenta con los recursos económicos necesarios para diseñar la guía, en la factibilidad social se le da un rango de 5 (alto), ya que el objetivo principal es el mejoramiento tanto personal como profesional, en la factibilidad política se le da un rango de 4 (medio alto), porque no siempre se obtiene aceptabilidad a los cambios propuestos, todo esto tiene un total de 23 (alto), gracias a que se cuenta con varias facilidades y alternativas para poder realizar dicha propuesta.

4.02 “Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos”

Tabla 4 Matriz de Impacto de Objetivos

Objetivos	Factibilidad a lograrse	Impacto de genero	Impacto ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Elaborar un plan motivacional para el mejoramiento del clima organizacional para el personal del “centro especializado de preparación académica”.	Los involucrados directos como son los docentes y el personal del Centro son los beneficiados.(5)	Involucramiento total de los 2 géneros de manera unánime.(5)	Clima Organizacional adecuado para el mejor desempeño de funciones de todo el personal.(5)	Desempeño adecuado al encontrarse en zona de confort.(5)	Empoderamiento empresarial.(4)	24	Alta
Involucrar al personal en el desarrollo de la planificación para lograr un empoderamiento total.	Los beneficiados serán los docentes y directivos. (5)	Inclusión a los docentes de género masculino y femenino en toma de decisiones institucionales. (5)	Fortalecimiento al entorno laboral dentro de la institución. (4)	Empoderamiento empresarial por parte de los docentes. (4)	Consolidación de la organización (4)	22	Alta
Implementar talleres de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales.	Los beneficios serán mayores que los costos en el centro CEPA (4).	Incremento de participación por parte del género femenino.(5)	Cambio de actitudes y aptitudes por parte del personal en la organización(4)	Beneficio a grupos con mayor necesidad de cambio(4)	Fortalecimiento de procesos educativos. (4)	21	Alta
Diseñar un Plan Motivacional para el personal del Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA).	El beneficio total es para el recurso humano(4)	Incremento motivacional para generar una competencia profesional entre género masculino y femenino (5)	Mejora de relaciones entre del personal en el entorno laboral. (4)	Los beneficios son deseados por el personal para el logro de objetivos (5)	Fortalecimiento en los 12 objetivos del buen vivir.(4)	22	Alta
Total						89	Alta

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

4.02.01 Análisis de Impacto de Objetivos

En la matriz de análisis de impacto de los objetivos se tiene como objetivo uno elaborar un plan motivacional para el mejoramiento del clima organizacional para el personal del “Centro Especializado de Preparación Académica”, en la factibilidad a lograrse los involucrados directos como son los docentes y el personal del centro son los beneficiados tiene un rango de 5 (alto), ya que está dirigido a todo el personal para lograr un cambio positivo en ellos, en el impacto de género involucramiento total de los 2 géneros de manera unánime tiene un rango de 5 (alto), ya que todos serán partícipes del mejoramiento continuo, en cuanto al impacto ambiental el clima organizacional adecuado para el mejor desempeño de funciones de todo el personal tiene un rango de 5 (alto), con un correcto ambiente laboral las actividades se desarrollan de mejor manera, a lo que se refiere a la relevancia desempeño adecuado al encontrarse en zona de confort tiene un rango de 5 (alto), los docentes motivados desarrollaran mejor sus habilidades, en la sostenibilidad se consolidará el empoderamiento empresarial con un rango de 4 (medio alto), el personal podrá tomar como suyo el lugar de trabajo, todo esto tiene un total de 24 (alto) es factible que se cumpla con lo propuesto.

Como objetivo dos involucrar al personal en el desarrollo de la planificación para lograr un empoderamiento total, en la factibilidad a lograrse serán los docentes y directivos son los principales beneficiarios tiene un rango de 5 (alto), ya que el plan motivacional se va a dirigir específicamente a ellos siendo los principales actores dentro del Centro, en el impacto de género Inclusión a los docentes de género masculino y femenino en toma de decisiones institucionales esto tiene un rango de 5 (alto), porque de esta manera los trabajadores tendrán la oportunidad de expresarse libremente, en cuanto al impacto ambiental el fortalecimiento al entorno laboral dentro de la institución se le da un rango de 4 (medio alto), debido a que un ambiente laboral adecuado facilita la convivencia diaria entre los docentes proporcionando así mejor rendimiento, a lo que se refiere a la relevancia el empoderamiento empresarial por parte de los docentes tiene un rango de 4 (medio alto), ya que si los trabajadores toman como suyo el lugar de trabajo desempeñaran mejor sus actividades, en la sostenibilidad se consolidará mejor la organización esto tiene un rango de 4 (medio

alto), debido a que una empresa con buenos cimientos y personal motivado puede brindar mejores servicios a sus usuarios, todo esto tiene un total de 22 (alto) porque es factible que se pueda cumplir con todo lo planteado.

Como objetivo tres implementar talleres de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales, en la factibilidad los beneficios serán mayores que los costos en el centro CEPA tiene una ponderación de 4 (medio alto), debido a que la inversión en planes de motivación hará que el personal cumpla con las expectativas esperadas, dentro del impacto de género tenemos un Incremento de participación por parte del género femenino esto tiene un rango de 5 (alto), ya que entre más se aporte con ideas mayor será el beneficio interpersonal, a lo que se refiere al impacto ambiental cambio de actitudes y aptitudes por parte del personal en la organización se le da un rango de 4 (medio alto), debido a que de esta manera el personal contribuirá en el buen desempeño de las actividades a realizarse, en la relevancia los beneficios son deseados por el personal para el logro de objetivos tiene un rango de 5 (alto), ya que todo el personal deberá cumplir con el mismo objetivo institucional, en la sostenibilidad se fortalecerá los procesos educativos tiene un rango de 4 (medio alto), ya que gracias a un personal altamente motivado logrará impartir mejor sus conocimientos a los alumnos y se logrará mayores beneficios para el Centro, todo esto tiene un total de 21 (medio alto), por lo que se visualiza que es factible cumplir con lo programado.

Se tiene como objetivo cuatro diseñar un plan motivacional para el personal del Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA), en la factibilidad a lograrse el beneficio total es para el recurso humano tiene un impacto de 4 (medio alto), ya que lograr que el personal este altamente capacitado y motivado hará que su desempeño sea el adecuado para brindar un servicio de calidad, dentro del impacto de género tenemos un incremento motivacional para generar una competencia profesional entre género masculino y femenino esto tiene un rango de 5 (alto), ya que la competencia genera mayores beneficios profesionales puesto que cada uno quiere mejor cada vez más, a lo que se refiere al impacto ambiental mejora de relaciones entre del personal en el entorno laboral se le da un rango de 4 (medio alto), debido a que si el personal y el entorno están estrechamente relacionados y

funcionan adecuadamente se cumplirán mejor los objetivos, en la relevancia habrá beneficio a grupos con mayor necesidad de cambio que tiene un rango de 4 (medio alto), debido a que no todas las personas percibimos de la misma manera los cambios lo que ayudará a mejorar las necesidades de cada persona, en la sostenibilidad fortalecimiento en los 12 objetivos del buen vivir tiene un rango de 4 (medio alto), se cumplirán a cabalidad dichos objetivos, todo esto tiene un total de 22 (alto), por lo que se visualiza que es factible realizar la propuesta.

4.03 "Diagrama de estrategias"

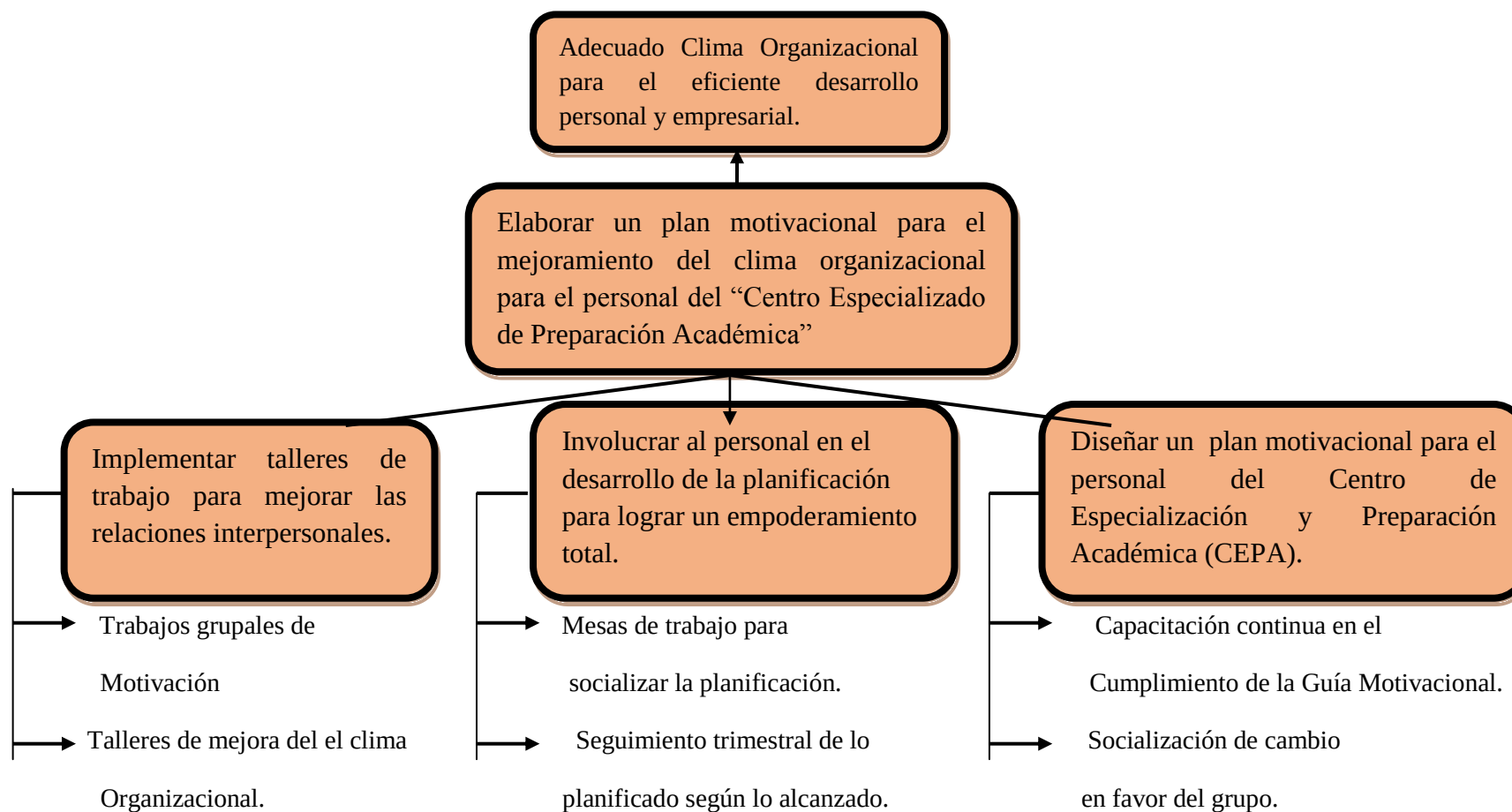


Gráfico 4 Diagrama de Estrategias

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

4.03.01 Análisis del Diagrama de Estrategias

La finalidad de la propuesta es obtener un Adecuado Clima Organizacional para el eficiente desarrollo personal y empresarial para lograr esto se pretende elaborar un plan motivacional para el mejoramiento del clima organizacional para el personal del “Centro Especializado de Preparación Académica”

El primer objetivo es implementar talleres de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales, para dar cumplimiento a este objetivo se realizara las siguientes actividades, trabajos grupales de motivación y la siguiente es talleres de mejora del el clima Organizacional.

El segundo objetivo es involucrar al personal en el desarrollo de la planificación para lograr un empoderamiento total, para dar cumplimiento a este objetivo se realizara las siguientes actividades, mesas de trabajo para socializar la planificación y la siguiente es seguimiento realizado según lo establecido.

El tercer objetivo es diseñar un plan motivacional para el personal para el personal del Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA), para dar cumplimiento a este objetivo se realizara las siguientes actividades, capacitación continúa en el cumplimiento de la Guía Motivacional y socialización de todo tipo de cambio es en favor del grupo.

4.04 Matriz de Marco lógico

Tabla 5 Matriz de Marco Lógico

Finalidad	Indicadores	Medios de Verificación	Supuesto
Adecuado Clima Organizacional para el eficiente desarrollo personal y empresarial.	A finales del año del 2016 se efectuara actividades con 15 trabajadores donde obtendremos el 73% de personal inconforme motivado	- Sistemas de cumplimiento de objetivos. - Sistema de reclamos y sugerencias. - Estabilidad laboral	Reformas de las leyes del código de trabajo que permitan disminuir la rotación del personal
Propósito	Indicadores	Medios de Verificación	Supuesto
Elaborar un plan motivacional para el mejoramiento del clima organizacional para el personal del "Centro Especializado de Preparación Académica"	A finales del mes de enero del 2017 se efectuara actividades con 15 trabajadores donde obtendremos el 87% del personal con rendimiento adecuado según sus funciones	- Evaluación de clima organizacional. - Monitoreo de resultados	Carencia de seguimiento en los procesos.
Componentes	Indicadores	Medios de Verificación	Supuesto
Implementar talleres de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales	En el mes de febrero del 2016 se trabajara conjuntamente con 15 trabajadores para lograr consolidar en un 100% el trabajo en equipo.	Sistemas de retroalimentación social como laboral.	Desinterés por parte el personal para actualizar conocimientos.
Involucrar al personal en el desarrollo de la planificación para lograr un empoderamiento total	En el inicio de cada mes del 2017 se dará a conocer a los 15 trabajadores los lineamientos y objetivos estipulados así aumentara un 67 % el conocimiento y la participación en los logros.	Sistema de evaluación por gestión por competencias	Ausencia del Sistemas de mejora continuar direccionados al personal
Diseñar una Guía de Estrategias Motivacionales para el personal del Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA).	En el mes de marzo del 2017 se implementará la guía a 15 trabajadores así aumentara en 100% la motivación en el trabajo	Sistemas de medición de trabajo y comportamiento. Guía de estrategias motivacionales	Deficiente rendimiento y actitud por parte del personal.
Actividades	Resumen del Presupuesto	Medios de Verificación	Supuesto

1.1-Trabajos grupales de Motivación	Impresiones \$150 Material de oficina \$50 Equipo tecnológico \$200 Facilitador \$800 Total \$1200	POA	Carencia de actitud y aptitud por la desmotivación que genera la inconformidad de los miembros del Centro C.E.P.A.
1.2- Talleres de mejora del el clima Organizacional.	• Impresiones \$100 • Material de oficina \$100 • Equipo tecnológico \$200 • Coffe break \$180 Total \$580	FACTURAS COMPROBANTES	Desaprobación de la gerencia en el presupuesto necesario para la ejecución de los logros y beneficios para el bienestar del personal.
2.1- Mesas de trabajo para socializar la planificación.	• Material de oficina \$100 Total \$100		
2.2- Seguimiento trimestral de lo planificado según lo alcanzado.	• Suministros de oficina \$50 • Equipo tecnológico \$100 Total \$150	RECIBOS	Falta de colaboración de los trabajadores en las capacitaciones para mejorar personal y profesionalmente.
3.1- Capacitación continúa en el Cumplimiento de la Guía Motivacional.	• Capacitador \$800 • Material de oficina \$50 • Equipo tecnológico \$100 Total \$950	INFORMES VIDEOS	
3.2- Socialización de cambio en favor del grupo.	• Impresiones \$50 • Material de oficina \$50 • Otros \$150 Total \$250 Total General \$3230		

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico

“El marco lógico es una herramienta con la cual podemos diseñar, conceptualizar y realizar un seguimiento riguroso para el cumplimiento del parámetro establecido dentro del proyecto” (Washington, 1997). La finalidad que tiene Diseñar una Guía de Estrategias Motivacionales para el personal del Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA), es para que el clima organizacional sea el adecuado para el desarrollo del personal el cual permita brindara un servicio de calidad.

La finalidad tenemos, adecuado clima organizacional para el eficiente desarrollo personal y empresarial, los indicadores a finales del año del 2016 se efectuara actividades con 15 trabajadores donde obtendremos el 73% de personal inconforme motivado, el medio de verificación son sistemas de cumplimiento de objetivos, sistema de reclamos y sugerencias a más de la, supuestos las reformas de las leyes del código de trabajo que permitan disminuir la rotación del personal.

El propósito es elaborar un plan motivacional para el mejoramiento del clima organizacional para el personal del “Centro Especializado de Preparación Académica”, indicador será a finales del mes de enero del 2017 se efectuara actividades con 15 trabajadores donde obtendremos el 87% del personal con rendimiento adecuado según sus funciones, medios de verificación evaluación de clima organizacional y monitoreo de resultados, supuestos carencia de seguimiento en los procesos.

Como primer componente es implementar talleres de trabajo para mejorar las relaciones interpersonales, indicador en el mes de febrero del 2016 se trabajara conjuntamente con 15 trabajadores para lograr consolidar en un 100% el trabajo en equipo el cual ayuda a mejorar su rendimiento, modelo de verificación es un sistemas de retroalimentación social como laboral, supuesto es el desinterés por parte el personal para actualizar conocimientos.

El segundo componente es involucrar al personal en el desarrollo de la planificación para lograr un empoderamiento total, indicador en el inicio de cada mes del 2017 se dará a conocer a los 15 trabajadores los lineamientos y objetivos estipulados así aumentara un 67 % el conocimiento y la participación en los logros, medios de verificación un sistema de evaluación de gestión por competencias, supuestos ausencia del sistemas de mejora continuar direccionado al personal.

Tercer componente diseñar plan motivacional para el personal del centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA), indicadores en el mes de marzo del 2017 se implementará la guía a 15 trabajadores así aumentara en 100% la motivación en el trabajo, medios de verificación sistemas de medición de trabajo y comportamiento, supuestos deficiente rendimiento y actitud por parte del personal.

Las actividades que se realizaran para el primer componente son: trabajos grupales de motivación y talleres de mejora del el clima Organizacional, promover actividades que permitan a los trabajadores conocer la filosofía de la empresa. Implementar trabajos que permitan compartir conocimientos y actitudes que ayuden a mejorar el clima en la empresa, resumen del presupuesto que se implementara es de \$1780 para el personal de la compañía mismo que se dará en el transcurso del año según la planificación, medios de verificación documentación que certifique la salida de este fondo junto con facturas que justifiquen y muestren los resultados del mismo, supuesto carencia de actitud y aptitud.

Para el segundo componente se realizara las siguientes actividades mesas de trabajo para socializar la planificación y seguimiento trimestral de lo planificado según lo alcanzado, una excelente planificación tomando en cuenta la realidad del país siempre tiene grandes resultados, mediante videos dar a conocer realidades de empresas exitosas y guiarse en búsqueda del éxito en el trabajo, resumen de presupuesto se establecerá un presupuesto de \$250 que se invertirá en la compra de suministros, material de oficina y equipos tecnológicos que permitan realizar y controlar las actividades, medios de verificación informes de los procesos mejorados



según las actividades planificadas, supuesto desaprobación de la gerencia en el presupuesto necesario para la ejecución de los logros y beneficios para el bienestar del personal.

Para el tercer componente se realizara las siguientes actividades capacitación continua en el cumplimiento de la guía motivacional y socialización de cambio en favor del grupo, entregar el manual a cada uno de los trabajadores para socialízalo de manera grupal de tal forma que se pueda despejar inquietudes como inconformidades para lograr las mejoras deseadas, resumen de presupuesto se contara con un presupuesto de \$1200 para la contratación de un capacitador, equipo tecnológico y materiales, medios de verificación será las facturas de compra de equipos con previo informe, comprobantes y recibos de los servicios, supuestos falta de colaboración de los trabajadores en las capacitaciones para mejorar personal y profesionalmente.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

5.01 Antecedentes

Misión del Centro Especializado de Preparación Académica

“La empresa CEPA es una empresa que brinda servicio de nivelación y capacitación educativa, para satisfacer las necesidades de nuestros clientes, brindándoles calidad y un excelente ambiente, mejorando sus conocimientos en diferentes áreas académicas logrando un alto nivel de académico logrando así expandirnos a nivel nacional”.

Después de haber realizado un estudio de campo se ha podido detectar que debido al servicio que prestan las personas tienen un alto índice de desmotivación laboral producido por factores como la fatiga, estrés y el clima organizacional inadecuado en el lugar de trabajo, produciendo pérdidas económicas, bajo rendimiento por lo cual el servicio prestado no es el mejor.

Por lo cual se propone realizar una guía de estrategias motivacionales que incluya un plan de incentivos que permitan mejorar la calidad de vida laboral de cada una de las personas con el afán de ayudar a generar un clima organizacional adecuado para aumentar su rendimiento, actitud y aptitud en la organización.

El desempeño del docente depende de una serie de factores ya sean personales o profesionales. Para que pueda rendir en el aula es importante saber cuan

motivado está y que tan involucrado se siente con el lugar en la que trabaja (Robalino, 2005).

En la actualidad varias empresas importantes del mundo como Apple utilizan técnicas como la risoterapia, bailoterapia, a más de técnicas de relajación que permitan fomentar la comunicación, socialización, pensamientos y actitudes positivas del personal, lo cual fortalece los lazos de amistad y promueve el trabajo en grupo para así lograr un entorno laboral positivo a más de motivarlos y desconectándolos del mundo laboral lo cual ayudara a fomentar el empoderamiento empresarial.

5.02 Justificación de la Propuesta

Se escoge este tema de estudio para trabajo de tesis debido a la necesidad de diagnosticar y analizar el clima organizacional el cual es una base fundamental que efectiviza la gestión y responsabilidad social del centro especializado de preparación académica. Una intervención adecuada en el clima organizacional optimiza la interacción entre los colaboradores, visibiliza sus necesidades, fomenta su participación y mejora, de manera considerable, el desempeño laboral (comportamiento y motivaciones individuales y colectivas). Planificar estas acciones favorece al desarrollo de la institución y efectiviza los servicios para garantizar de esta manera el cumplimiento del objetivo 9 del Plan del Buen Vivir.

5.03 Formulación del proceso de aplicación de la propuesta

5.03.01 Objetivo General

Elaborar un plan motivacional para el mejoramiento del clima organizacional para el personal del "Centro Especializado de Preparación Académica".

5.04 Orientación para el Estudio

5.04.01 Plan Motivacional

Es un instrumento que se utiliza para estimular e incentivar a los trabajadores de una organización. Esta herramienta busca implementar y efectuar: Incentivos, capacitaciones, actividades recreativas, talleres y elementos que se utilicen como una guía que permita tener al personal motivado y seguro de realizar su trabajo debido al empoderamiento institucional, con esto se logrará fortalecer el ambiente organizacional como principal elemento, mejorar las relaciones interpersonales, la integración en las actividades organizacionales, ampliar la oferta estudiantil y por ende mejorar su estabilidad laboral y calidad de vida.

5.04.02 Motivación

“La motivación significa mover, conducir o impulsar a la acción. Tiene por objeto impulsar o encauzar al trabajador a la realización de actividades para lograr beneficios tanto para él como para la empresa”. (Munch Galindo, 1991)

Se podría decir también “que la motivación es un impulso que nos permite mantener una cierta continuidad en la acción que nos acerca a la consecución de un objetivo y que una vez logrado, saciará una necesidad”. (CHIAVENATO, 1998).

5.04.03 Tipos de Motivación

“Para una empresa es de gran utilidad e importancia conocer los diferentes tipos de motivación laboral ya que con esto nos podemos guiar y nos servirá para clasificar al personal y así lograr un mejoramiento tanto personal como laboral.

Motivación extrínseca: se encuentra relacionada con lo que el trabajador puede obtener de los demás con su trabajo.

Motivación intrínseca: se refiere a lo que se obtiene en sí del trabajo mismo.

Motivación transitiva: se relaciona con lo que se puede aportar a los demás a través del trabajo.” (López, 2012, pág. 8).

5.04.04 Importancia de la motivación en la empresa

El personal y el rendimiento son dos en la organización. “La dirección tiende a maximizar la eficacia y la productividad del individuo este, a su vez centra su esfuerzo en sus propias necesidades. Para la motivación del personal tenga éxito, intereses personales empresariales deberán de coincidir. Si la empresa requiere que los trabajadores de todos los niveles, además de la presencia física en su lugar de trabajo presten su ilusión, su entusiasmo y su entrega personal (motivación), tiene que conseguir integrar los objetivos empresariales con los objetivos individuales de cada trabajador. El trabajador trata de satisfacer en la empresa necesidades de toda índole y sus necesidades, no solamente de pagarle. Si una persona no está interesada en su tarea la rechazara automáticamente, actuara con desánimo y no le dedicara toda la atención que merece. Por el contrario, aquellos empleados identificados con su tarea emprenderán su función con más ilusión y energía.

Para lograr una buena motivación laboral deberemos de conocer con profundidad los factores vinculadas con las necesidades humanas”. (Díaz, 2012).

5.04.05 Motivación de los docentes y su influencia en el aula

La motivación como tal está expuesta en todo proceso, más aún en el de enseñanza y aprendizaje. Es muy común encontrar textos de educación donde se expone como un estudiante que está motivado mostrará interés por las actividades y se sentirá eficaz, lo que de cierta manera le hará cumplir y tener éxito con sus tareas. Es muy similar lo que pasa con el docente, si está motivado podrá ayudar al estudiante a aprender, dedicará más tiempo a una planificación creativa y creadora

de nuevos conocimientos que permita el aprendizaje significativo de los estudiantes y no solo el cumplir con su labor de dictar una lección.

Es fundamental que los docentes se encuentren altamente motivados ya que ellos son los pilares para los estudiantes dentro de las aulas educativas, un docente motivado fomentará el interés por aprender y capacitarse diariamente para cumplir con los objetivos institucionales.

5.04.06 Comunicación

“Es todo proceso de interacción social por medio de símbolos y sistemas de mensajes. Incluye todo proceso en el cual la conducta de un ser humano actúa como estímulo de la conducta de otro ser humano. Puede ser verbal, o no verbal, interindividual o intergrupal”. (Lomonosov, 1999).

5.04.07 Incentivos

Además de la Motivación, dentro del área de recursos humanos existen otras técnicas para aumentar la producción de los empleados, otra de estas técnicas para influir en los subordinados son los incentivos. “Los incentivos son una parte variable del salario o un reconocimiento que apremia un resultado superior al exigible la obtención del resultado superior al exigible es voluntaria por lo que puede ser incentivada y tienda a ser pactada.

Los incentivos son premios al resultado obtenido se pueden examinar sus problemas desde ambos puntos de vista como premio en unidades monetarias: es decir, como parte de un salario.” (Caso, 2003).

5.04.08 Tipos de Incentivos

“Existen varios tipos de incentivos que se crearon con el afán de mejorar la productividad del personal, estos son: Incentivos económicos, incentivos no económicos y sistemas mixtos. Los incentivos económicos son la erogación de efectivo que la empresa le da al empleado con el fin de que este mejore su desempeño. También están los Incentivos no económicos estos consisten en los aspectos interiores del trabajo , que cuando se modifican puede mejorar el desempeño del individuo, tales como rediseño de la estación del trabajo, redistribución de la toma de decisiones, enriquecimiento de tareas, por mencionar algunos. Así mismo existen también los sistemas mixtos que son la mezcla de estos 2 últimos.” (Biasca, 2005).

5.04.09 Clima Organizacional

“El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).” (CHIAVENATO, 1998)

“El clima laboral depende de una diversidad de factores:

- Los procedimientos de los directivos o gerentes.
- El comportamiento de los trabajadores, desde el desarrollo de su trabajo como en las relaciones con sus compañeros y con la empresa.
- Las características del lugar en el que se desarrolla el trabajo: temperatura, iluminación, mobiliario, ergonomía, etc. Cada vez se invierte más capital en conocer y mejorar el clima donde se desarrolla el trabajo, debido a que tiene una relación estrecha con la satisfacción, motivación y el rendimiento de los trabajadores.” (García Sanz, 2012, pág. 8).

5.04.10 Riesgos psicosociales derivados del clima laboral

“El acoso laboral o mobbing, se puede definir, como la presión y el maltrato psicológico en el ámbito del trabajo ejercido por una persona o por varias personas hacia un trabajador, de forma directa o indirecta, de forma sistemática y durante un periodo de tiempo prolongado. La finalidad del mobbing es degradar la seguridad y autoestima de un trabajador para conseguir que abandone su puesto de trabajo o para que el trabajador-acosador promocióne en detrimento de la víctima. El principal motivo por el que aparece el acoso es la envidia por la valía que los trabajadores-acosadores reconocen en el trabajador que es víctima y que no perciben en sí mismos. El mobbing puede aparecer de jefes a subordinados o iguales, y también puede aparecer de subordinados a jefes. Los casos de mobbing y estrés son un tema habitual y preocupante para las empresas. El síndrome de burnout se produce cuando el trabajador sufre una sobresaturación de tareas. El trabajador que sufre el síndrome de burnout no es capaz de conseguir realizar todo su trabajo, lo que le va a producir insatisfacción e inseguridad. Este síndrome lo sufren más las mujeres que los hombres, ello es debido a que en la mayoría de los casos, las mujeres a parte de su trabajo también soportan la carga de las obligaciones familiares y domésticas. Las principales causas de este síndrome responden a la falta de recursos por parte del trabajador para hacer frente a lo que se exige de él. Esta sobresaturación de tareas produce un estado de tensión que terminará convirtiéndose en crónico y provocará cambios de conducta en el trabajador que lo padece. Un problema añadido a este síndrome es que el trabajador que lo padece tiende a negarlo, ya que para el trabajador es un fracaso profesional personal.” (García Sanz, 2012, pág. 9).

5.04.11 Las Personas dentro de la Organización

Las personas en el mundo laboral pueden clasificarse de dos maneras:

- “Las personas en cuanto a tales, esto quiere decir visualizarlas como seres dotados de características propias de personalidad e individualidad.
- Y las personas como recursos, donde se observa primordialmente sus habilidades, capacidades, destrezas y conocimientos necesarios para la tarea organizacional.” (Chiavenato, 2007, pág. 43).

5.04.12 Necesidades Laborales

“Los descubrimientos hechos en estudios sugieren que los factores implicados en la producción de satisfacción en el trabajo (y motivación) son separados y distintos de los factores que provocan la falta de satisfacción en el empleo. Ya que es preciso tener en cuenta factores separados, dependiendo de si se examina la satisfacción en el trabajo o la falta de ella, se desprende que esos dos sentimientos no se oponen uno al otro. Lo opuesto de la satisfacción en el trabajo no es la insatisfacción, sino la falta de satisfacción... lo opuesto a la insatisfacción en el trabajo no es la satisfacción, sino la falta de insatisfacción.” (Alsén, 197, pág. 274).

5.04.13 Actitud al Cambio

“Una actitud es una disposición mental y neurológica, que se organiza a partir de la experiencia y que ejerce una influencia directriz o dinámica sobre las reacciones del individuo respecto de todos los objetos y a todas las situaciones que les corresponden”. (Allport, 1960, pág. 159).

5.04.14 Trabajo en Equipo

“Una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva es aquella que permite que haya compañerismo y trabajo en equipo en la empresa donde preste sus servicios, porque el trabajo en equipo puede dar muy buenos resultados; ya que normalmente estimula el entusiasmo para que salgan bien las tareas encomendadas”. (Gómez Mujica, 2003, pág. 11)

5.04.15 Liderazgo

El liderazgo “es el proceso de influir y de apoyar a los demás para que trabajen entusiastamente a favor del cumplimiento de objetivos”. Una empresa sin liderazgo, operaría con personas y máquinas en confusión. Es como tener una

orquesta sin director, solamente tener músicos e instrumentos. En toda organización no importa el tamaño, el sector y la ubicación, lo importante es tener un liderazgo. El liderazgo “identifica, desarrolla canaliza y enriquece el potencial ya presente en una organización y sus miembros”. (DAVIS, 1999).

Un buen líder hace que su organización funcione de una manera eficiente para conseguir los objetivos propuestos conjuntamente con la colaboración de todos los trabajadores, esto contribuye a enriquecer y potencializar las habilidades de cada uno, su figura es esencial para el análisis del Clima Laboral, ya que contribuye a fomentar relaciones de confianza y un clima de respeto, trabajo en equipo, reducción o conflictos, una mayor productividad y una mayor motivación y satisfacción en el trabajo.

5.04.16 Evaluación y Desempeño

"Un sistema de evaluación del desempeño cumple con su objetivo estratégico en la medida en que promueve el logro de resultados y comportamiento necesarios para implantar la estrategia de la empresa y para mejorar su capacidad de cambio. Es necesario que a través de la fijación de normas y estándares, los sistemas de evaluación del desempeño refuercen el desarrollo de una ventaja para la empresa en su entorno competitivo, para lo cual se deben utilizar las prácticas adecuadas para promover el comportamiento deseado en el personal." (Werther, 1996).

5.05 Relación de Contenido

La motivación es un elemento de gran importancia en cualquier ámbito de la vida, por lo tanto es imprescindible que los directivos del Centro sepan reconocer las fortalezas y debilidades de los trabajadores para poder potencializar sus habilidades y lograr el mejoramiento continuo de la institución, ya que un personal debidamente motivado podrá realizar su trabajo de manera efectiva.

El Plan Motivacional permitirá que los colaboradores del Centro Especializado de Preparación Académica mejoren sus relaciones con sus colegas, lograr el empoderamiento dentro del Centro, mejorar sus condiciones de trabajo, mejore la comunicación, para esto se requiere trabajar en los temas de capacitación identificados como son: Fortalecimiento de Clima Laboral, interrelación entre colaboradores, superación personal y laboral, trabajo en equipo, comunicación asertiva, entre otros.

Si los empleados consideran que su trabajo está cambiando e innovando, esto origina la oportunidad para el reconocimiento, incentivos, ascensos, entre otros; lo que hará que se esfuercen más para realizar su trabajo independientemente del grado de dificultad, logrando que el Centro se potencialice y logre conseguir sus objetivos y permita que los trabajadores cumplan con sus propias expectativas.

Un buen líder hace que su organización funcione de una manera eficiente para conseguir los objetivos propuestos conjuntamente con la colaboración de todos los trabajadores, esto contribuye a enriquecer y potencializar las habilidades de cada uno, su figura es esencial para el análisis del Clima Laboral, ya que contribuye a fomentar relaciones de confianza y un clima de respeto, trabajo en equipo, reducción o conflictos, una mayor productividad y una mayor motivación y satisfacción en el trabajo.

5.06 Metodología

En el Centro Especializado de Preparación Académica se utilizó la encuesta para identificar los problemas ocurridos en el mismo con el personal.

“La encuesta se puede definir como una técnica primaria de obtención de información sobre la base de un conjunto objetivo, coherente y articulado de preguntas, que garantiza que la información proporcionada por una muestra pueda

ser analizada mediante métodos cuantitativos y los resultados sean extrapolables con determinados errores y confianzas en una población.”.

La encuesta permite conseguir información de primera mano para poder realizar un análisis coherente y veraz en base a los resultados obtenidos al momento de aplicarla.

5.06.01 Técnica

La técnica es necesario en el proceso de la investigación científica, ya que integra la estructura por medio de la cual se organiza la investigación, la técnica proyecta los siguientes objetivos:

- Establecer las fases de la investigación.
- Contribuir instrumentos para manejar la información.
- Llevar un control de los datos.
- Orientar la obtención de conocimientos.

La técnica que se aplica para la realización de esta investigación es la técnica de campo, ya que esta permite la observación en contacto directo con el objeto de estudio, y el acopio de testimonios que permitan confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva.

5.07 Población

En el “Centro Especializado de Preparación Académica” laboran 15 personas que se dedican a la atención de los 30 beneficiarios que acuden regularmente para adquirir los servicios educativos que ofrece el centro.

En el contexto de educación del Centro, se atienden en diversos niveles como son: Tareas Dirigidas, Nivelaciones, Elaboración de trabajos académicos. Las Nivelaciones son personalizadas y los alumnos oscilan entre los 5 hasta los 30 años o

más, dependiendo de la necesidad académica. Para la atención de toda esa población de estudiantes se cuenta con una distribución de 15 personas que laboran y se distribuyen de la siguiente manera: 1 directora del Centro, 1 asistente administrativa, 2 docentes para tareas dirigidas, 3 docentes de nivelaciones nivel primario, 5 docentes de nivelaciones nivel secundario, 2 docentes de nivelaciones nivel superior y 1 psicóloga educativa.

Los mismos que se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 6 Distribución de Docentes

Área	Cantidad por Área	Hombre	Mujeres
Dirección	2	0	2
Tareas dirigidas	2	1	1
Nivel Primario	3	2	1
Nivel Secundario	5	4	1
Superior	2	2	0
Psicología	1	0	1
Total	15	9	6

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

5.08 Muestra

La mayor parte de los colaboradores son de género masculino en relación al género femenino, el nivel académico del personal es diverso en su mayoría son profesionales en la educación mientras que otros están en proceso de ser profesionales. Para el efecto del estudio se utilizara el 100% de la población, de tal manera que no es necesario realizar la fórmula para el cálculo de la misma.

ENCUESTA

Encuesta dirigida al personal del Centro Especializado de Preparación Académica para conocer cuál es el clima organizacional existente y el grado de motivación interna.

Instrucciones:

A continuación encontrarán varias preguntas cerradas relacionadas con su trabajo, con una "X" marque la respuesta que usted considere la correcta según su sentir.

Género: Masculino ☐ Femenino ☐

1.- ¿Existe planes motivacionales en su empresa?

Si ☐ No ☐

2.- ¿Considera que el clima organizacional de su empresa es el adecuado?

Si ☐ No ☐

3.- ¿La empresa impulsa el desarrollo personal del trabajador a través de actividades sociales?

Si ☐ No ☐

4.- ¿Usted posee un empoderamiento institucional?

Si ☐ No ☐

5.- ¿Considera usted que la empresa contribuye a cumplir sus objetivos profesionales?

Si ☐ No ☐

6.- ¿Mi trabajo me entusiasma y me motiva?

Si ☐ No ☐



7.- ¿Cree usted que la empresa debe contar un plan de incentivo para los trabajadores?

Si ☐

No ☐

8.- ¿Considera que es importante la motivación en sus labores diarias?

Si ☐

No ☐

9.-¿Conoce usted sobre los incentivos que ofrece el Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA)?

Si ☐

No ☐

10.-¿Cree usted que es importante diseñar una Guía de Estrategias Motivacionales para el personal del Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA)

Si ☐

No ☐

TABULACIÓN

Pregunta N°- 1

¿Existe planes motivacionales en su empresa?

Tabla 7 Pregunta 1

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
a) SI	0	0%
b) NO	15	100%
Total	15	100%

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA



Gráfico 5 Pregunta 1

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

Análisis: El personal del Centro de Especializado de Preparación Académica (CEPA) desconoce en un 100% sobre planes motivacionales de la misma.

Pregunta N°- 2

¿Considera que el clima organizacional de su empresa es el adecuado?

Tabla 8 Pregunta 2

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
a) SI	4	27%
b) NO	11	73%
Total	15	100%

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

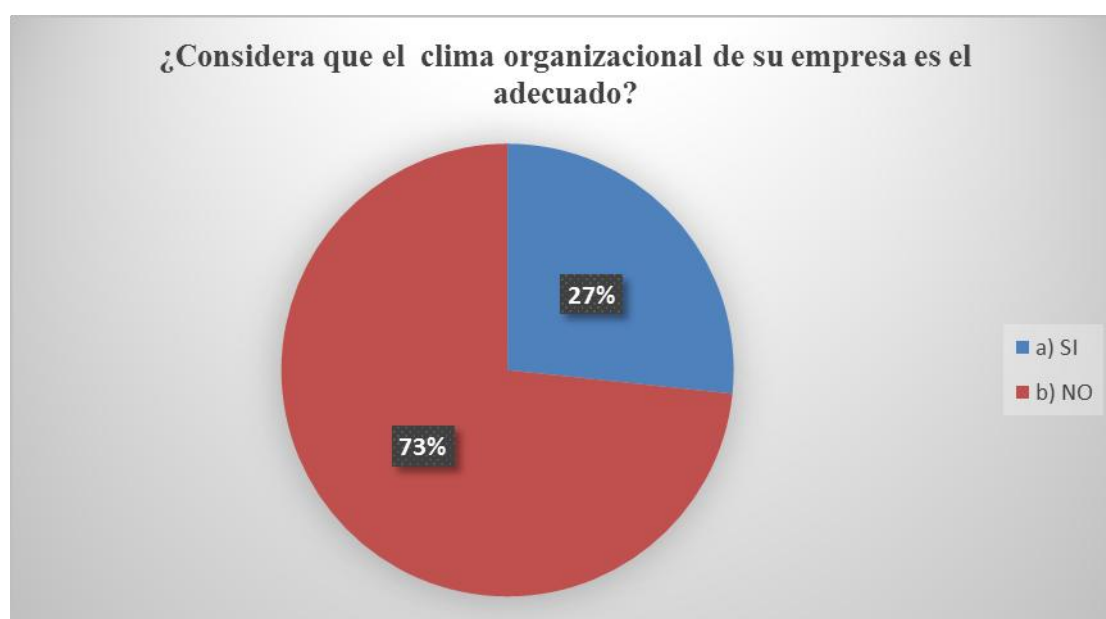


Gráfico 6 Pregunta 2

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

Análisis:

El personal del Centro de Especializado de Preparación Académica (CEPA) considera en un 73% que el clima organizacional de la empresa no es el adecuado y el 27% piensa que si lo es.

Pregunta N°- 3

¿La empresa impulsa el desarrollo personal del trabajador a través de actividades sociales?

Tabla 9 Pregunta 3

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
a) SI	0	0%
b) NO	15	100%
Total	15	100%

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA



Gráfico 7 Pregunta 3

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

Análisis:

El personal del Centro de Especializado de Preparación Académica (CEPA) desconoce en un 100% sobre planes motivacionales de la misma.

Pregunta N°- 4

¿Usted posee un empoderamiento institucional?

Tabla 10 Pregunta 4

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
a) SI	5	33%
b) NO	10	67%
Total	15	100%

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

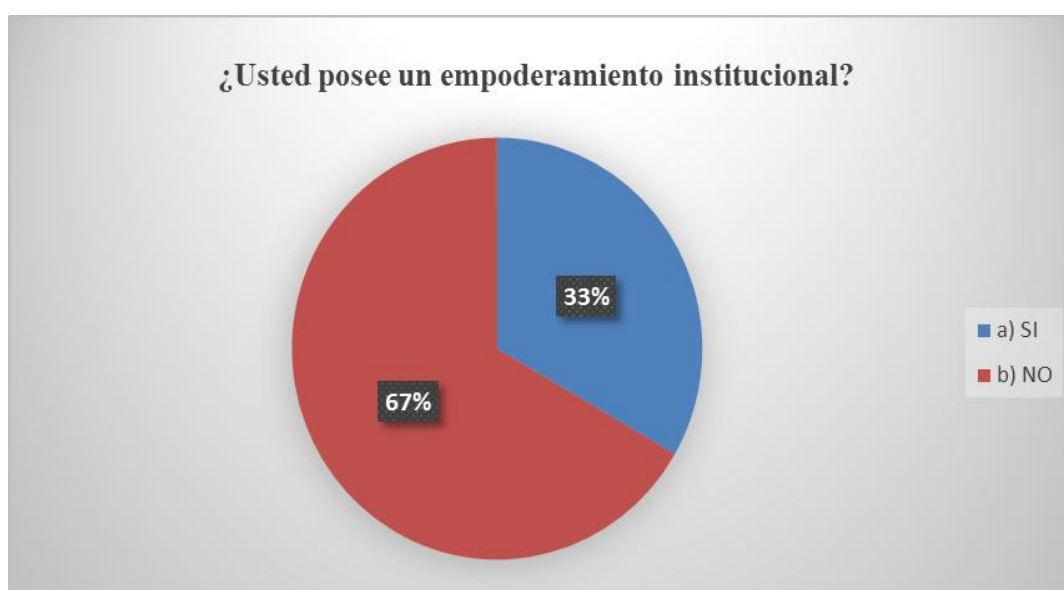


Gráfico 8 Pregunta 4

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

Análisis:

El personal del Centro de Especializado de Preparación Académica (CEPA) considera en un 67% que no tiene un empoderamiento y el 33% piensa que si lo tiene.

Pregunta N°- 5

¿Considera usted que la empresa contribuye a cumplir sus objetivos profesionales?

Tabla 11 Pregunta 5

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
a) SI	2	13%
b) NO	13	87%
Total	15	100%

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

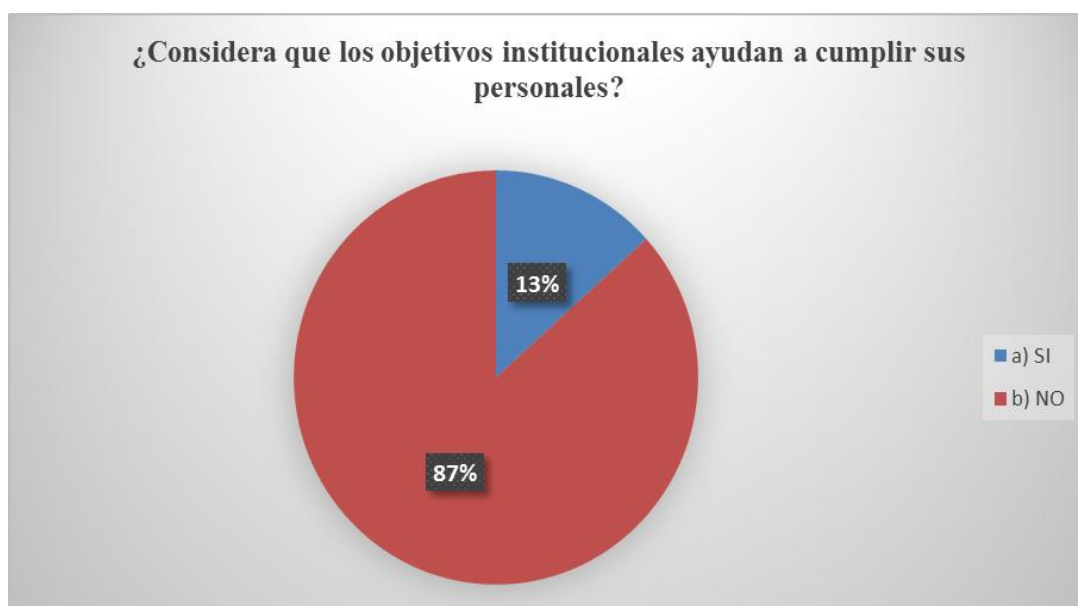


Gráfico 9 Pregunta 5

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

Análisis:

El personal del Centro de Especializado de Preparación Académica (CEPA) cree en un 87% los objetivos institucionales no ayudan a cumplir los personales y el 13% cree si les ayuda.

Pregunta N°- 6

¿Mi trabajo me entusiasma y me motiva?

Tabla 12 Pregunta 6

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
a) SI	4	27%
b) NO	11	73%
Total	15	100%

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA



Gráfico 10 Pregunta 6

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

Análisis:

El personal del Centro de Especializado de Preparación Académica (CEPA) en un 73% considera no sentirse entusiasmado y motivado mientras que el 27% considera que si lo está.

Pregunta N°- 7

¿Cree usted que la empresa debe contar un plan de incentivo para los trabajadores?

Tabla 13 Pregunta 7

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
a) SI	14	93%
b) NO	1	7%
Total	15	100%

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

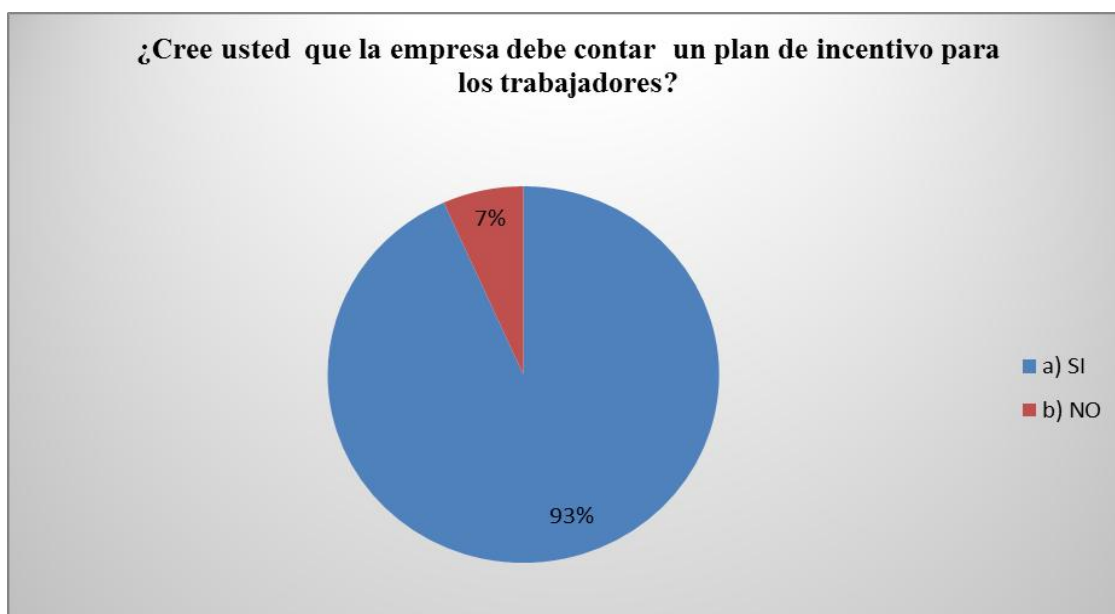


Gráfico 11 Pregunta 7

Realizado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

Análisis:

El personal del Centro de Especializado de Preparación Académica (CEPA) en un 93% indican que es necesario realizar un plan de incentivos y en un 7% que no lo es.

Pregunta N°- 8

¿Considera que es importante la motivación en sus labores diarias?

Tabla 14 Pregunta 8

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
a) SI	15	100%
b) NO	0	0%
Total	15	100%

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

Gráfico N°-12 Pregunta 8



Realizado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

Análisis:

El personal del Centro de Especializado de Preparación Académica (CEPA) en un 100% considera que es importante la motivación en sus labores diarias.

Pregunta N°- 9

¿Conoce usted sobre los incentivos que ofrece el Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA)?

Tabla 15 Pregunta 9

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
a) SI	0	0%
b) NO	15	100%
Total	15	100%

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

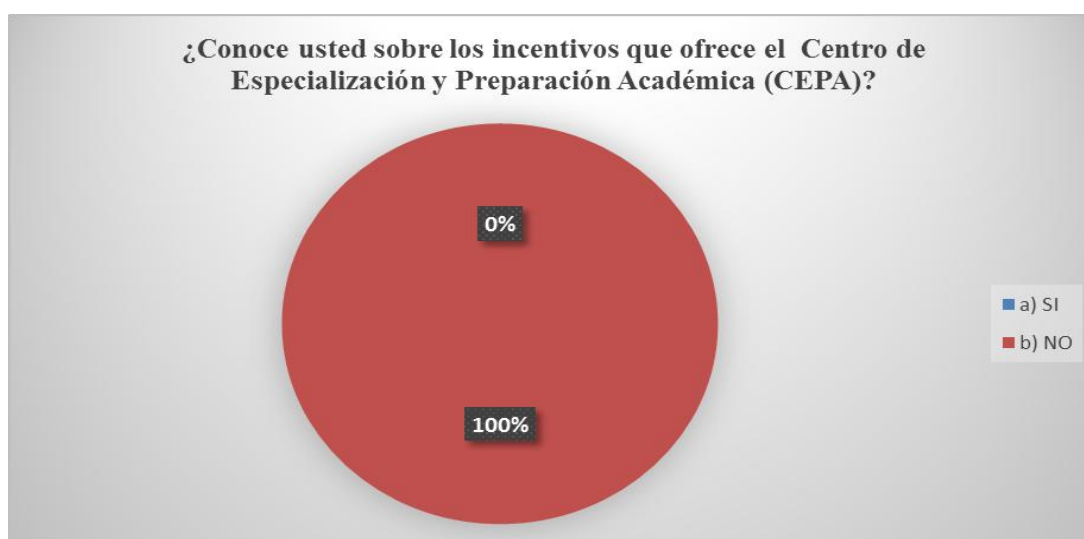


Gráfico 12 Pregunta 9

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

Análisis:

El personal del Centro de Especializado de Preparación Académica (CEPA) desconoce en un 100% que existan planes motivaciones.

Pregunta N°- 10

¿Cree usted que es importante diseñar una Guía de Estrategias Motivacionales para el personal del Centro de Especialización y Preparación Académica (CEPA)?

Tabla 16 Pregunta 10

Respuesta	Total	
	Cantidad	Porcentaje
a) SI	13	87%
b) NO	2	13%
Total	15	100%

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

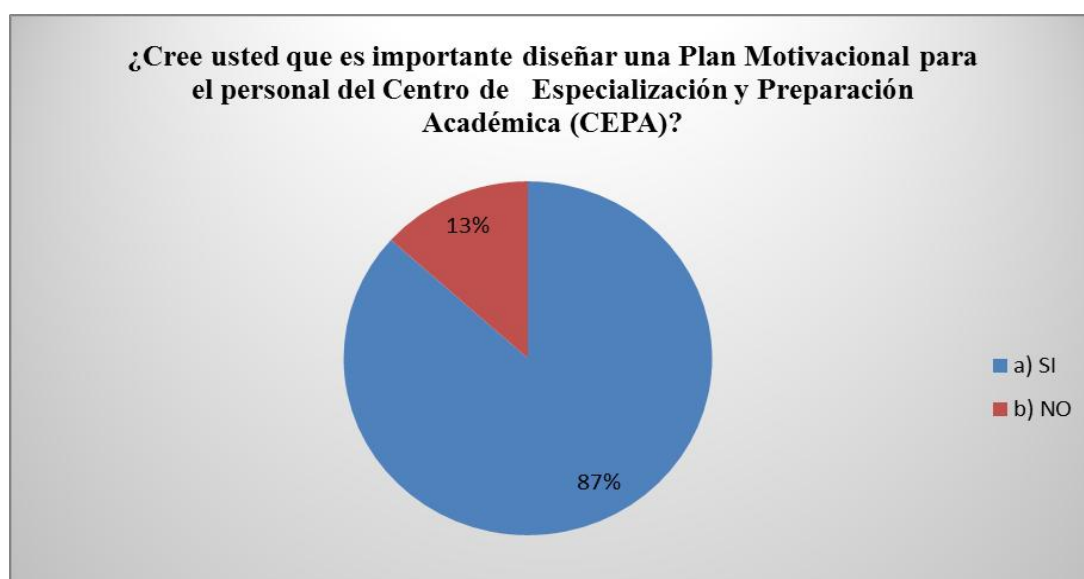


Gráfico 13 Pregunta 10

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

Análisis:

El personal del Centro de Especializado de Preparación Académica (CEPA) en un 87% considera que es fundamental diseñar un plan motivacional y el 13% piensa que no lo es.

5.09 Estructuración de un programa de capacitación

Con el propósito de integrar y esquematizar un programa de motivación se proponen algunos formatos que auxilian al responsable de capacitación. Estos se presentan a continuación y se resumen algunos de los aspectos más importantes a tomar en cuenta para la elaboración de programas.

5.09.01 Programa de Capacitación:

Presentación:

Aspectos importantes que pueden incluirse en la presentación de un programa:

- Antecedentes del programa
- Justificación
- Información general del programa
- Responsables de la planeación
- Responsable de la impartición del programa



C.E.P.A.



PLAN MOTIVACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN
EL CENTRO ESPECIALIZADO DE PREPARACIÓN ACÁDEMICA

Alex Mauricio Jácome Zabala - Enero 2017

INTRODUCCIÓN

El programa de motivación laboral es un instrumento que se desglosa de la diversidad de proyectos que pueden ser aplicados y utilizados dentro de las instituciones pero que se encarga única y exclusivamente a intensificar los fundamentos intrínsecos de los colaboradores para el progreso del desempeño en sus cargos.

En el “Centro Especializado de reparación Académica”, se requiere de un Plan Motivacional que demande el mejoramiento de las labores de cada uno de los colaboradores para lograr generar resultados que beneficien a cada uno de los usuarios del servicio educativo, esto beneficiará a que tanto los docentes como el personal administrativo se encuentren motivados para el cumplimiento de sus actividades diarias dentro del Centro.

Se pretende incrementar varias actividades para motivar al personal entre las que se encuentran las siguientes: talleres de motivación, mesas redondas, salidas de campo, festejo en fechas relevantes, entre otras.

Para la elaboración del Plan se realizó una investigación de campo con el propósito de recolectar los datos que servirán para apoyar las conclusiones como plataforma de los elementos que incluye el Plan propuesto, se procuró obtener una información con la intención de tener una base sólida y sustentada en la realidad, obteniendo así un resultado objetivo y veras.

I. Misión

“La empresa CEPA es una empresa que brinda servicio de nivelación y capacitación educativa, para satisfacer las necesidades de nuestros clientes, brindándoles calidad y un excelente ambiente, mejorando sus conocimientos en diferentes áreas académicas logrando un alto nivel de académico logrando así expandirnos a nivel nacional”.

II. Visión

Ser reconocida por la calidad humana y profesional de nuestra gente y por nuestra contribución a la comunidad educativa, logrando el liderazgo nacional en cuatro años.

III. Objetivo General

Diseñar un Programa de Motivación para mejorar el Clima Organizacional en el “Centro Especializado de Preparación Académica”, que sirva para fortalecer el empoderamiento y la motivación de todo el personal que labora dentro del Centro, logrando así aumentar el rendimiento en las actividades diarias y lograr bienestar de todo el personal.

IV. Objetivos Específicos

- Implementar incentivos para el personal que labora en el Centro.
- Atender las necesidades que son requeridas actualmente desde el punto de vista de los colaboradores.
- Lograr que el personal se encuentre debidamente capacitado y motivado para el buen desempeño en su lugar de trabajo.
- Mejorar las condiciones de labores que tienen los colaboradores del Centro.
- Implementar mejores condiciones de trabajo que satisfaga mutuamente al personal administrativo como docente.

- Perfeccionar la calidad del servicio, mejorando y fortaleciendo cada una de las áreas que se requieren trabajar.

V. Base Legal

Que el artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de la vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir; las personas, la familia y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”;

Que en el artículo 38 de este cuerpo legal, en el tercer párrafo manifiesta: “La educación no escolarizada brinda la oportunidad de formación y desarrollo de los ciudadanos a lo largo de toda la vida y no está relacionada con los currículos determinados para los niveles educativos”;

Que en el artículo artículo 3 de la norma técnica de registro de operaciones de capacitación profesional .- Para efectos del proceso de registro de Operadores de Capacitación, se utilizarán además de las definiciones que constan en el Decreto Ejecutivo No. 860, las siguientes:

- a. Capacitación continua: son las actividades que tienden a proporcionar o actualizar conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes, a través de cursos, programas, seminarios, entre otros, de carácter permanente con el objetivo de lograr una actualización laboral, que no conduce a una titulación.
- b. Capacitación por competencias: son las actividades que tienden al mejoramiento del desempeño en el trabajo y/o al desarrollo profesional de la persona, orientados a una o varias unidades de competencia determinadas, dentro de un perfil profesional.
- c. Competencia: Conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que se dominan y se emplean en un contexto específico, sea éste un empleo u ocupación determinada.
- d. Operador de Capacitación: persona natural o jurídica, pública, privada o mixta, con o sin fines de lucro, con capacidad legal para obligarse, que tenga entre sus

objetivos, fines, atribuciones, funciones o competencias, la capacitación profesional y que se encuentre registrada o calificada ante la SETEC para proveer servicios de capacitación a trabajadores con o sin relación de dependencia, microempresarios, actores de la economía popular y solidaria, grupos de atención prioritaria, servidores públicos y ciudadanía en general, según conste en su registro.

VI. Alcance de la Propuesta

La presente propuesta tiene como finalidad proporcionar a todo el personal del “Centro Especializado de Preparación Académica”, una herramienta que les permita anticiparse a los problemas que puedan surgir por falta de motivación.

Generalmente detrás de un personal que no se siente empoderado de su lugar de trabajo, se oculta, la desmotivación, el descontento, la insatisfacción laboral, por lo que se puede afirmar que la motivación se constituye en una fuente importante para lograr grandes resultados que satisfagan a cada uno de los colaboradores y a la organización a la cual pertenecen. Es importante potenciar a cada individuo puesto que cada persona es un recurso valioso para potenciar cualquier organización, esto se verá reflejado en el grado de compromiso que tienen los colaboradores y en los resultados que obtenga el Centro.

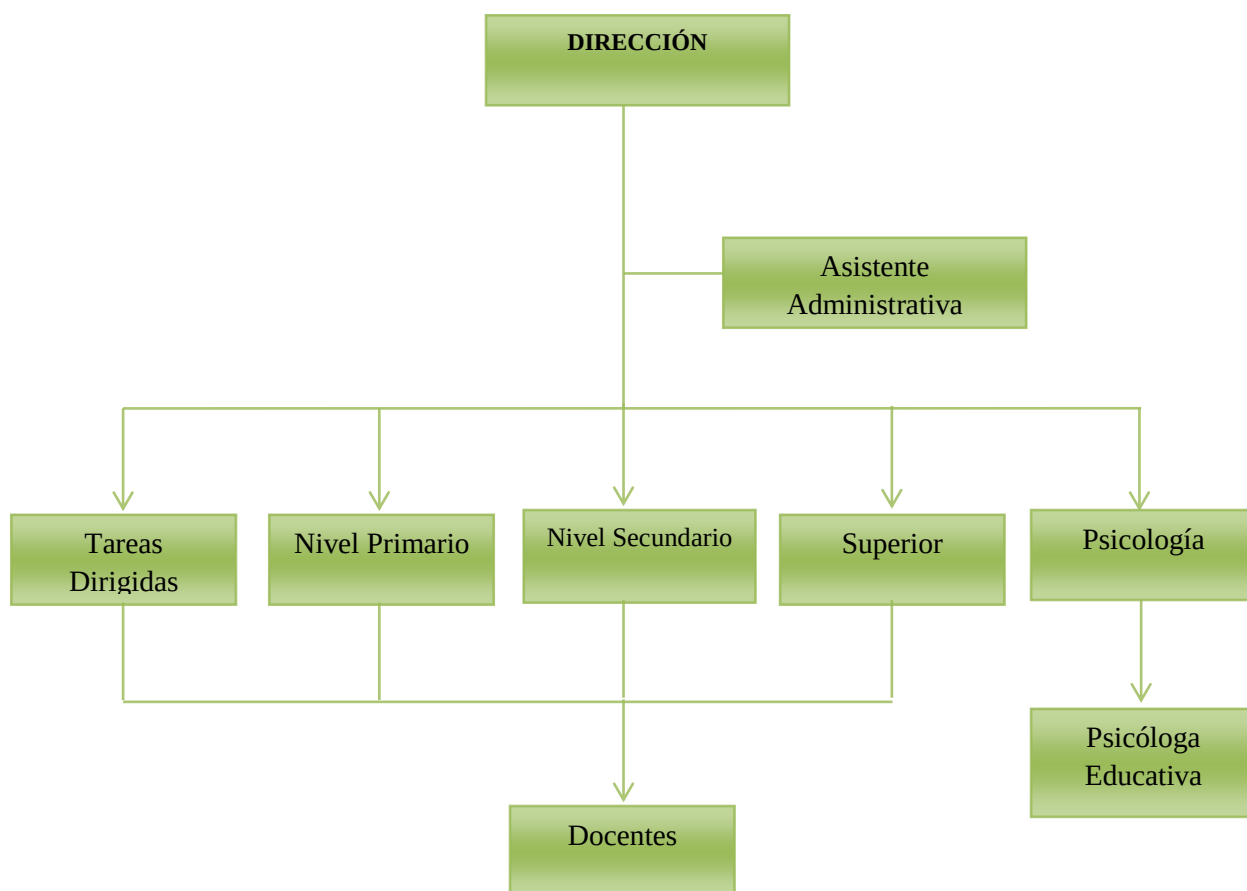
VII. Políticas

A continuación se presentan las siguientes políticas que se aplicarán para el favorable cumplimiento del Plan Motivacional:

- Contar con mente abierta para alcanzar nuevos conocimientos y prácticas: Cada participante es fundamental para el desarrollo y el éxito del programa, es importante que estén prestos a recibir nuevos conocimientos, y tener la oportunidad de realizar actividades que les permita interactuar más con sus compañeros de trabajo.

- Retroalimentación continua: Los trabajadores del Centro deberán retroalimentarse continuamente de las actividades impartidas a lo largo del desarrollo del Plan Motivacional, todos deben poseer un constante seguimiento que refuerce y alimente la idea de mejorar su ambiente laboral y por ende sus actividades.
- Felicitar al personal por los logros obtenidos: Se debe considerar importante que los cambios positivos que se vayan generando merecen una felicitación por parte de la máxima autoridad del Centro, esto se realizará dentro de las reuniones de trabajo donde esté involucrado todo el personal, lo que permitirá motivar en gran manera a los colaboradores.

VIII. Organigrama



Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

IX. Desarrollo del Plan Motivacional

Para un adecuado desempeño laboral de los trabajadores se propone implementar cambios que permitan mejorar el clima organizacional dentro del Centro Especializado de Preparación Académica, los mismos que benefician a todo el grupo tanto al área administrativa como a los docentes, a continuación se presenta el desarrollo del Plan:

Título de la Capacitación: Clima Organizacional	Periodo: Enero/09/2017
	Duración: 12 horas (en 3 días)
Objetivo: Incentivar a cumplir actividades con gusto y responsabilidad de tal forma que el rendimiento del personal cada día sea más alto para beneficio personal y empresarial.	
Responsable: Involucrando al personal para persona a cargo de la organización de la capacitación será la Ing. Alexandra Morales Psicóloga Educativa.	
Contenido: Concepto Factores Importancia del clima Característica Estructura	
Instrumentos de evaluación: En el siguiente taller se utilizarán técnicas de situaciones orales de evaluación con instrumentos como son: Exposición diálogos y debates	
Observaciones: Este taller será impartido por un profesional que posea título de cuarto nivel en Psicología Industrial.	

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

Dinámica de fortalecimiento de Culminación de Capacitación

El Alambre pelado

Pasos a seguir:

- a) Se le pide a un compañero cualquiera que salga del salón.
- b) Se les pide al resto de compañeros que formen un círculo y se tomen de la mano. El facilitador le explica que el círculo es un circuito eléctrico, dentro del cual hay un alambre pelado; que se le pedirá al compañero que está afuera que lo descubra tocando las cabezas de los que están en el círculo. Se ponen de acuerdo en que cuando toquen la cabeza del compañero que ellos designen, como el "Alambre pelado", todos al mismo tiempo y con toda la fuerza posible pegarán un grito.
- c) Se hace entrar al compañero que está afuera, el coordinador le explica que el círculo es un circuito eléctrico y que hay un alambre pelado en él y que descubrirlo tocando la cabeza de los que están en el circuito. Se le pide que se concentre para descubrir el alambre pelado.

Discusión:

No hay discusión final. El facilitador debe estar atento al dinamismo y a la concentración de los participantes. Puede pedir comentarios acerca de cómo se sintió cada uno.

De tal forma esto ayudara a poner en práctica a los participantes lo aprendido para lograr el objetivo.

Título de la Capacitación: Liderazgo Empresarial	Periodo: Marzo/06/2017
	Duración: 5 horas (1 día)
Objetivo: Contribuir en el cumplimiento de objetivos empresariales mediante habilidades individuales de cada miembro.	
Responsable: La Magister Jenny Cango Directora del Centro será la encargada de esta capacitación	
Contenido: Concepto Tipos de Liderazgo Características Beneficios ¿Cómo ser un buen líder?	
Instrumentos de evaluación: En el siguiente taller se utilizaran ejercicios prácticos donde los principales instrumentos serán: análisis de casos, mapas mentales, ensayos.	
Observaciones: Este taller será impartido por un Coaching.	

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

Dinámica de fortalecimiento de Culminación de Capacitación

La isla desierta

Esta dinámica de grupo permite evaluar la capacidad de los candidatos para ejercer el rol de líder cuando hay una situación problema para resolver.

Se divide a los participantes en grupos de 6 como máximo y se les entrega un caso impreso. Deben sentarse alrededor de una mesa y cada uno de ellos dispone del caso. Tienen 10 minutos para resolverlo.

El caso es el siguiente:

“Estáis en un avión y os dirigís a unas vacaciones. Sin embargo, ha habido un accidente en el avión y vosotros sois los únicos supervivientes a bordo del bote, que está a punto de hundirse por el peso. A pocos kilómetros divisáis una isla desierta, a la que podéis llegar si aligeráis el peso del bote.

Aquí hay 12 objetos, que debéis clasificar por prioridad. Haced la clasificación, primero, individualmente, y después discutís el orden de prioridad de los objetos hasta que lleguéis a un consenso”.

El listado es:

5 paquetes de pañales, 1 revólver sin munición, 20 litros de agua potable, 1 paquete de cigarros, 1 caja registradora con dinero en diferentes monedas, 5 kilos de carbón, Hilo y anzuelos, Preservativos, 2 botellas de Whisky, 1 paracaídas que no lleva las instrucciones, 1 mechero de oro, 1 espejo

Lo más relevante: conservar aquello que permita señalar a los aviones, como un espejo o el paracaídas; lo que permite hacer fuego (mechero, carbón), lo que les ayuda a sobrevivir (pesca, agua), y aquello con lo que pueden curarse (el alcohol).

De tal forma esto ayudara a poner en práctica a los participantes lo aprendido para lograr el objetivo.

Título de la Capacitación: Motivación Laboral	Periodo: Mayo/15/2017 – Julio/10/2017
	Duración: 8 horas (2 días)
Objetivo: Incentivar a cumplir actividades con gusto y responsabilidad de tal forma que el rendimiento del personal cada día sea más alto para beneficio personal y empresarial.	
Responsable: De esta capacitación la responsable será la Sra. Paulina Zabala Asistente Administrativa.	
Contenido: Concepto Ciclo de la Motivación Factores Pirámide motivacional en el desarrollo humano Técnicas de Motivación Motivación de equipos Técnicas y herramientas Criterios universales a necesidades individuales Estrategias	
	
Instrumentos de evaluación: En el taller se utilizarán los siguientes aspectos: Encuesta de satisfacción de capacitación: será contestada por los participantes al concluir el taller, Pruebas escritas: se aplicará un cuestionario para valorar el nivel de aprendizaje.	
Observaciones: Este taller será impartido por un Coaching.	

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

Dinámica de fortalecimiento de Culminación de Capacitación

La Doble Rueda

Procedimiento de aplicación:

- a) Se divide a los participantes en dos grupos iguales (Si un grupo puede ser de mujeres y el otro de hombre, mejor).
- b) Se coloca a un grupo formado círculo tomados de los brazos, mirando hacia fuera.
- c) Se coloca el otro grupo hacia alrededor, formando un círculo, tomados de la mano mirando hacia dentro.
- d) Se les pide que cada miembro de la rueda exterior se coloque delante de uno de la rueda interior, que será su pareja, y que se fije bien en quien es pareja de cada quién.
- e) Una vez identificadas las parejas, se les pide que se vuelvan de espalda y queden nuevamente tomados de la mano los de afuera, y los de adentro tomados de los brazos.
- f) Se indica que se va hacer sonar una música (o el ruido de algún instrumento) y que mientras suena deberán moverse los círculos hacia su izquierda (así cada rueda girará en sentido contrario a la de la otra), y que cuando pare la música (o el ruido) deberá buscar su pareja, tomarse de las manos y sentarse en el suelo; la última pareja en hacerlo pierde y sale de la rueda. El coordinador interrumpirá la música o el ruido en cualquier momento.
- g) Las parejas que salen va formando luego el jurado que determinará qué pareja pierde cada vez. El ejercicio continúa sucesivamente hasta que queda una pareja sola al centro, que es la ganadora.

De tal forma esto ayudara a poner en práctica a los participantes lo aprendido para lograr el objetivo.

Título de la Capacitación: Empoderamiento Empresarial	Periodo: Julio/24/2017
	Duración: 12 horas (3 días)
Objetivo: Fomentar un compromiso corporativo que permita involucrar a todo el personal en las actividades que beneficien al grupo con pasión y compromiso.	
Responsable: La persona responsable será el Magister Hayro Castillo docente de nivel superior	
Contenido: Concepto Tipos Función El paso al cambio Las Organizaciones hoy en día Cómo Integrar a la Gente hacia el Empowerment	
Instrumentos de evaluación: En el taller se utilizarán los siguientes aspectos: Encuesta de satisfacción de capacitación: será contestada por los participantes al concluir el taller, Pruebas escritas: se aplicará un cuestionario para valorar el nivel de aprendizaje.	
Observaciones: Este taller será impartido por un profesional que posea título de cuarto nivel en Psicología Industrial.	

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

Dinámica de fortalecimiento de Culminación de Capacitación

El Grupo de Caníbales

Se trata de una dinámica que permite la argumentación. Se debe distribuir a los participantes en grupos de 8 candidatos como máximo.

Cada uno de los participantes debe recibir una tarjeta con un número (del 1 al 8) y un impreso donde esté descrito el caso.

Se les debe indicar que deben solucionar el caso grupalmente y que disponen de 20 minutos para hacerlo. El caso es el siguiente:

“8 turistas están de viaje en la Selva junto al guía, pero de repente son capturados por una Tribu de caníbales. Se han comido al guía y han encerrado a todos los turistas. Comiéndose al guía, los caníbales tienen para una semana, y la semana próxima elegirán al siguiente.

Sin embargo, son ellos quienes deben decidir quién será el siguiente y el orden en el que los caníbales se los comerán. Deben decidir también la manera de escapar de allí.

Cada uno adoptará un rol asignado (según el número que le haya tocado) y desde el personaje debe negociar con los demás que debe ser el último en ser comido:

Cantante obesa que sabe de Medicina

Asesino joven y fuerte

Anciano que conoce la zona

Cerrajero ciego

Biólogo enfermo

Domador de leones que está sordo

Intérprete que conoce el idioma de la tribu

De tal forma esto ayudara a poner en práctica a los participantes lo aprendido para lograr el objetivo.

Título de la Capacitación: Fortalecimiento de las relaciones interpersonales (Trabajos en equipo)	Periodo: Septiembre/11/2017
	Duración: 6 horas (2 días)
Objetivo: Potenciar la comunicación y trabajo en grupo del tal manera que los conocimientos de cada uno sirvan para mejor el de los demás por lo que se complementarían mutuamente y el entorno laboral sería muy agradable para todos.	
Responsable: La persona encargada de esta capacitación será el Lic. Walter Alvarado	
Contenido: Concepto Técnicas Fortalecimiento de la comunicación ¿Cómo nos relacionamos? Errores al comunicarnos	
Instrumentos de evaluación: En el taller se utilizarán los siguientes aspectos: Encuesta de satisfacción de capacitación: será contestada por los participantes al concluir el taller, En el siguiente taller se utilizaran técnicas de situaciones orales de evaluación con instrumentos como son: Exposición diálogos y debates.	
Observaciones: Este taller será impartido por un profesional que posea título de cuarto nivel en Psicología Industrial y Coaching.	

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEPA

Dinámica de fortalecimiento de Culminación de Capacitación

Ice-Breakers (“romper el hielo”)

Son actividades para conocerse. Por ejemplo, puede dividirse al grupo en parejas y hacer que una de las personas entreviste a la otra durante algunos minutos.

Se puede proporcionar un pequeño esquema de preguntas orientativas según el objetivo que busquemos o se puede hacer de manera libre.

Otra alternativa sería que uno de los miembros de la pareja cuente su vida (quién es, de dónde viene, por qué está aquí, etcétera) al otro miembro de la pareja y viceversa.

Se propone que luego vuelvan todos al grupo grande y que un miembro de la pareja presente a su compañero.

Mediante esta dinámica, además de conocerse, se aprende sobre la importancia de escuchar.

Podemos hacer también que cada miembro de su grupo se presente a sí mismo; se debería especificar qué cosas deben decirse: nombre, fortalezas, una cosa divertida que le haya pasado, lugares donde ha viajado, deseos...

Las actividades para conocerse son interesantes porque es preciso conocer a una persona para comprenderla. Y cuanto más se comprendan, mayor eficacia tendrá en el trabajo.

De tal forma esto ayudara a poner en práctica a los participantes lo aprendido para lograr el objetivo.

Incentivos



Un plan de incentivos permite que los colaboradores se sientan motivados tanto personal como profesionalmente, con la aplicación de los talleres anteriormente mencionados podrán desarrollar nuevas habilidades y potencializar sus conocimientos, el Centro Especializado de Preparación Académica es una microempresa la cual

presta servicios educativos no titulados por lo tanto no cuenta con los recursos económicos para incentivar económicamente al personal, tomando en consideración que como País actualmente se atraviesa una crisis económica la misma que se percibe en todos los niveles sociales.

Objetivo:

Estimular a los colaboradores mediante actividades que involucren a todo el personal del Centro, para cumplir sus funciones eficiente y eficaz, logrando un clima organizacional adecuado para un buen desarrollo en conjunto.

Por lo tanto se implementará un reconocimiento por méritos y por actividades cumplidas a través de incentivos de carácter no monetario los mismos que se detallan a continuación:

- **Horarios Flexibles:** Se evaluará el rendimiento de los colaboradores trimestralmente para que sean ellos quienes diseñen su propio horario durante un período de un mes.
- **Reconocimientos Personales:** Semestralmente en las reuniones de trabajo se dará un reconocimiento por su colaboración en las actividades tanto laborales como sociales.
- **Actividades de fin de año:** Se brindará un espacio de esparcimiento el cual permitirá que los colaboradores puedan interactuar y fortalezca sus lazos de amistad lo que contribuya al entorno laboral.
- **Fechas importantes:** Resaltar las fechas relevantes para cada uno de los colaboradores esto ayudará a que el personal se sienta motivado, de tal forma que se sientan incluidos, respetados e importantes para la Institución.

X. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN POR CAPACITACIÓN
RECIBIDA

Nombre del Capacitador: _____

Tema de la Capacitación: _____

Lugar: _____ Fecha: _____

Con la finalidad de seguir mejorando la calidad capacitaciones futuras, se solicita responder la siguiente encuesta, coloque una "X"

MUCHO POCO NADA

1.- FACILITADOR

- a) Manejo de Grupo
- b) Dominio del tema
- c) Dinamismo y participación
- d) Interacción con el grupo

2.- CONTENIDO DE LA CAPACITACIÓN

- a) Cumplió sus expectativas la capacitación
- b) El material de apoyo fue servicial
- c) Los contenidos despejaron sus dudas del tema

3) ORGANIZACIÓN

- a) Los horarios establecidos para la capacitación fueron respetados.
- b) la organización de lo impartido fue la correcta

4.- OBSERVACIONES:

XI. ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO

Con el fin de analizar y verificar cual ha sido la influencia en los resultados obtenidos en la conducta y rendimiento a más de la calidad en el puesto de trabajo de los colaboradores después de las capacitaciones impartidas por lo cual es importante evaluar su criterio.

Nombre del Capacitador:

Tema de la Capacitación:

Lugar: _____

Fecha:

ASPECTOS A EVALUAR	MUCHO	POCO
NADA		
1.- ¿Las relaciones interpersonales tanto internas como Externas han mejorado?		
2.- ¿El desempeño laboral ha mejorado luego de la capacitación?.		
3.- ¿El Clima Organizacional ha cambiado para bien?		
4.-¿Según los temas impartidos ponen en práctica lo aprendido?		
5.- ¿Ha notado cambios personales y grupales positivos?		
6.-¿El empoderamiento institucional a crecido por parte del personal?		

XII. Mecanismos de seguimiento y control

El mecanismo de seguimiento y control cumplen un papel muy importante en el logro de objetivos de una organización por lo que es fundamental estar en constante evaluación de los mismos.

Además consiste en comprobar el cumplimiento de objetivos, verificando el desempeño antes de la capacitación y después de la misma, identificando el rendimiento y desempeño de grupos capacitados versus grupos no capacitados.

Eficacia.- Medir el cumplimiento de las metas logradas evaluando las funciones de cada puesto.

Calidad.- Se debe evaluar la capacidad que poseen los colaboradores para responder en forma rápida y satisfactoria a necesidades de usuarios una vez implementado el Plan Motivacional.

Evaluación y Desempeño.- Se debe informar a los colaboradores sobre cómo están realizando su trabajo y lo que se espera de ellos, corrigiendo las desviaciones o los posibles erros tanto de comportamiento como de resultados.

Entorno.- Se evalúa cómo influirá el Plan Motivacional en los colaboradores, visualizando su comportamiento y desempeño dentro de la empresa, que permita la toma de decisiones y las acciones correctivas que se deberían tomar para el cumplimiento de objetivos individuales como grupales, permitiendo que cada uno de los miembros del grupo se sienta en una zona de confort.

XIII. Glosario de Términos

- **Actitud:** Reacción evaluativa favorable o desfavorable hacia algo o alguien, que se manifiesta en nuestras creencias, sentimientos o conducta proyectada.
- **Administración:** Disciplina cuyo objetivo es la coordinación eficaz y eficiente de los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos con la máxima productividad y calidad.
- **Beneficio:** Los resultados positivos de un proyecto en el desarrollo personal, material, económico o social de los beneficiarios.
- **Calidad:** Aquellas características del producto que responden a las necesidades del cliente.
- **Clima Organizacional:** Concepto que se refiere a las percepciones del personal de una organización con respecto al ambiente global en que desempeña sus funciones.
- **Comunicación:** Es la relación humana que consiste en la emisión/recepción de mensajes entre interlocutores en estado total de reciprocidad; es un proceso de intercambio de información que favorece la producción social de sentidos.
- **Coaching:** El concepto proviene del verbo inglés *coach* (“**entrenar**”). Su esencia implica suponer que el coachee ya dispone del conocimiento para solucionar todos aquellos asuntos con los que debe lidiar.
- **Control:** Proceso de monitorear las actividades de la organización para comprobar si se ajusta a lo planeado y para corregir las fallas o desviaciones.
- **Eficacia:** Capacidad para determinar los objetivos adecuados "hacer lo indicado"
- **Eficaz:** Se refiere al logro de los objetivos en los tiempos establecidos.

- **Eficiencia:** Capacidad para reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización. "hacer las cosas bien".
- **Empowerment:** Proceso estratégico que mejorará la efectividad y el desempeño en las organizaciones, busca cambios significativos en la cultura y el clima de la organización y maximizar la utilización de las diferentes capacidades del personal.
- **Entorno:** Conjunto de elementos que rodean a una organización. Instituciones o fuerzas externas a la organización que tienen potencial para afectar su rendimiento.
- **Evaluación de Desempeño:** Acción sistemática de evaluar la conducta y el trabajo de una persona en relación a sus responsabilidades.
- **Flexibilidad laboral:** Son un conjunto de medidas que favorecen los derechos de los trabajadores en materia de contratos laborales y libertad de contratación.
- **Liderazgo:** Proceso que ayuda a dirigir y movilizar personas y/o ideas. Influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a la consecución de un objetivo.
- **Meta:** Expresión cuantitativa del resultado inmediato esperado. Por ejemplo: cantidad de jóvenes capacitados en un determinado período de tiempo.
- **Organización:** Proceso de arreglar la estructura de una organización y de coordinar sus métodos gerenciales y empleo de los recursos para alcanzar sus metas. Es un grupo relativamente estable de personas en un sistema estructurado y en evolución cuyos esfuerzos coordinados tienen por objeto alcanzar metas en ambiente dinámico.
- **Objetivos:** Situación a crear o a mantener. Fin o intento al que se dirige una acción. Propósito que se quiere conseguir. Causa o razón que tiene la virtud de movilizar actores y recursos para ocupar una posición o lugar distinto del ocupado antes de decidir las acciones conforme a un plan.

XIV. Fuentes de Información

Libros:

- Chiavenato, I., Villamizar, G. A., & Aparicio, J. B. (1983). *Administración de recursos humanos* (No. 658.3 C43y 1991.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, A., Anzola, S., Ponce, A. R., Bateman, T. S., & Shell, S. A. (2000). 1) ADMINISTRACIÓN, TEORÍA PROCESO Y PRACTICA.
- William B. Werther, Herth Davis. *Administración de Personal y Recursos Humanos*, 4a. Edición. Mc Graw Hill, México D.F.

Direcciones electrónicas:

- <http://www.gestiopolis.com/control-y-seguimiento-en-gestion-de-proyectos/>
- <http://revistas.um.es/analesps/article/viewFile/27221/26401>

Fuentes Personales:

- Centro de Preparación Académica (CEPA)

Fuentes Institucionales:

- Ministerio de Educación del Ecuador
- SETEC

5.10 Taller para mejorar el clima organizacional el centro CEPA

5.10.01 Estructura del taller

En este taller se tratará un tema que es importante para todos que es “Mejorar la eficiencia mediante la elaboración y socialización del clima organizacional en el centro CEPA”.

Reglas de Oro:

Celulares Apagados

Mente Abierta

Predisposición para aprender

Video de Bienvenida

1- Presentación

2- “No te rindas nunca” (tiempo 5 minutos)

5.10.02 Exposición de los temas

Tema 1.- Clima Organizacional

Objetivo del tema

Plantear herramientas a la empresa que permitan fortalecer el clima organizacional de manera progresiva para lograr satisfacción para el personal de la misma.

Mensaje del tema

El clima organizacional es lo más fundamental en una organización ya que esta se refiere al entorno que se crea en la misma por ende son los estados de ánimo que pueden producir afectaciones en el desempeño del personal.

Importancia del tema

El tema a tratar es importante en el logro del objetivo de mejorar las actitudes y aptitudes del personal lo que permitirá involucramiento y mejoramiento en cada uno de los docentes y administrativos del centro.

Tema 2.- Liderazgo Empresarial**Objetivo del tema**

Contribuir en el cumplimiento de objetivos empresariales mediante habilidades individuales de cada miembro.

Mensaje del tema

El liderazgo del personal influye interna como externamente donde provienen los problemas, esto nos ayudara a cambiar lo negativo por lo positivo dentro de la empresa

Importancia del tema

Si bien es cierto que los objetivos de toda organización es primordial el tener rentabilidad también es importante que el entorno laboral sea agradable para desempeñar las funciones que tiene cada persona por lo que es indispensable contar con un liderazgo positivo dentro de la misma.

Tema 3.- Motivación laboral**Objetivo del tema**

Incentivar a cumplir actividades con gusto y responsabilidad de tal forma que el rendimiento del personal cada día sea más alto para beneficio personal y empresarial.

Mensaje del tema

La vida está llena de sueños en cada uno de nosotros como personas pero no todos conocen a certeza las motivaciones que tienen alrededor por lo cual este tema ayudara a despejar muchas dudas que servirán para llegar más rápido a los objetivos propuestos.

Importancia del tema

La motivación es uno de los puntos más importantes en la vida de los seres humanos tanto en lo personal como en lo laboral es aquello que impulsa a conseguir metas u objetivos.

Tema 4.- Empoderamiento Empresarial**Objetivo del tema**

Fomentar un compromiso corporativo que permita involucrar a todo el personal en las actividades que beneficien al grupo con pasión y compromiso.

Mensaje del tema

El empoderamiento en las organizaciones casi siempre se ve reflejado en las más exitosas ya que para llegar a sentirlo se debe pasar por un proceso tanto de gusto como de factores internos y externos que motiven al mismo.

Importancia del tema

El involucramiento del personal es importante para cualquier empresa ya que el trabajo de sus miembros es realizado con la mayor conciencia y profesionalismo sin pensar muchas veces en su remuneración sino en que lo que realizan les tiene muy satisfechos y felices.

Tema 5.- Fortalecimiento de las relaciona interpersonales (Trabajos en quipo)**Objetivo del tema**

Potenciar la comunicación y trabajo en grupo del tal manera que los conocimientos de cada uno sirvan para mejor el de los demás por lo que se complementarían mutuamente y el entorno laboral sería muy agradable para todos.

Mensaje del tema

El fortalecer las relaciones en un grupo de trabajo genera tranquilidad y estabilidad en cada uno de las personas para de tal forma brindar un mejor servicio en las actividades que realizan.

Importancia del tema

La importancia de trabajar apoyándose simultáneamente en un medio como es la educación genera mayor conocimiento para beneficio de la comunidad.

5.10.03 Técnicas.- Audiovisuales

Retroalimentación. – Se procederá a realizar un conversatorio sobre lo aprendido donde se incluya las preguntas y cuestionamientos sobre los temas a más de sugerencias que ayuden a mejorar el centro CEPA, a más de reforzar según las dudas.

Tiempo de duración: 4 horas en la ejecución.

CAPÍTULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 RECURSOS

Para la socialización del proyecto se emplearán algunos recursos humanos, tecnológicos y materiales los cuales serán utilizados en el desarrollo del plan Motivacional.

6.02 RECURSOS MATERIALES

Encuestas

Fotocopias

Evaluaciones

Espacio físico Internos y externos

Material didáctico

6.03 RECURSOS TECNOLÓGICOS

Computadoras

Proyector

Videos

Mobiliario

6.04 RECURSOS HUMANOS

Autor del proyecto

Centro CEPA (Directivos, Colaboradores del centro y familia)

Capacitadores

6.05 PRESUPUESTO

Tabla 17 PRESUPUESTO

CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Recursos Tecnológicos		
1 Computadora	\$600	\$600
1 Cámara Filmadora	\$200	\$200
1 Impresora	\$300	\$300
1 Proyector	\$100	\$100
Suministros y Materiales		
3 resmas de papel	\$4.50	\$13.5
15 Esferos	\$0.50	\$2.50
30 Carpetas	\$1	\$30
1 Flash Memory	\$20	\$20
1 Caja de Clips	\$2	\$2
30 borradores	\$0.40	\$12
60 Papelotes	\$0.20	\$12
8 Marcadores	\$1	\$8
	VALOR PARCIAL	\$1300
CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Recurso Humano		
Facilitador (1)	\$800	\$800
Facilitador (2)	\$800	\$800
Coffe Break	\$5.63	\$180
Otros Imprevistos	\$150	\$150
	VALOR PARCIAL	\$1.930
	V.P+V.P=VALOR TOTAL	\$3.230

Elaborado por: Mauricio Jácome

Fuente: Centro CEP

6.06 CRONOGRAMA

Tabla 18 CRONOGRAMA

MES	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE							
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDAD																								
CAPITULO 1: ANTECEDENTES																								
Contexto																								
Macro																								
Meso																								
Micro																								
Justificación																								
Definición del problema central Matriz T																								
CAPITULO 2: ANALISIS DE INVOLUCRADOS																								
Mapeo de involucrados																								
Matriz de análisis de involucrados																								
CAPITULO 3: PROBLEMAS Y OBJETIVOS																								
Árbol de problemas																								
Árbol de objetivos																								
CAPITULO 4: ANALISIS DE ALTERNATIVAS																								

[illegible]

CAPÍTULO VII

7.01 Conclusiones

- La falta de un Plan Motivacional dentro de una organización genera en los colaboradores insatisfacción laboral, falta de compañerismo, desmotivación, entre otros inconvenientes, por lo tanto es indispensable tener en cuenta las necesidades que poseen los trabajadores del Centro Especializado de Preparación Académica para así asegurar un cambio positivo que genere bienestar personal y laboral.
- El Centro debe enfocarse en que sus colaboradores se sienta reconocidos por su jefe inmediato como por sus compañeros, por lo que el reconocimiento de cada uno de ellos actuará como un elemento motivador permitiendo que cumplan a cabalidad sus funciones y permitan que el clima organizacional sea el adecuado para todos.
- La motivación cumple un papel importante dentro del desarrollo del ser humano ya que para desenvolverse en cualquier ámbito tiene como base un conjunto de necesidades de diversa índole es por esto que la organización debe mantener un vínculo laboral satisfactorio para que se puedan cumplir con los objetivos y metas propuestas.
- El Plan Motivacional aspira lograr un efecto proactivo entre el Centro y los colaboradores, logrando motivarlos continuamente, que se empoderen de sus actividades diarias, que sientan entusiasmo y que logren innovadoras ideas lo que permitirá alcanzar un beneficio mutuo.
- Al lograr un Plan Motivacional adecuado los colaboradores siempre se mostrarán prestos al cambio, trabajarán con más ánimo y mantendrán el ambiente laboral adecuado para todos los compañeros de trabajo.

7.02 Recomendaciones

- Se recomienda implementar el Plan Motivacional propuesto, ya que éste permitirá que todos los miembros del Centro Especializado de Preparación Académica mejoren su comportamiento tanto individual como grupal, ya que esto influirá sobre el logro de los objetivos.
- Mantener el acercamiento con todos los colaboradores en todas las actividades a desarrollarse dentro del Centro, siempre manifestándoles el avance que están logrando en cada una de ellas.
- Impulsar de manera continua la relación laboral entre compañeros, con esto se creará una mayor integración del personal, lo que permitirá obtener un nivel de confianza y respeto más elevado entre todos.
- Dar seguimiento constantemente a los colaboradores a través de encuestas, esto permitirá mostrar cambios en cuanto a elementos que les producen motivación o desmotivación.
- Dentro del Plan Motivacional es importante realizar una evaluación constante para verificar si se cumplen a cabalidad con los objetivos y de no ser así aplicar los correctivos adecuados para alcanzar la propuesta.
- Se recomienda hacer mucho énfasis en los lineamientos generales del programa, así como de cada uno de los fundamentos del mismo ya que así se podrá lograr motivar constantemente a los colaboradores del Centro y no se pierda el adecuado ambiente organizacional.

7.03 Fuentes de Información

Allport, F. H. (1960). El problema de la percepción: su rol en la metodología de la ciencia. En F. H. Allport, *El problema de la percepción: su rol en la metodología de la ciencia* (pág. 159). ediciones 3.

Alsn, F. E. (197). Estudios de Psicología Industrial y del Personal . En F. E. Alsn, *Fleishman Edwin Y Bass Alsn* (pág. 274). Mexico : Trillas.

Biasca, R. (2005). Gestión de Cambio. En R. Biasca, *Gestión de Cambio* (pág. 558). Argentina: El Cid Editor.

Calderón, G. (2012). *Diez tesis sobre el conflicto social en América Latina*.
Calderón, G. (2012). Diez tesis sobre el conflicto social en América Latina.
Revista Cepal.: Revista Cepal.

Caso, A. (2003). Sistemas de Incentivos a la producción. En A. Caso, *Sistemas de Incentivos a la producción* (pág. 17). Madrid: Cofemental.

Chiavenato. (2007). Administración de Recursos Humanos . En C. I., *Administración de Recursos Humanos* (pág. 43). Mc Graw Hill.

CHIAVENATO, I. (1998). Lecciones de Psicología. En I. CHIAVENATO, *Administración de Recursos Humanos* (pág. 328). Caracas: Ínsula.

DAVIS, K. N. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo*.

Díaz, M. d. (2012). Gestión Empresarial. En M. d. Díaz, *Gestión Empresarial* (pág. 22). México: Santos.

García Sanz, V. (2012). La Motivación Laboral. En V. García Sanz, *La Motivación Laboral* (pág. 9). Valladolid.

Gómez Mujica, A. y. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. En A. y. Gómez Mujica, *Acerca del trabajo en grupos o equipos*. Acimed.

Lomonosov, B. (1999). El problema de la comunicación en Psicología. En B. Lomonosov, *El problema de la comunicación en Psicología* (pág. 89). La Habana: Ciencias Sociales.

López, F. (2012). *Universidad Veracruz*. Obtenido de Universidad Veracruz: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/31814/1/lopezcornejofrancisco.pdf>

Munch Galindo, G. M. (1991). Fundamentos de Administración. En G. M. Munch Galindo, *Fundamentos de Administración* (pág. 25). México: Trillas.

Robalino. (2005). Visión del Maestro en la Región. *UNESCO*.

Werther, W. B. (1996). *Administración de personal y recursos humanos*. México.



ANEXOS

TAREAS DIRIGIDAS



FUENTE: C.E.P.A.

FOTOGRAFIADO POR: Alex Jácome



FUENTE: C.E.P.A.

FOTOGRAFIADO POR: Alex Jácome



FUENTE: C.E.P.A.

FOTOGRAFIADO POR: Alex Jácome



FUENTE: C.E.P.A.

FOTOGRAFIADO POR: Alex Jácome

NIVELACIONES DE LITERATURA



FUENTE: C.E.P.A.

FOTOGRAFIADO POR: Alex Jácome



FUENTE: C.E.P.A.

FOTOGRAFIADO POR: Alex Jácome

NIVELACIONES DE MATEMATICAS



FUENTE: C.E.P.A.

FOTOGRAFIADO POR: Alex Jácome



FUENTE: C.E.P.A.

FOTOGRAFIADO POR: Alex Jácome