



CARRERA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

DISEÑO DE UN TALLER DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO EN
EQUIPO QUE PERMITA REDUCIR EL MAL AMBIENTE LABORAL EN LA
COOPERATIVA SAN FRANCISCO DE ASIS EN EL DISTRITO
METROPOLITANO DE QUITO

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

Autor: Paul Eduardo Alarcón Jumbo

Tutora: Ing. Gelkaly Díaz

Quito, Octubre 2017



ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 25 de Septiembre de 2017

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) ALARCON JUMBO PAUL EDUARDO de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: DISEÑO DE UN TALLER DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO EN EQUIPO QUE PERMITA REDUCIR EL MAL AMBIENTE LABORAL EN LA COOPERATIVA SAN FRANCISCO DE ASÍS EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2017 una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.

ING. DIAZ GELKALY

Tutor del Proyecto

ING. GUAYASAMIN ALEJANDRO

Lector del Proyecto

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"
DIRECCIÓN DE CARRERA
Adm. R.R.H.H. y Marketing

ING. FRANKLIN CEVALLOS
Director de Escuela

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"

ING. GALO CISNEROS
Coordinador de la Unidad de Titulación

DECLARATORIA

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

Paul Eduardo Alarcón Jumbo

CI: 1721152955

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, Paul Eduardo Alarcón Jumbo portador de la cedula de ciudadanía signada con el N° 1721152955 de conformidad con lo establecido en el artículo 110 del código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: ““En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado **DISEÑO DE UN TALLER DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO EN EQUIPO QUE PERMITA REDUCIR EL MAL AMBIENTE LABORAL EN LA COOPERATIVA SAN FRANCISCO DE ASIS EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2017** con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

FIRMA:

NOMBRE:

CEDULA:

Quito, a los días del mes de Octubre 2017

AGRADECIMIENTO

Al culminar una de mis etapas más importantes en mi vida me enorgullezco de llegar a esta instancia pero no hubiera sido posible sin las personas que me aconsejaron, me guiaron para llegar a este objetivo.

Agradecer a Dios a Jesucristo y a la virgen por guiarme y bendecirme en cada decisión de este hermoso trayecto, a mi madre por su cariño y apoyo incondicional a mi hermana Verónica por alentarme junto con mi sobrina Daniela por ser mi inspiración, a mi Novia Norma Valverde por darme siempre su amor y su apoyo para seguir adelante impulsándome a culminar mi carrera.

A la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco de Asís y a sus colaboradores que me brindaron todo su apoyo para la realización de este proyecto.

Y por su puesto al Instituto Tecnológico Superior Cordillera a sus maestros que me formaron en toda esta etapa y a mi tutora que con su apoyo, paciencia, amabilidad y profesionalismo, supo guiarme en la culminación de este proyecto.

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a Dios, Jesucristo y la Virgen, a mi madre, abuelita Julia por sus bendiciones para alcanzar este objetivo anhelado de alcanzar mi Tecnología.

Además a mi hermana Verónica a mi sobrina Daniela y a mi Novia Norma Valverde, por estar siempre dándome su apoyo incondicional a pesar de todos los problemas siempre fueron mi inspiración en este proceso.

Y por supuesto al Instituto Tecnológico Superior Cordillera por abrirme las puertas junto con todos sus maestros que me guiaron y alentaron para culminar este sueño hecho realidad.

INDICE GENERAL

DECLARATORIA	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
INDICE GENERAL	v
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPITULO I	1
ANTECEDENTES	1
1.1 Contexto.....	1
1.2 Justificación	4
1.3 Definición del Problema Central (Matriz T)	5
1.3.1 Matriz T	1
CAPITULO II.....	8
ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS	8
2.1 Mapeo de Involucrados.....	8
2.1.1 Análisis de Matriz de Involucrados	9
CAPITULO III	11
PROBLEMAS Y OBJETIVOS	11
3.1 Árbol de Problemas	11
3.1.1 Análisis Árbol de Problemas	12
3.2 Árbol de Objetivos.....	13

3.2.1 Análisis Árbol de Objetivos	14
CAPITULO IV	15
4.1 Matriz de Análisis de Alternativas	15
4.1.1 Análisis Matriz de Análisis De Alternativas	16
4.2 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos	19
4.2.1 Análisis de la Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos	20
4.3 Diagrama de Estrategias	22
4.3.1 Análisis Diagrama de Estrategias	23
4.4 Matriz de Marco Lógico	25
4.4.1 Análisis de Matriz de Marco Lógico	27
CAPITULO V	30
PROPUESTA	30
5.1 Antecedentes.....	32
5.1.1.1 ¿Que es Taller?	32
5.1.1.2 Objetivos Generales de los Talleres	33
5.2 Justificación	34
5.3 Objetivo General.....	36
5.4 Orientación para el estudio o Marco Teórico	36
5.4.1.1 El Clima Laboral	37
5.4.1.2 El Mal Ambiente Laboral	37
5.4.1.3 Señales de que se Trabaja en un Mal Ambiente Laboral.....	38
5.4.1.4 Formas para Mejorar el Ambiente de Trabajo.....	39
5.4.1.5 Características de un Buen Ambiente Laboral	40
5.4.1.6 El Trabajo en Equipo	41
5.4.1.7 Trabajo en Equipo en las Organizaciones	43
5.4.1.8 Importancia del Trabajo en Equipo	44

5.4.1.9. Ventajas del Trabajo en equipo	46
5.4.1.10 Roles del Equipo.....	46
5.4.1.11 La motivación del Trabajo en Equipo	47
5.4.1.12 El Liderazgo dentro del Trabajo en Equipo.....	48
5.4.1.13 Frases para Inspirar el Trabajo en Equipo	50
5.5 Relación de Contenido.....	52
5.6 Metodología.....	53
5.7 Encuesta.....	54
5.7.1.1 Modelo de Encuesta.....	54
5.7.01.02 Tabulación de Encuestas.....	56
5.8 Taller.....	68
5.8.1.1 Video de Bienvenida	68
5.8.1.2 Reglas de Oro	69
5.8.1.3 Video Motivacional	70
5.8.1.4 Tema El Trabajo en Equipo.....	71
5.8.1.5 Tema 2 Actividad los Cubos Solidarios	74
5.8.1.6 Tema 3 Video reflexivo	76
5.8.1.7 Tema 4 El Trabajo en Equipo.....	77
5.8.1.8 Tema 5 Videos Motivacionales y Reflexivos de Trabajo en Equipo ...	80
5.8.01.09 Tema 6 El Papel del Líder en Trabajo en Equipo.....	82
5.8.1.10 Tema 7 Dinámica Mensaje en la espalda	85
5.8.1.11 Retroalimentación.....	85
5.8.1.12 Encuesta.....	86
CAPITULO VI	87
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	87
6.1 Recursos.....	87

6.1.1 Recursos Humanos	87
6.1.2 Recursos Audiovisuales.....	87
6.1.3 Infraestructura.....	88
6.1.4 Material didáctico	88
6.2 Presupuesto	89
6.3 Cronograma	90
CAPITULO VII.....	92
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	92
7.1 Conclusiones.....	92
7.02 Recomendaciones	93
Bibliografía.....	94

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz T	1
Tabla 2 Matriz de Análisis de Alternativas	15
Tabla 3 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos.....	19
Tabla 4 Matriz de Marco Lógico	25
Tabla 5 Género	57
Tabla 6 Cuando ingreso a la empresa se sintió bienvenido?	58
Tabla 7 Cuenta con la colaboración de las personas de otros dptos.?	59
Tabla 8 Considera que existe un buen ambiente de trabajo?.....	60
Tabla 9 Cuenta con el apoyo de compañeros de su mismo departamento?.....	61
Tabla 10 Cuando ingreso a la empresa recibió información de la misma?	62
Tabla 11 Esta usted informado de todos los acontecimientos en la empresa? .	63
Tabla 12 Dispone de los materiales necesarios para su trabajo?	64
Tabla 13 Mantiene una buena relación con su jefe inmediato?.....	65
Tabla 14 Su jefe inmediato se preocupa por mantener un buen clima ?	66
Tabla 15 Le gustaría recibir un taller de trabajo en equipo?	67
Tabla 16 Presupuesto	89
Tabla 17 Cronograma	90

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapeo de Involucrados	8
Figura 2 Árbol de Problemas	11
Figura 3 Arbol de Objetivos	13
Figura 4 Diagrama de Estrategias	22

INDICE DE GRAFICOS

Grafico 1 Frase Michael Jordán.....	36
Grafico 2 Género	57
Grafico 3 Cuando ingreso a la empresa se sintió bienvenido?	58
Grafico 4 ¿Cuenta con la colaboración de las personas de otros dptos?	59
Grafico 5 ¿Considera que existe un buen ambiente de trabajo?.....	60
Grafico 6 ¿Cuenta con el apoyo de compañeros de su departamento?.....	61
Grafico 7 ¿Cuándo ingreso a la empresa recibió información de la misma? ...	62
Grafico 8 ¿Está usted informado de los acontecimientos en la empresa?	63
Grafico 9 ¿Dispone de los materiales necesarios para su trabajo?	64
Grafico 10 ¿Mantiene una buena relación con su jefe inmediato?.....	65
Grafico 11 ¿Su jefe inmediato se preocupa por mantener un buen clima?	66
Grafico 12 ¿Le gustaría recibir un taller de trabajo en equipo?	67
Grafico 13 Video de Bienvenida	68
Grafico 14 Reglas de Oro	69
Grafico 15 Video Motivacional	70
Grafico 16 Primera Diapositiva	71
Grafico 17 Segunda Diapositiva	72
Grafico 18 Tercera Diapositiva	72
Grafico 19 Cuarta Diapositiva	73
Grafico 20 Quinta Diapositiva.....	73
Grafico 21 Sexta Diapositiva.....	74
Grafico 22 Video reflexivo	76
Grafico 23 Séptima Diapositiva.....	77
Grafico 24 Octava Diapositiva	77
Grafico 25 Novena Diapositiva	78
Grafico 26 Décima Diapositiva	78
Grafico 27 Onceava Diapositiva.....	79
Grafico 28 Doceava Diapositiva.....	79
Grafico 29 Video Palabras José Pekerman	80
Grafico 30 Video "La Carreta"	81

Grafico 31 Décima Tercera Diapositiva	82
Grafico 32 Décima Cuarta Diapositiva.....	83
Grafico 33 Décima quinta diapositiva	83
Grafico 34 Décima sexta Diapositiva	84
Grafico 35 Décima Séptima Diapositiva	84

RESUMEN EJECUTIVO

DISEÑO DE UN TALLER DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO EN EQUIPO QUE PERMITA REDUCIR EL MAL AMBIENTE LABORAL EN LA COOPERATIVA SAN FRANCISCO DE ASIS DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2017

En el presente proyecto se darán las herramientas necesarias y las técnicas para el trabajo en equipo con el objetivo de reducir el mal ambiente laboral, se detallan las actividades que se requerirán para su logro, antes, durante y después con su posible ejecución como toda actividad se requiere de retroalimentación constante para que el objetivo tenga amplio alcance y se pueda enraizar como cultura propia de la cooperativa y como parte de esa cultura los participantes puedan transmitir todas estas técnicas en sus vidas personales y mejor aún en sus actividades laborales diarias con el objetivo de que la cooperativa vaya alcanzando sus metas propuestas y que su personal sea su apoyo, se reduzcan los índices de mal ambiente laboral, para aquello es importante ejecutar este proyecto y sus actividades propuestas dentro del mismo.

ABSTRACT

**ELABORATION AND SOCIALIZATION OF A TRAINING
WORKSHOP FOR TEAMWORK TO REDUCE THE WORKING
ENVIRONMENT IN THE SAN FRANCISCO DE ASIS DMQ 2017
COOPERATIVE"**

The present project will provide the necessary tools and techniques for teamwork with the aim of reducing the bad work environment, detailing the activities required for its achievement, before, during and after its execution, as any activity Always requires constant feedback so that the objective is wide-ranging and rooted as a culture within the company and as part of that culture for the participants can transmit all these techniques in their personal lives and especially in the company so that this In order for the objectives to be met successfully and the rates of bad work environment are reduced or even better, participants will have several daily and constant activities, the workshop, training and integration activities. The conclusions and recommendations that will be obtained during the execution of this project have also been mentioned.

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1.1 Contexto

El trabajo en equipo es una práctica inherente a la condición humana. Desde la aparición de las primeras sociedades, el hombre desarrollo la facultad de asociarse, con los integrantes de sus clanes y tribus garantizando su supervivencia, atendiendo sus necesidades básicas y mejorando sus condiciones de vida.

El trabajo en equipo sigue siendo un recurso para el desarrollo en distintos ámbitos. En la gestión empresarial, por ejemplo es más que una forma de organización. Algunas empresas se conforman por un personal numeroso y variado, lo cual exige la elaboración de estrategias que coordinen la consecución de objetivos corporativos.

De hecho, existe una premisa fundamental sobre el trabajo en equipo cuando se aplica en el ámbito empresarial: cuantos más integrantes de una organización se sumen a un objetivo común, mejores serán los resultados. Muchas empresas no obtienen los resultados esperados justamente porque no logran convocar a todos los agentes que intervienen en ella. Los proyectos de transformación se quedan a medio camino y los efectos no sobrepasan una condición puntual. (OBS Business School, 2016)

Para que el trabajo en equipo sea una motivación laboral se regirá por un buen líder que los guíe, los conduzca, les inculque el respeto, la comunicación y la libertad de expresarse sus ideas y que tengan la capacidad de escucha y comprensión a su gente, dirigiéndolos siempre hacia las metas.

Un aspecto muy importante que se lograra es que todos los integrantes se involucren y participen sintiéndose que forman parte de la organización y que se les toma en cuenta en las decisiones y acciones que emprenderán a largo, mediano o corto plazo.

Según el reconocido especialista Jon Katzenbach, el trabajo en equipo puede considerarse al “número reducido de personas con varias capacidades, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y planteamientos comunes y con responsabilidad mutua compartida”. Como bien dice el autor se tendrá una meta fija el cual los llevara a un objetivo o dirección determinada, predominando siempre el optimismo, la energía, la participación, el respeto, la creatividad, siendo competitivos entre ellos mismos innovando y buscando las nuevas tendencias para ser mejores en el mercado.

Toda empresa busca un costo-beneficio y teniendo un equipo fuerte y determinante alcanzaran las metas planteadas. La idea de un personal preparado es para el ahorro de tiempo reduciendo costos, la confianza e interdependencia entre los compañeros garantiza el éxito de un equipo, trabajando en común acuerdo es de suma importancia que haya confianza plena ya que desarrollaran y compartirán conocimientos mutuos, en donde relucirán las capacidades profesionales, las habilidades técnicas, la toma de decisión y la calidad humana de todos los integrantes, trabajando en equipo resulta fundamental y necesario en las empresas ya que les da estabilidad emocional y los trabajadores se sienten contentos y motivados, con esto se reconocerá la diferencia de trabajar con un grupo de personas y el de trabajar en equipo ya que el primero es responsable de las actividades que realiza,

Ve solo sus propios intereses, y el único compromiso que tiene es por metas individuales sin importar el de los demás, en cambio el segundo ve las responsabilidades, compromisos, metas u objetivos se enfoca en todos los que

integran la empresa, satisfaciendo las necesidades del grupo encaminando los logros al éxito laboral, profesional y familiar. (Palacios, 2014)

Sin lugar a duda el trabajo en equipo en todo aspecto de la vida, en las tareas que a diario se desempeña es importante cuando se trata de sacar a flote un objetivo colectivo, en el ámbito empresarial no es la excepción es de vital importancia ya que son diversas tareas, personas con un objetivo o varios objetivos en común, actualmente algunas empresas ven el trabajar en equipo un herramienta fundamental para la mejora de su productividad ya que su personal sabe que apoyándose el uno al otro alcanzaran juntos en conjunto con la empresa los objetivos planteados de éxito, de esta manera también se consigue el empoderamiento y compromiso a la empresa, eso conlleva a que los empleados estén motivados y permanezcan más tiempo en ella, pero para ello también se necesita que la empresa en este caso; Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco de Asís con este proyecto se logre que sus empleados comiencen su trabajo en equipo logrando un desempeño eficaz y eficiente con un personal competitivo tanto profesional y personalmente que como resultado se obtendrá mejores relaciones interpersonales y respeto mutuo.

1.2 Justificación

El presente proyecto se realiza con la finalidad del desarrollo de un taller de capacitación de trabajo en equipo el cual reducirá el mal ambiente laboral en la Cooperativa San Francisco de Asís en el Distrito Metropolitano de Quito.

El desarrollo de este taller será de mucha importancia para que las relaciones interpersonales sean llevaderas y se consiga de esta manera una mejor productividad en sus empleados, ya que el respeto mutuo, la tolerancia, que se escuchen las opiniones y en ciertos casos que cedan las personas, permitirá que el mal ambiente laboral vaya reduciéndose.

El taller de trabajo en equipo permitirá que los empleados desarrollen y experimenten nuevas actividades y lo trasladen a su vida laboral y además a su vida personal , por este motivo el desarrollo de la presente investigación a través de la metodología ; innovación- desarrollo- investigación, con un enfoque vinculado al objetivo 9 del Plan Nacional del Buen Vivir que es el garantizar el trabajo digno en todas sus formas, haciendo referencia al tema: satisfacción en el trabajo y conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal.

1.3 Definición del Problema Central (Matriz T)

Para la definición de esta matriz se indica que en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco de Asís como antecedentes se conoce que la Cooperativa hizo su reapertura en el año 2005 luego de haber pasado por duros momentos, posterior de esta reapertura ha tenido que poco a poco irse reestructurando para retornar a aquellos tiempos donde fue una Cooperativa fuerte y competitiva de alto prestigio, el camino ha sido complicado y en ello se ha localizado que en el problema central de esta matriz la situación actual es el mal ambiente laboral, encontrándose con una situación empeorada de empleados desmotivados y con baja productividad, proponiendo una situación mejorada que se reflejara con empleados identificados con la empresa y con buen desempeño laboral.

Se obtiene en el análisis de fuerzas impulsadoras que mejorarían la situación actual: la primera hace referencia a la realización de talleres de capacitación para empleados y líderes que en lo real se encuentra en un nivel bajo y se pretende llegar a un nivel medio alto ; como segunda fuerza se considera tener a disposición un presupuesto acorde a las necesidades para las actividades de capacitación , en lo real se encuentra en un nivel bajo y se desea que llegue a un nivel medio alto; como tercera fuerza está en el empoderamiento de los participantes a los talleres propuestos que en lo real se encuentra en un nivel medio bajo y se desea que llegue a un nivel alto; la cuarta fuerza es lograr que se recompense a los empleados por su alto desempeño que en lo real se encuentra en un nivel medio bajo y se desea llegar a un nivel medio alto.

Así también existen fuerzas bloqueadoras que están evidenciadas con el desinterés por parte de empleados y líderes para asistir talleres en lo real se encuentra en un nivel medio alto y se pretende que llegue a un nivel bajo; la segunda fuerza bloqueadora es la posible falta de presupuesto para desarrollar las actividades que en lo real se encuentra en un nivel medio alto y se pretende que llegue a un nivel bajo.

Como tercera fuerza bloqueadora es la que los participantes no se involucran en los talleres propuestos encontrándose en un nivel medio y se pretende llegar a un nivel bajo y la cuarta fuerza bloqueadora es que los empleados no son premiados por su buen desempeño en lo real se encuentra en un nivel medio y se estima que llegue a un nivel bajo.

1.3.1 Matriz T

Tabla 1 Matriz T

SITUACION EMPEORADA	SITUACION ACTUAL				SITUACION MEJORADA
Empleados desmotivados	Mal ambiente laboral en los empleados				Empleados identificados con la empresa
FUERZAS IMPULSADORAS	I REAL	IDEAL PC	I REAL	IDEAL PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
Implementar talleres de capacitación para empleados y líderes	1	4	4	1	Falta de política corporativa que socialice talleres de capacitación
Presupuesto disponible para actividades de capacitación	1	4	4	1	Bajo o falta de presupuesto para desarrollo de actividades de capacitación
Empoderamiento de los participantes en talleres y actividades	2	5	2	1	Participantes no se involucran en talleres y actividades
Excelente comunicación entre líderes y empleados	2	5	4	1	Mala comunicación entre líderes y empleados

Fuente: Cooperativa San Francisco De Asís

Elaborado Por: Paul Alarcón

CAPITULO II

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

2.1 Mapeo de Involucrados

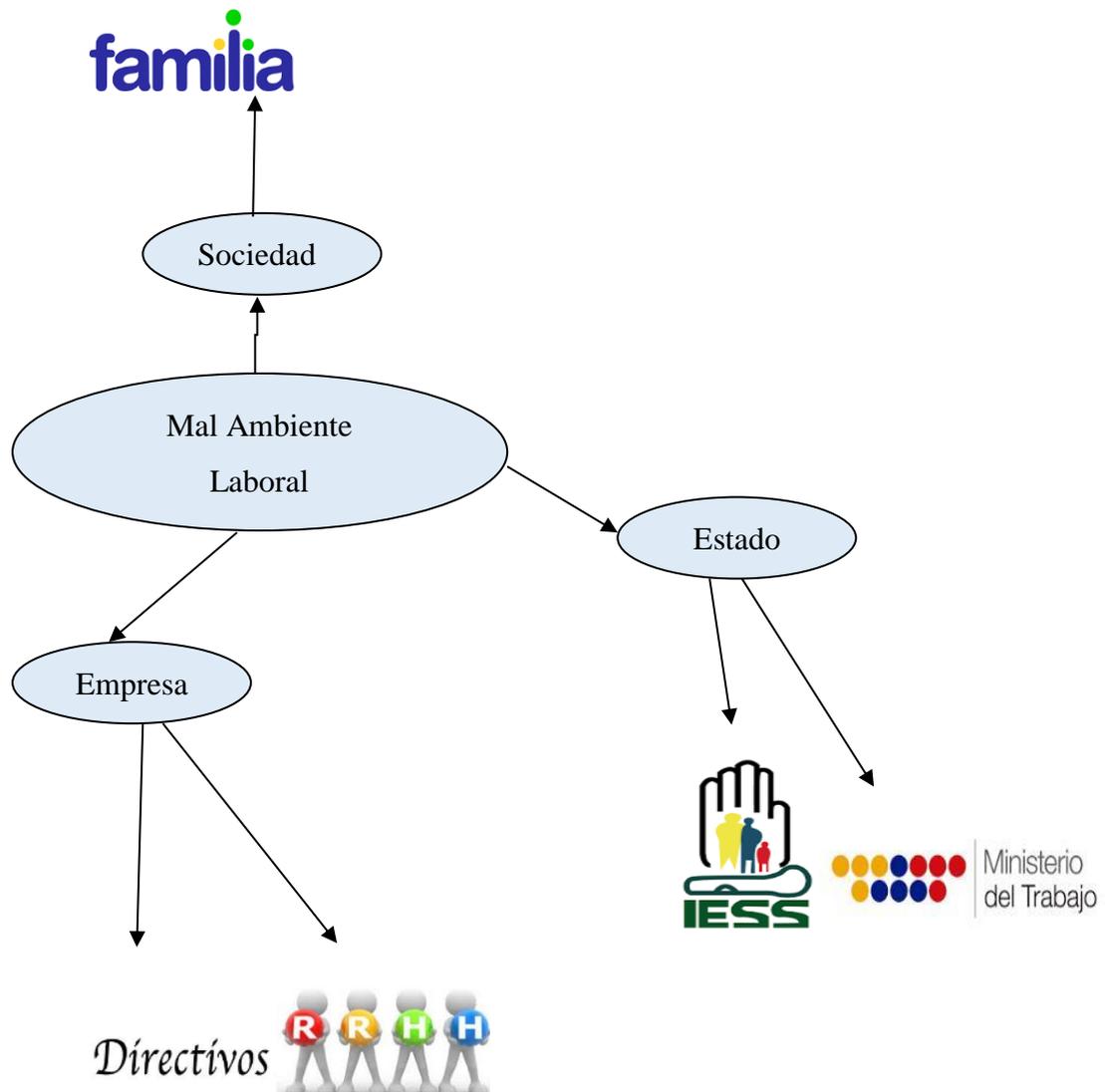


Figura 1 Mapeo de Involucrados
Fuente: Cooperativa San Francisco De Asís
Elaborado Por: Paul Alarcón

2.1.1 Análisis de Matriz de Involucrados

El análisis de la matriz de involucrados se lo realiza de esta manera; el ministerio de trabajo orientara promoviendo talleres para líderes y empresarios, los problemas percibidos que se presentarían es el desinterés por parte de las autoridades; recursos y mandatos que se utilizaran son la infraestructura adecuada y normas del código de trabajo, el interés sobre el proyecto es promoviendo acciones para el bienestar de los empleados en las empresas, los conflictos potenciales serían los cambios de políticas gubernamentales.

El IESS su interés sobre el problema central se mejorara el servicio de atención ciudadana, los problemas percibidos es el servicio ineficiente y el desinterés de los funcionarios los recursos y mandatos, capacidades son las normas de seguridad y salud ocupacional, el interés sobre el proyecto es logrando acuerdos con directivos de empresas para el desarrollo de talleres y los conflictos potenciales es la alta demanda de empresas para su desarrollo.

El departamento de Recursos Humanos, el interés sobre el problema central es el guiando y persuadiendo a directivos en aplicación de talleres, como problemas percibidos son la falta de comunicación para los empleados, los recursos mandatos y capacidades es el reglamento interno, el interés sobre el proyecto es que se fomente programas de capacitación para el personal y como conflictos potenciales son la falta de capacitadores.

Los directivos, el interés sobre el problema central es el que no se tenga inconvenientes con entidades reguladoras, los problemas percibidos son las molestias por bajo rendimiento de algunos empleados, los recursos, mandatos y capacidades son los estatutos de la asamblea de socios, el interés sobre el proyecto es que mejore la

actitud de los empleados para mejorar el desarrollo de la empresa, los conflictos potenciales serian el que no lleguen a acuerdos entre directivos y asamblea general de socios por factores económicos.

La familia, el interés sobre el problema central seria el desarrollar actividades conjuntas con familiares, los problemas percibidos seria la falta de tiempo que comparten con ellos, los recursos mandatos y capacidades son la búsqueda de información sobre problemas familiares y su repercusión en el trabajo, el interés sobre el proyecto seria las visitas al entorno familiar por parte de RRHH y los conflictos potenciales seria el desinterés por parte de la familia.

CAPITULO III

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

3.1 Árbol de Problemas

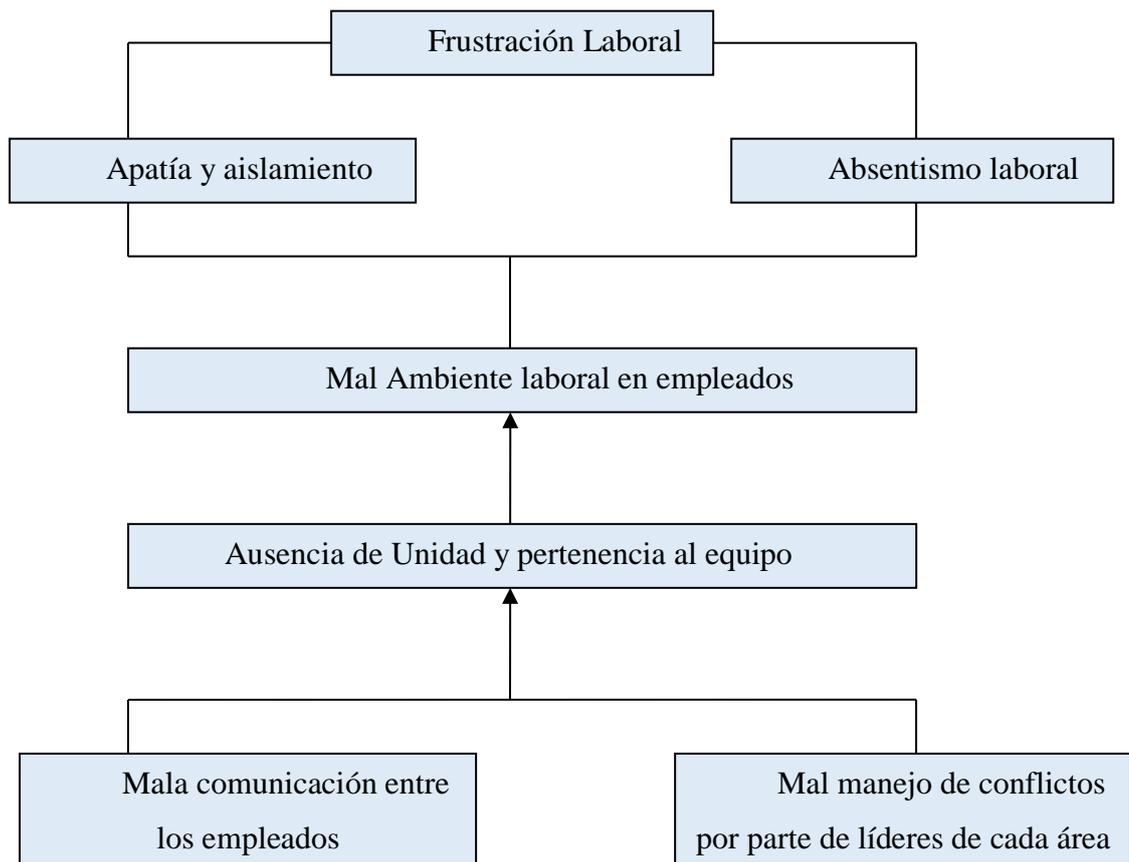


Figura 2 Árbol de Problemas

Fuente: Cooperativa San Francisco De Asís

Elaborado Por: Paul Alarcón

3.1.1 Análisis Árbol de Problemas

Se tiene como causas una mala comunicación entre empleados y un mal manejo de conflictos por parte de los líderes de área que conlleva a una ausencia de unidad y pertenencia al equipo, generando un mal ambiente laboral en los empleados, esto deriva en apatía, aislamiento y absentismo laboral, provocando frustración laboral.

3.2 Árbol de Objetivos

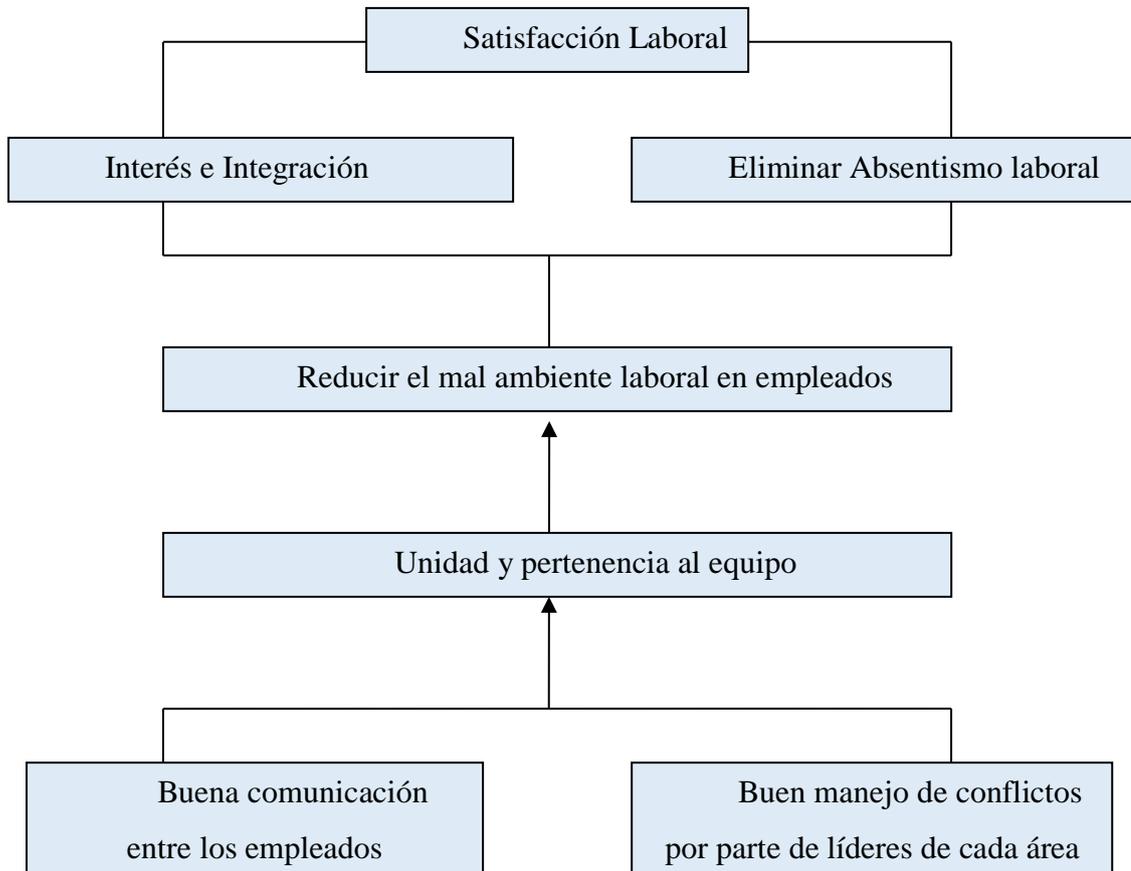


Figura 3 Arbol de Objetivos
Fuente: Cooperativa San Francisco De Asís
Elaborado Por: Paul Alarcón

3.2.1 Análisis Árbol de Objetivos

Una buena comunicación entre los empleados y un buen manejo de conflictos por parte de los líderes de cada área, llevara a los empleados a la obtención de unidad y pertenencia al equipo, esto reducirá el mal ambiente laboral en los empleados logrando interés e integración, se eliminara el absentismo laboral y se lograra una satisfacción laboral en los empleados.

CAPITULO IV

4.1 Matriz de Análisis de Alternativas

Tabla 2 Matriz de Análisis de Alternativas

Objetivos	Impacto sobre el Propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categoría
Buena Comunicación entre los Empleados	5	4	4	5	4	22	ALTO
Buen Manejo e Interés de Conflictos por Parte de Lideres de Cada Área	5	4	4	5	4	22	ALTO
Unidad y pertenencia al Equipo de Trabajo	5	4	4	4	4	21	ALTO
Reducción del Mal ambiente Laboral en empleados	5	5	4	5	4	23	ALTO

Fuente: Cooperativa San Francisco De Asís

Elaborado Por: Paul Alarcón

4.1.1 Análisis Matriz de Análisis De Alternativas

La matriz de análisis de alternativas está conformada por los objetivos, los cuales tendrán parámetros que se le dará a cada uno de acuerdo al impacto que genere, a ellos a los que se le ha dado una ponderación para su análisis siendo, 5 alto, 4 medio alto, 3 medio, 2 medio bueno y 1 bueno.

En el primer objetivo se tiene una buena comunicación entre los empleados; En lo referente a impacto sobre el propósito se ha dado una calificación de 5, ya que la comunicación entre empleados es fundamental para el inicio de un mejor ambiente laboral, mejorando las relaciones entre compañeros; en cuanto a la factibilidad técnica se calificó con 4 ya que se dispondrá de las herramientas necesarias pero se espera la colaboración de los empleados de manera óptima; en cuanto a la factibilidad financiera, se le ha dado una calificación de 4 ya que la empresa deberá analizar costos; en cuanto a la factibilidad social, se calificó con 5 pues se espera la máxima colaboración de los empleados ya que esto les servirá mucho para el desarrollo de sus relaciones tanto dentro de la empresa como fuera de ella; en cuanto a la factibilidad política se calificó con 4 ya que se espera la aprobación de gerencia.

En el segundo objetivo se tiene un buen manejo e interés de conflictos por parte de los líderes de área en lo que corresponde a impacto sobre el propósito se calificó con 5, ya que cada líder permitirá en su área ir creando un buen ambiente con este objetivo; en la factibilidad técnica se ha dado una calificación de 4 ya que se espera tener a disposición de todas las herramientas y material para que cada líder ejecute óptimamente su labor; en factibilidad financiera se calificó con 4 ya que se espera tener a disposición el presupuesto requerido para su ejecución; en factibilidad social se ha calificado con 5, ya que tanto líderes como colaboradores podrán ir manejando los conflictos dentro y fuera de la empresa.

En cuanto a la factibilidad política se ha calificado con 4 ya que cada líder ira manejando algunos tipos de conflictos el cual requerirá en algunos casos el apoyo y aprobación de gerencia.

En el tercer objetivo unidad y pertenencia al equipo de trabajo, en lo que se refiere al impacto sobre el propósito se le ha dado una calificación de 2, ya que el trabajo en equipo y el estar empoderado al grupo hará que mejoren las actitudes para el desempeño de las actividades de la empresa; en cuanto a la factibilidad técnica se ha calificado con 4 ya que se espera contar con las herramientas necesarias para cada empleado y puedan desempeñar sus labores con comodidad; en cuanto a la factibilidad financiera se ha dado una calificación de 4 ya que se espera ciertos análisis de costos para su operación; en lo que se refiere a factibilidad social se ha dado una calificación de 4, ya que se espera que todos los empleados muestren interés en este objetivo; y en factibilidad política se ha dado una calificación de 4, se espera que se cuente con el apoyo de gerencia para algunas actividades y procesos a realizarse.

En el cuarto objetivo reducción del mal ambiente laboral en los empleados, en lo referente al impacto sobre el propósito se ha dado una calificación de 5 ya que realizando las labores en un ambiente laboral óptimo el empleado realizara sus actividades con tranquilidad y compromiso.

En lo referente a factibilidad técnica se ha dado una calificación de 5 ya que las herramientas que se utilizaran tienen los recursos tecnológicos para su ejecución óptima; en lo referente a factibilidad financiera se considera una calificación de 4, ya que se espera un análisis del presupuesto requerido.

En factibilidad social se ha calificado con 5 ya que con la colaboración de todos los empleados se generara un ambiente positivo y mejoraran las relaciones interpersonales entre los empleados; y en factibilidad política se ha calificado con 4, ya que se espera la colaboración y aprobación de gerencia en todas las actividades.

4.2 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

Tabla 3 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

Objetivos	Factibilidad de Lograrse	Impacto Genero	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categorías
Buena Comunicación entre los empleados	Reuniones periódicas y optimas 5	Equidad de trato e igualdad de genero 5	Satisfacción en el área de trabajo 4	Empleados se interrelacionan unos a otros 4	Empleados asisten estrictamente a reuniones 5	23	ALTO
Buen Manejo e Interés de Conflictos Por Parte de Lideres de Área	Capacitaciones de liderazgo 5	Líderes respetan derechos de trabajadores 5	Compromiso en actividades asignadas 5	Empleados desarrollan confianza 4	Generar evaluaciones de desempeño 5	24	ALTO
Unidad y Pertenencia al Equipo	Excelencia en el desarrollo de procesos 4	Generar compromiso en todos los empleados 4	Mejoramiento en el ambiente social 4	Mejor actitud de empleados en las tareas asignadas 4	Mejoramiento en la calidad de vida del empleado 4	20	MEDIO ALTO
Reducción del Ambiente Laboral en Empleados	Empleados son los principalmente beneficiados 5	Satisfacción por parte de los empleados 4	Comunicación asertiva entre líderes y subordinados 4	Se respetan derechos de empleados 4	Mantener un control y retroalimentación a cada empleado 5	22	ALTO
Total						89	ALTO

Fuente: Cooperativa San Francisco De Asís

Elaborado Por: Paul Alarcón

4.2.1 Análisis de la Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

En el primer objetivo el cual es una buena comunicación entre los empleados con reuniones periódicas y optimas que se ha dado una calificación de 5, en el impacto genero fortalecerá la equidad de trato e igualdad de género se ha dado una calificación de 5, en cuanto al impacto ambiental se generara una satisfacción en el área de trabajo la cual se le ha dado una calificación de 4, en relevancia se ha dado una calificación de 4 ya que los empleados se interrelacionaran unos a otros, en cuanto a la sostenibilidad se ha dado una calificación de 5 ya que se controlara que los trabajadores asistan estrictamente a las reuniones solicitadas. Como total nos da 23 de resultado se considera en una categoría alta lo que da una gran probabilidad de que el objetivo se cumpla.

En el segundo objetivo que es un buen manejo e interés de conflictos por parte de los líderes de área, en factibilidad de lograrse tiene las capacitaciones de liderazgo con una calificación de 5 ya que este tipo de actividades dará las técnicas necesarias para que se afronten los conflictos que puedan presentarse, en el impacto de género se ha calificado con 5 ya que los lideres respetaran los derechos de los trabajadores, en el impacto ambiental se generara compromiso en las actividades asignadas se considera una calificación de 5 , referente a relevancia se ha dado una calificación de 4 ya que los trabajadores se interrelacionan unos a otros, en sostenibilidad se ha dado una calificación de 5 ya que se generara evaluaciones de desempeño, en total se alcanza un valor de 24 siendo categoría alta , que indica una gran probabilidad de que se cumpla este objetivo.

En el tercer objetivo que es unidad y pertenencia al equipo referente a la factibilidad de lograrse se ha dado una calificación de 4 ya que se busca la excelencia en el desarrollo de procesos, en impacto genero se ha dado una calificación de 4 ya que esto genera compromiso en todos los empleados, en impacto ambiental se ha dado una calificación de 4 ya que esto mejorara el ambiente social, en lo referente a relevancia se ha dado una calificación de 4 ya que los empleados tendrán mejor actitud al momento de la realización de las actividades, y en sostenibilidad se ha dado una calificación de 4 ya que habrá una mejora en la calidad de vida del empleado, todo esto da un total de 20 ubicándose este valor en una categoría media alta ya que da una probabilidad de que el objetivo se cumpla.

En el cuarto objetivo que es la reducción del mal ambiente laboral en los empleados, en factibilidad de lograrse se ha dado una calificación de 5 ya que los empleados serán los principalmente beneficiados, en el impacto genero se ha dado una calificación de 4 ya que dará una satisfacción por parte de los empleados, en impacto ambiental se ha dado una calificación de 4 ya que se espera una comunicación asertiva entre líderes y subordinados, en relevancia se ha dado una calificación de 4 ya que se respetaran los derechos de los trabajadores, y en sostenibilidad se ha dado una calificación de 5 en la que se mantendrá control y retroalimentación a cada empleado todo alcanza un total de 22 considerándose en una categoría alta, la cual refleja una gran probabilidad de que este objetivo se cumpla.

4.3 Diagrama de Estrategias

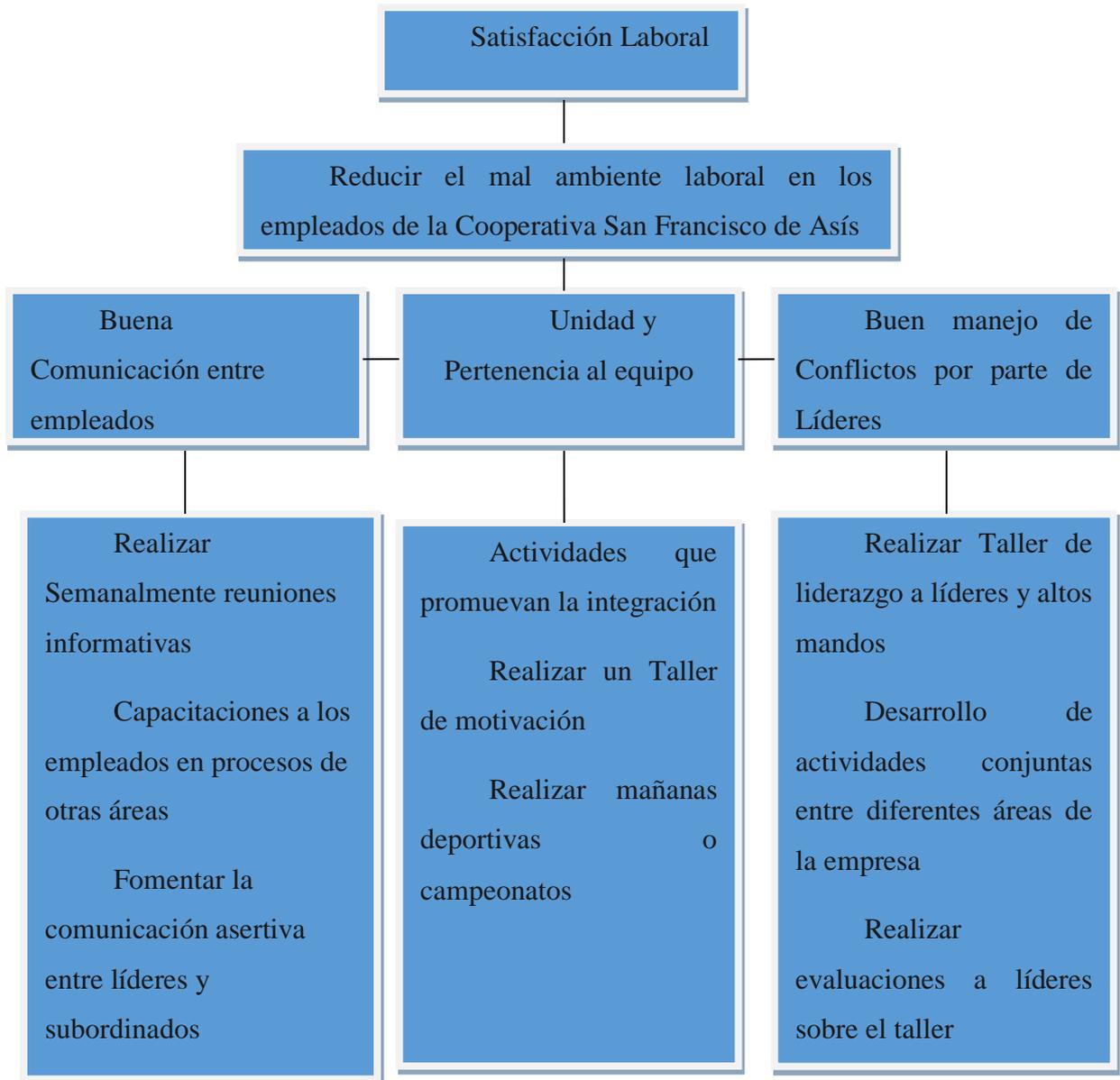


Figura 4 Diagrama de Estrategias
Fuente: Cooperativa San Francisco De Asís
Elaborado Por: Paul Alarcón

4.3.1 Análisis Diagrama de Estrategias

La finalidad de este proyecto, tiene el que el empleado tenga una satisfacción laboral, de esta manera se reducirá el mal ambiente laboral en la empresa el cual es el objetivo general.

Como primer objetivo se tiene la cual haya una buena comunicación entre empleados, como primera actividad se tiene que se realice semanalmente en cada área reuniones informativas impartidas por su líder, con el fin de tener informados de novedades o actividades que se vayan desarrollando ya sea dentro del área o en toda la empresa, como segunda actividad es que se realice capacitaciones a los empleados sobre otras áreas de la empresa , esto les permitirá que estén preparados para nuevos retos, y como tercera actividad es que se realicen actividades de comunicación asertiva a líderes y subordinados.

Como segundo objetivo se tiene la unidad y pertenencia al equipo, que como primera actividad se tiene el que se realicen actividades que promuevan la integración entre empleados, como segunda actividad el desarrollo de un taller de motivación a los empleados, y como tercera actividad es que los líderes realicen u organicen mañanas deportivas o campeonatos.

Como tercer objetivo el buen manejo de conflictos por parte de líderes, con esto cada líder obtendrá más facilidades o técnicas para la resolución de los conflictos que se presenten dentro de su área, como primera actividad es que se realice un taller de liderazgo para líderes de área y altos mandos, como segunda actividad es el desarrollo de actividades conjuntas entre líderes y subordinados y

Como tercera actividad es que se realice una evaluación acerca del taller que recibieron los líderes, para ir conociendo cómo fue su avance y su interés al taller.

4.4 Matriz de Marco Lógico

Tabla 4 Matriz de Marco Lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS(+)
Satisfacción Laboral	El 41% de los encuestados dice si haber un buen ambiente laboral, se desea aumentar un 24% más llegando a un 65%	Encuestas realizadas a empleados	Los empleados cumplen con todas las actividades
PROPOSITO Reducir el mal ambiente laboral en los empleados	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de una reunión mensual en cada área - Dar seguimiento que se cumplan los acuerdos en reuniones 	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de reuniones - Evaluaciones recibidas por los empleados de circulares e informaciones nuevas 	Participación activa de todos los empleados
COMPONENTES			
1. Buena comunicación entre empleados	El 41% considera que existe buna comunicación se desea subir un 24% llegando a un 65%	Encuestas, circulares con sus respectivos recibidos que muestren que se está desarrollando efectivamente la comunicación	Todo el personal sin excepción tiene habilitado su propio correo electrónico
2. Unidad y pertenencia al equipo	El personal en su totalidad asistirá a actividades sociales y deportivas	<ul style="list-style-type: none"> - Bitácoras de asistencia - Encuestas posteriores de las actividades 	Empleados se relacionan y se conocen más entre si
3. Buen manejo de conflictos por parte de lideres	Líderes asistirán a actividades y capacitaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones a lideres - Encuestas antes y después de capacitaciones 	Participación activa y comprometida de líderes en las actividades

ACTIVIDADES	RESUMEN DEL PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS (-)
1.1 Realizar semanalmente reuniones informativas en cada área	-Equipos de oficina -Impresiones y copias	- Facturas y comprobantes de venta - Actas de reuniones	-Desinterés de líderes de área -Actitud negativa por parte de empleados al momento de realizar el taller
1.2 Capacitaciones a los trabajadores en procesos de otras áreas	-Gastos de alimentación -Gastos de transporte	- Registro de asistencia a capacitaciones y actividades	-Mala organización para ejecución del taller
1.3 Fomentar la comunicación asertiva entre líderes y empleados	-Empastados de cuadernillos -Documentos informativos	- Registro de evaluaciones a los empleados	
1.4 Desarrollar actividades que promuevan la integración entre todos los empleados		- Informes de capacitadores sobre actividades realizadas	
1.5 Desarrollo de actividades conjuntas entre diferentes áreas de la empresa			
1.6 Realizar taller de liderazgo a líderes y altos mandos			

Fuente: Cooperativa San Francisco De Asís
Elaborado Por: Paul Alarcón

4.4.1 Análisis de Matriz de Marco Lógico

El análisis de la matriz de marco lógico se toma en cuenta las encuestas realizadas y entregadas al personal de la Cooperativa San Francisco de Asís la cual permitió que se conozca los datos verdaderos de la situación en que se encuentran los empleados.

Como primer punto es la finalidad de una satisfacción laboral, los indicadores obtenidos para llegar a la finalidad la cual se espera mejorar el ambiente laboral en un 24% esperando que alcance un 65% del 41% actual, teniendo en cuenta que la propuesta se ejecute siendo está a mediano plazo, los medios de verificación son las encuestas realizadas a los empleados de la Cooperativa San Francisco de Asís, dando los supuestos que los empleados cumplan con todas las actividades.

Como siguiente se puntualiza el propósito que es que reduzca el mal ambiente laboral en los empleados, sus indicadores son; la realización de una reunión mensual informativas y de retroalimentación y que además se dé seguimiento para que se cumplan los acuerdos establecidos en dichas reuniones, los medios de verificación serán las actas de reuniones y las evaluaciones de los empleados de circulares e informaciones nuevas, dando en supuestos la participación activa de todos los empleados.

Otro punto dentro de la matriz de marco lógico son los componentes, en este se encuentran tres: el primer componente; buena comunicación entre empleados para mejorar la comunicación que en la actualidad está en un 41% y se espera su mejora en un 24 % de esta manera alcanzara el 65% para aquello el personal realizara con buena actitud las tareas dentro de su área.

Los medios de verificación serán: las encuestas, circulares con sus respectivos recibidos que muestren que se está desarrollando efectivamente la comunicación, nos da como supuestos que todo el personal sin excepción tiene habilitado su propio correo electrónico.

El segundo componente es la unidad y pertenencia al equipo, teniendo como indicadores que el personal en su totalidad asistirá a actividades sociales y deportivas, los medios de verificación serán; las bitácoras de asistencia encuestas posteriores a las actividades y los supuestos los empleados se relacionan y se conocen más entre sí.

El tercer componente es el buen manejo de conflictos por parte de líderes, que como indicadores los líderes asistirán a actividades y capacitaciones, los medios de verificación serán las evaluaciones a líderes y encuestas antes y después de capacitaciones, y los supuestos son la participación activa y comprometida de líderes en las actividades.

Para cada componente a cumplir se han generado dos actividades que ayuden al cumplimiento de los mismos y permitan que se realicen con éxito las cuales son las siguientes: la realización semanalmente de reuniones informativas en cada área, capacitaciones a los empleados en procesos de otras aéreas, que se fomente la comunicación asertiva entre líderes y empleados, desarrollar actividades que promuevan la integración entre todos los empleados, el desarrollo de actividades conjuntas entre diferentes aéreas de la empresa y realizar taller de liderazgo a líderes y altos mandos.

Además la presentación de un resumen del presupuesto de lo que se utilizara se tiene los siguientes: Equipos de oficina, impresiones y copias, gastos de alimentación, gastos de transporte, empastados de cuadernillos, documentos informativos.

Los medios de verificación son las facturas y comprobantes de venta que se reciben por cada compra que se realizara para llevar a cabo el proyecto.

Y por último se tiene los supuestos negativos que son: el desinterés de líderes de área, actitud negativa por parte de empleados al momento de la realización del taller, y una mala organización para ejecución del taller.

CAPITULO V

PROPUESTA

ÍNDICE CAPÍTULO V

CAPITULO V.....	30
PROPUESTA	30
5.1 Antecedentes.....	32
5.1.1.1 ¿Que es Taller?	32
5.1.1.2 Objetivos Generales de los Talleres	33
5.2 Justificación	34
5.3 Objetivo General.....	36
5.4 Orientación para el estudio o Marco Teórico	36
5.4.1.1 El Clima Laboral	37
5.4.1.2 El Mal Ambiente Laboral	37
5.4.1.3 Señales de que se Trabaja en un Mal Ambiente Laboral.....	38
5.4.1.4 Formas para Mejorar el Ambiente de Trabajo.....	39
5.4.1.5 Características de un Buen Ambiente Laboral	40
5.4.1.6 El Trabajo en Equipo	41
5.4.1.7 Trabajo en Equipo en las Organizaciones	43
5.4.1.8 Importancia del Trabajo en Equipo	44
5.4.1.9. Ventajas del Trabajo en equipo	46
5.4.1.10 Roles del Equipo.....	46

5.4.1.11 La motivación del Trabajo en Equipo	47
5.4.1.12 El Liderazgo dentro del Trabajo en Equipo.....	48
5.4.1.13 Frases para Inspirar el Trabajo en Equipo	50
5.5 Relación de Contenido.....	52
5.6 Metodología.....	53
5.7 Encuesta.....	54
5.7.1.1 Modelo de Encuesta.....	54
5.7.01.02 Tabulación de Encuestas.....	56
5.8 Taller.....	68
5.8.1.1 Video de Bienvenida	68
5.8.1.2 Reglas de Oro	69
5.8.1.3 Video Motivacional	70
5.8.1.4 Tema El Trabajo en Equipo.....	71
5.8.1.5 Tema 2 Actividad los Cubos Solidarios	74
5.8.1.6 Tema 3 Video reflexivo	76
5.8.1.7 Tema 4 El Trabajo en Equipo.....	77
5.8.1.8 Tema 5 Videos Motivacionales y Reflexivos de Trabajo en Equipo ...	80
5.8.01.09 Tema 6 El Papel del Líder en Trabajo en Equipo.....	82
5.8.1.10 Tema 7 Dinámica Mensaje en la espalda	85
5.8.1.11 Retroalimentación.....	85
5.8.1.12 Encuesta.....	86

5.1 Antecedentes

5.1.1.1 ¿Que es Taller?

Se define como taller el medio que posibilita el proceso de formación profesional, como programa es una formulación racional de actividades específicas, graduadas y sistemáticas para el cumplimiento de los objetivos de ese proceso de formación del cual es su columna vertebral. (Kisnerman, 1977)

El taller lo concebimos como una realidad integradora, compleja, reflexiva, en que se unen la teoría y la practica como fuerza motriz del proceso pedagógico, orientado a una comunicación constante con la realidad social y como un equipo de trabajo altamente dialógico formado por docentes y estudiantes, en el cual cada uno es un miembro más del equipo y hace sus aportes específicos. (Reyes, 1977)

El taller está concebido como un equipo de trabajo, formado generalmente por un coach y un grupo de personas en el cual cada uno de los integrantes hace su aporte específico. El coordinador o facilitador dirige a las personas pero al mismo tiempo adquiere junto a ellos experiencia de las realidades concretas en las cuales se desarrollan los talleres y su tarea en terreno va más allá de la labor académica en función de las personas, dando a conocer su aporte profesional en las tareas específicas que se desarrollan. (Kisnerman, 1977)

5.1.1.2 Objetivos Generales de los Talleres

A continuación se conocerá algunos objetivos que tienen los talleres:

Que se facilite a los participantes que en los talleres sean creadores de su propio proceso de aprendizaje.

Que se permita que tanto el facilitador o participante se comprometan activamente con la realidad social en la cual está inserto el taller, buscando conjuntamente con los grupos las formas más eficientes y dinámicas de que actúen en relación con las necesidades que la realidad social presenta.

Creación y orientación en situaciones que impliquen ofrecer al participante la posibilidad de mostrar su desarrollo en actitudes reflexivas, objetivas, críticas y autocríticas.

Que se posibilite el contacto con la realidad a través del enfrentamiento con problemas específicos y definidos de la comunidad circulante.

Que se logre un acercamiento de contrastación, validación y cooperación entre el saber científico y el saber popular. (Kisnerman, 1977)

5.2 Justificación

En muchos lugares de trabajo sus empleados no alcanzan a sentirse de la mejor manera ya sea porque las relaciones con sus compañeros o más aun sus jefes no son de las mejores a eso hay que sumarle el ritmo diario de trabajo que se vuelve presionante, si bien es cierto en su mayoría aguantan estas presiones antes mencionadas por llevar el sustento a sus hogares, pero que importante es que las empresas se preocupen por crear un ambiente armonioso, para que los factores que llevan a que se dañe un ambiente laboral se minimicen, el trabajo en equipo que es la propuesta de este proyecto más otras actividades permitirán que se pueda lograr paulatinamente resultados positivos.

Por tal razón el taller de capacitación para el trabajo en equipo, será muy beneficioso ya que se realizaran previamente, durante y posterior al taller, diversas actividades que permitirán que la carga diaria de trabajo sea más fácil de manejarla considerando que cuando existe un clima laboral incomodo, en todo aspecto se generaran conflictos, malas relaciones interpersonales. Cuando se trabaja en equipo y se conoce las técnicas y el resultado que esto produce sin lugar duda mejoran las relaciones interpersonales.

Con la aplicación de este taller de capacitación para el trabajo en equipo en la Cooperativa San Francisco de Asís, una entidad financiera en donde su personal siempre tiene la misma rutina y presión debido a su giro de negocio, siempre sus empleados se encuentran atareados y preocupados ya sea por el alcance de sus metas, o porque se brinde un buen servicio al cliente.

Este proyecto pretende que en todas las áreas y cada uno de los empleados de la Cooperativa San Francisco de Asís estén unidos con un solo objetivo y con excelentes relaciones interpersonales, para ello deben estar al tanto del manejo de conflictos, ir conociendo más a sus compañeros el lado humano que todas las personas tienen, en lo que se refiere al diario vivir laboral que cada uno de los empleados conozca que funciones realizan sus otros compañeros de esta manera conocerán como es el proceso del cargo que desempeña su compañero y podrán sentirse en la posición de ese compañero, para ello esto requiere algunas actividades para que cada empleado muestre sus capacidades actitudinales desarrollando actividades entre sí, esto no solo les será útil dentro de la empresa sino que también lo podrán plasmar en su vida cotidiana con sus familiares u otras actividades que realicen.

5.3 Objetivo General

Contribución en la mejora de la satisfacción del talento humano a través del diseño de un taller de capacitación para el trabajo en equipo que permita la reducción del mal ambiente laboral en la Cooperativa San Francisco de Asís.

5.4 Orientación para el estudio o Marco Teórico

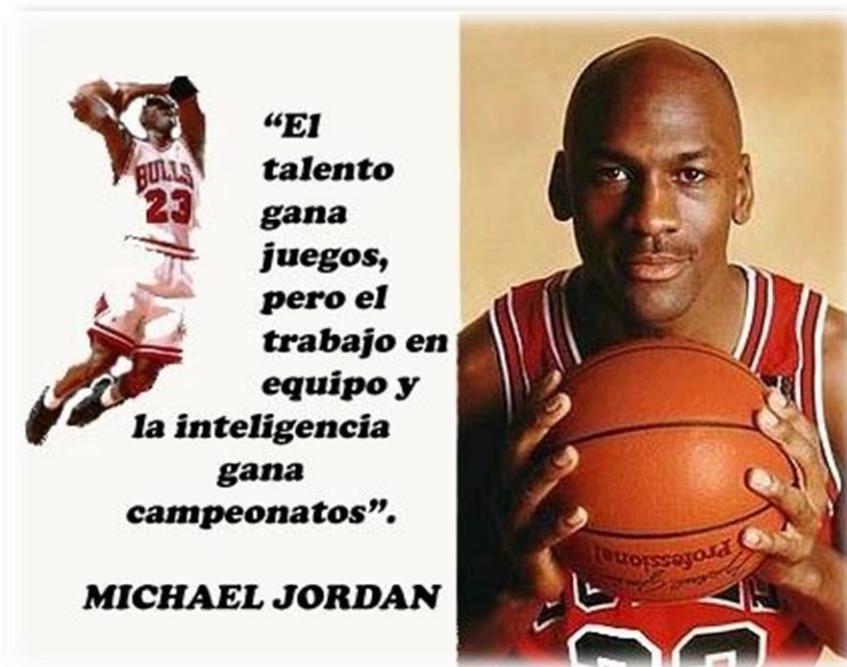


Grafico 1 Frase Michael Jordán

Fuente: <https://es.pinterest.com/noemibenaches/trabajo-en-equipo/>

Elaborado Por: Paul Alarcón

En este proyecto se plantea la realización de un taller de capacitación de trabajo en equipo que permita reducir el mal ambiente laboral para lo cual se va ir conociendo lo que es y lo que causa el mal ambiente laboral, cuales son las técnicas para prevenirlo y el trabajo en equipo como puede ir ayudando para la prevención de esta problemática.

5.4.1.1 El Clima Laboral

Es el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad empresarial, si se consigue mayor productividad con un buen clima laboral se tiene todo lo necesario para la consecución de grandes éxitos dentro de la empresa. De aquella manera, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, molestia y generando un bajo rendimiento.

La calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionado con el manejo social de los directivos, con los comportamientos de los trabajadores, con su manera de trabajo y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las maquinas que se utilizan y con las características de la propia actividad de cada uno, que se propicie un buen clima laboral es responsabilidad de la alta dirección, que con su cultura y con sus sistemas de gestión, preparan el terreno adecuado para que se desarrolle. (EmprendePyme.net, 2016)

5.4.1.2 El Mal Ambiente Laboral

Cada lugar de trabajo tiene sus propias reglas. Las que define la empresa son ampliamente conocidas, pero las que se tejen entre los empleados sin que sean necesariamente explícitas son las que realmente determinan el tipo de ambiente que se vive en una oficina, para muchos manejar este “inframundo” laboral resulta absolutamente desgastante e incómodo, tanto que en ocasiones llega a la afectación del rendimiento y la vida fuera de trabajo.

Resulta que en una oficina desembocan decenas de criterios, voluntades, temperamentos, problemas y formas de manifestación de los sentimientos. Las personas pasan allí más tiempo que en sus propias casas lo que los lleva a mostrarse

tarde o temprano tal como son, con sus defectos y virtudes. El manejo de esa mezcla de personalidades de las que muchas pueden que no agrada o compagine, no es tarea fácil. (Fucsia.co, 2017)

5.4.1.3 Señales de que se Trabaja en un Mal Ambiente Laboral

Está probado que las empresas en las que se respira un ambiente de armonía son las que suelen tener más éxito en el mercado. Los horarios laborables de hoy en día son extensos, por lo que es esencial ir aprendiendo a sobrellevarlos de la mejor manera posible aprendiendo a ser mejor compañero de trabajo y propiciando la buena convivencia entre todos, sin embargo existen casos de empresas que por múltiples fallas no consiguen fomentar el buen clima generando que reine el descontento entre sus empleados para ello se percibe los siguientes síntomas que determinan que existe un mal ambiente laboral.

Mala actitud del jefe; la conducta del líder de alto rango no se adecua a los parámetros de la buena convivencia, conspiración entre colegas; los secretos en reunión los murmullos de pasillo y las miradas esquivas generan un clima de desconfianza y tensión, en estos casos el ambiente suele hacerse rápidamente insostenible, jefe ineficaz o ausente; además de la contribución a la generación de un buen ambiente, el jefe debe estar presente tanto como para ir dando apoyo como para ir ejerciendo la autoridad si el caso lo requiere, jefe no comunicativo; si bien una característica esencial de un buen líder son sus habilidades comunicativas, muchos jefes no las ponen en práctica. Esto genera una suerte de desconcierto en la que los empleados no saben qué se espera de ellos, lo que los lleva a sentirse desmotivados. (Universiachile, 2016)

5.4.1.4 Formas para Mejorar el Ambiente de Trabajo

Se dice que la felicidad esta en los pequeños detalles, esta teoría también es aplicable al clima laboral de una empresa, sin que importe cuál sea su tamaño giro, no se necesita la instalación de una resbaladilla gigante en la entrada ni colocar una mesa de billar en un área de juegos ni regalarle a cada empleado una Tablet último modelo, existen simples estrategias y de bajo costo que pueden ir ayudando a la mejora de manera considerable el ambiente en la oficina, así como las relaciones entre todos los miembros del equipo.

Algunas sugerencias que se pueden ir implementando en la empresa son: la instalación de una maquina dispensadora de café, cappuccino o te, otra alternativa es la decoración del espacio físico una combinación entre colores fríos y cálidos con imágenes llamativas e inspiradoras, también colocar la misión y la visión de la empresa de forma divertida, también realizar actividades fuera de la oficina, impulsión de actividades sociales, actualización de los programas y equipos tecnológicos de la empresa es desesperante el trabajo con material obsoleto, también que se oferten horarios flexibles de acuerdo a la carga operativa de la empresa y realizando un previo análisis los empleados quedaran contentos con un horario flexible, otra opción la motivación de la salud del equipo impulsando el ejercicio, la alimentación sana se puede ir acondicionando un espacio donde pueden ir realizando ejercicios como aeróbicos, yoga o bailo terapia o realizar olimpiadas o eventos deportivos, cada 6 meses o año se los puede ir evaluando el estado de salud de cada empleado esto los hará ir sintiéndose muy importantes. (Entrepreneur, 2017)

5.4.1.5 Características de un Buen Ambiente Laboral

El rendimiento del trabajador está muy relacionado con el clima laboral, los empleados que están más felices y conformes con su trabajo están más motivados y más comprometidos con los objetivos de la empresa; y esto tiene un impacto directo en la economía de las organizaciones. Existen algunas características de que una empresa tiene un buen clima laboral.

El espacio es limpio y agradable; el lugar físico en el que se encuentran los trabajadores influye en su bienestar, un ambiente limpio e iluminado es agradable, mientras que uno oscuro, húmedo y en dudosas condiciones higiénicas solo logra que las personas quieran ir huyendo cuanto antes de ahí.

El respeto entre compañeros; respeto, cordialidad y el compañerismo entre los integrantes de un equipo es clave para la buena convivencia de un grupo, es natural que pueda ir surgiendo algún conflicto, pero cuando esto ocurre lo mejor es ir resolviendo rápidamente los inconvenientes entre las personas afectadas y no ir implicando a nadie más.

Que el trabajador se sienta valorado; a las personas les gusta ser reconocidos por su trabajo y esfuerzo esto causa que se sientan valorados y más comprometidos con la empresa y el equipo de trabajo, mientras que un trabajador que no recibe feedback se sentirá descontento, esta es una de la mayor causa de rotación de personal.

Solidaridad; la solidaridad entre los compañeros es otra de las formas de ir generando una buena energía en la oficina, la solidaridad laboral se genera cuando los integrantes sienten que están inmersos en un ambiente colaborativo.

Oportunidades de crecimiento; existen personas que pueden pasar toda una vida realizando la misma tarea, pero en general todos los empleados buscan ir creciendo en su área, aquellos empleados que no perciben una mínima posibilidad de crecimiento tarde o temprano empezaron a desmotivarse, bajaron el esmero en el desarrollo de sus actividades e incluso buscar empleo en otras empresas, buscando nuevos desafíos. (Rep Dominicana, 2016)

5.4.1.6 El Trabajo en Equipo

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común, en esta definición están implicados los tres elementos clave del trabajo en equipo que son: conjunto de personas, organización y objetivo común.

El conjunto de personas; los equipos de trabajo están formados por personas, que aportan a los mismos una serie de características diferenciales (experiencia, formación, personalidad, aptitudes, etc.) esto influirá decisivamente en los resultados que obtengan esos equipos.

Organización; existen diversas formas en las que un equipo se puede ir organizando para el logro de una determinada meta u objetivo, pero por lo general en las empresas esta organización implica algún tipo de división de tareas.

Esto supone que cada miembro del equipo realiza una serie de tareas de modo independiente, pero es responsable del total de los resultados del equipo.

Objetivo común; no se debe ir dejando de lado que las personas tienen un conjunto de necesidades y objetivos que buscan la satisfacción en todos los ámbitos de su vida, incluido en trabajo, una de las claves del buen funcionamiento de un equipo de trabajo es que las metas personales sean compatibles con los objetivos del equipo.

Se puede ir definiendo el trabajo en equipo como la acción individual dirigida, que al ir tratando de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la unión del equipo de trabajo, la cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a este todos sus recursos personales para ir ayudando al logro del objetivo común, esto se observa cuando los componentes del equipo realizan actividades como las siguientes: ofreciendo nuevas ideas y proporcionando soluciones a las dificultades del equipo, interesarse por las ideas de otros y desarrollarlas, ofrecer información relevante y hechos contrastados, intentando coordinar las actividades de los miembros y calificar las aportaciones de ellos e ir evaluando los resultados del equipo. (Financiera, 2015)

La palabra equipo implica inclusión de más de una persona, lo que significa que el objetivo planteado no puede lograrse sin la ayuda de todos sus miembros, sin excepción, es como un juego de fútbol todos los miembros del equipo deben ir colaborando yendo en la misma sintonía para poder ganar, un solo jugador por sí solo no lo lograra debe ir tomando en cuenta el hecho de que forma parte de un equipo. Se piensa que el trabajo en equipo solo incluye la reunión de un grupo de personas sin embargo significa mucho más que eso, el trabajo en equipo implica compromiso, no es solo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para ir alcanzando metas comunes, también es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros.

Este grupo debe ser supervisado por un líder el cual debe ir coordinando las tareas y haciendo que sus integrantes cumplan con ciertas reglas. (Degerencia, 2016)

En las empresas Japonesas el proceso de toma de decisiones es participativo y consensual se consulta a todo el equipo para ir llegando a un consenso, resultado de una larga tradición de participación y compromiso de sus miembros en la vida organizacional, en Japón el empleo es vitalicio existe estabilidad en el empleo y la empresa funciona como una comunidad humana en estrecha vinculación y participación mediante el trabajo en equipo, de esta manera la productividad es una cuestión de organización social: la mayor productividad no proviene de un trabajo más arduo, sino de una visión cooperativa asociada a la confianza, a diferencia de otros países donde existe una relación de desconfianza entre el sindicato, el gobierno y la administración de las organizaciones, la teoría Z realza el sentido de responsabilidad comunitaria como base para la cultura organizacional. (Chiavenato, 2007)

5.4.1.7 Trabajo en Equipo en las Organizaciones

Ir fomentando el trabajo en equipo es la creación de una cultura de trabajo en la que prime el valor de la colaboración, en un entorno de trabajo en equipo la gente entiende y cree que el pensamiento, la planificación, las decisiones y acciones son mejores cuando se hacen en forma conjunta.

Es difícil encontrarse con lugares de trabajo que ejemplifican el trabajo en equipo, por ejemplo en Estados Unidos las instituciones como escuelas o estructuras familiares hacen empeño en ganar, ser el mejor, los trabajadores rara vez se plantean el trabajo en equipo y la colaboración real.

La creación de una cultura de trabajo en equipo, los jefes ejecutivos son los primeros que deben iniciar esta cultura, comunicando la expectativa clara de que se espera que el trabajo en equipo y la colaboración son la base, nadie es dueño de su trabajo o el proceso por sí mismo, las personas que realizan los procesos de trabajo y los puestos están abiertos y receptivos a las ideas y las aportaciones de otros en el equipo, el trabajo en equipo también es recompensado y reconocido es decir con compensaciones y premios a todo el equipo, los objetivos también deben ser alcanzables, motivantes y consensuados, además dependerá del rendimiento individual pero también del equipo, la gestión del rendimiento y la valoración del personal pone énfasis en el trabajo en equipo a menudo las valoraciones son de 360 grados tanto de superiores como de subordinados, el ir manteniendo reuniones para la revisión de proyectos y el progreso, para obtener datos generales y para coordinar los procesos de trabajo compartido, si por alguna razón los miembros del equipo no se llevan bien se debe ir examinando los procesos de trabajo mutuamente.

El problema en ocasiones no es por la personalidad de los miembros del equipo, a veces son por criterios o por no están de acuerdo en como por ejemplo la entrega de un producto o el acabado del producto, también la contribución en diversión y oportunidades compartidas en la agenda de la organización es decir llevarlos a eventos deportivos, patrocinar cenas en un restaurante ir de excursión a algún parque, celebrar alguna reunión mensual, también la celebración de los éxitos del equipo en público, favorecerá el sentido de pertenencia. (Financiera, 2015)

5.4.1.8 Importancia del Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo es fundamental en esta sociedad, las personas son seres individuales pero difícilmente podrían sobrevivir y creando grandes cosas solas, se necesita de las demás personas para la creación de una sociedad en la que ir viviendo y sacando lo mejor de cada uno, el trabajo en equipo es una inversión de futuro, un pilar fundamental del progreso social y del desarrollo humano, tanto personal como

académico o profesional, el grupo ejerce una poderosa influencia sobre el individuo, contribuyendo al crecimiento y desarrollo de su propia identidad, las relaciones humanas necesitan de tolerancia, respeto, confianza, apoyo mutuo y aceptación de los demás, así mismo, también es de suma importancia las diferencias entre los miembros del grupo que ayudan a enriquecerlo y hacerlo mucho más productivo, en el equipo todos y cada uno de sus miembros son importantes y si se cuenta con los estímulos necesarios se descubrirá que tienen mucho que aportar si bien es cierto no todos encajan en los grupos el reto está en encontrar la sinergia perfecta. (Galvez, 2012)

La filial brasileña de Monsanto, uno de los mayores grupos químicos del mundo, desarrollo su programa de participación de utilidades con un objetivo bien definido: reforzar el trabajo en equipo dentro de la compañía y poner fin a los conflictos entre los distintos departamentos, la empresa inicio el programa y ahora sus 660 trabajadores participan en el juego, grupos de entre 10 y 12 trabajadores de diversas áreas y niveles jerárquicos se reúnen para definir las metas de cada una de las unidades, estos grupos llamados equipos de diseño deciden todo salvo la forma de pago a los participantes del programa, solo hay una regla predefinida; sin ganancias no hay premio, la empresa divide la cantidad que supera la meta de utilidades, mitad para ella y mitad para los trabajadores, los propios equipos de diseño establecieron algunos principios rígidos. Uno de ellos: si hubiera un solo accidente de trabajo en la unidad de negocios nadie recibirá premios el lema es “si no estamos todos unidos nadie recibirá nada” los trabajadores eligen a cuatro o cinco colegas como los “embajadores del reparto” ellos son los encargados de divulgar y de reforzar las metas que se deben alcanzar durante el año, con la remuneración flexible, la empresa trasforma a cada trabajador en un pequeño empresario en este caso todos juntos trabajan y ganan en equipo. (Chiavenato, 2007)

5.4.1.9. Ventajas del Trabajo en equipo

Una de las principales ventajas del trabajo en equipo es el efecto sinergia, la posibilidad de obtener resultados que van más allá de las capacidades de los componentes del equipo, pero para las personas y las organizaciones tienen otras ventajas, algunas de las cuales se indican a continuación: para las personas el incremento del aprendizaje individual al compartir conocimientos, experiencias, puntos de vista etc., satisfacción de necesidades sociales, desarrollo de habilidades de comunicación de negociación y persuasión y motivación por la posibilidad de aportar ideas y ser escuchado. En cambio para las empresas son la toma de decisiones con más información, desarrollo de proyectos complejos, diagnóstico y solución de problemas, creatividad, mayor aceptación e implicación con las decisiones, fuerza laboral más flexible. (Financiera, 2015)

5.4.1.10 Roles del Equipo

Cada integrante de cada equipo asume un rol dentro del mismo, lo usual es que cada persona asume un rol según su personalidad, hasta el momento no existe una clasificación de roles con los que todos los teóricos estén de acuerdo, sin embargo se puede ir intentando la siguiente clasificación: moderador, empleado, creativo, relacionista y la persona evaluadora.

El moderador; dirige, coordina, orienta, motiva y controla a los otros integrantes, dependiendo de quien asuma este rol puede ejercerlo de forma autocrática, consultiva, democrática, anárquica, orientadora o relajada.

El colaborador; secunda, complementa, apoya, sustenta y respalda la labor de todo el equipo, especialmente de quien asuma el rol de moderador.

El creativo; sugiere, innova, crea, y propone nuevas cosas y nuevas formas de hacerlas.

El relacionista; cuida todo lo que tiene que ver con la armonía tanto entre los integrantes del equipo como con las personas ajenas a él.

El evaluador; es el crítico, el que vuelve a centrar el equipo cuando este se dispersa y evaluar tanto los resultados como los procedimientos. (Financiera, 2015)

5.4.1.11 La motivación del Trabajo en Equipo

La motivación es un vehículo para ir generando un individuo más feliz que entre tantas situaciones se transformara en un colaborador más activo, existe el mapa motivacional una herramienta que resume, organiza y estructura el alcance de cualquier estrategia que se utilice, deberá ir haciendo hincapié en tres ejes centrales: como concebirla, quien la llevara a cabo y como se ejecutara.

El primer paso se define en la alta gerencia, los gerentes deberán especificarla, precisando el mapa motivacional y acordando las definiciones entre sus integrantes para que empiecen a actuar, la motivación no se promete se hace y luego se van conociendo las acciones en términos de lo hecho y logrado.

El segundo paso está dado por el especialista, en el ámbito empresarial, esta función suele mantenerse ocupada por personal calificado del equipo de Recursos Humanos, en este punto se debe entender la motivación como estrategia, lo que implica brindarle una importancia prioritaria a través de una persona idónea dentro de

la compañía que deberá ir planificando, centralizando, coordinando y darle coherencia y consistencia al plan, además deberá ir evaluando, corrigiendo e insistiendo en su búsqueda.

El tercer paso se debe ir estableciendo el momento cero, con alguna unidad de medida actitudinal o blanda, como la encuesta de clima, motivacional o evaluación de desempeño entre otras la unidad de medida definirá en qué estado motivacional se encontraba el grupo, la misma acción se deberá ir realizando al finalizar la estrategia.

Cuarto paso es el de la ejecución, se deben ir iniciando las acciones motivacionales en simultaneo, en las áreas del mapa, producto de lo planificado por el especialista y lo obtenido en la medición, en algunos casos durante la ejecución se puede ir cayendo en la tentación de pedirle a la motivación su relación directa con el aumento de las ventas, esto es imposible no se puede ir determinando porque no hay una relación directa y lineal entre ambas es una vinculación indirecta.

Y como quinto paso y en delante de manera recurrente y permanente, será indispensable la evaluación y el seguimiento del resultado y los efectos de esas acciones, para construir, avanzar, corregir, mejorar y volver a aplicar. (ElCronista, 2015)

5.4.1.12 El Liderazgo dentro del Trabajo en Equipo

El liderazgo es el proceso de ir influyendo en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes, se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionando, convocando, promoviendo, incentivando, motivando y evaluando a un grupo o equipo, es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente sea este personal, dirigenal o institucional.

Los tipos de liderazgo que se refieren a formas variadas de autoridad, se encuentra al líder tradicional, líder legal, líder legítimo.

El líder tradicional; es el que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante o que pertenece a un grupo familiar de elite que ha tenido el poder desde hace generaciones.

El líder legal; es aquel que obtiene el poder mediante una persona o un grupo de personas con capacidad, conocimientos y experiencia para dirigir a los demás, el término legal se refiere a las leyes o normas jurídicas, es decir que cumple con la ley y ese es su principal requisito

El líder legítimo; el término líder legal está mal empleado, se podría pensar en líder legítimo y líder ilegítimo él primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad, al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocando y convenciendo, así que un liderazgo por medio de la fuerza no es otra cosa que carencia del mismo, es una contradicción. Lo único que puede distinguir a un líder es que tenga seguidores, sin seguidores no hay líder.

Arieu define al líder como la persona capaz de ir inspirando y asociando a otros con un sueño, por eso es importante que las empresas tengan una misión con alto contenido trascendente ya que es una manera muy poderosa de reforzar el liderazgo de sus directivos, existe una regla fundamental en el liderazgo que es la base para que un buen líder, cualquiera que este sea lleve a cabo un liderazgo efectivo, la mayoría de los autores la nombran la regla de oro en las relaciones personales y es fácil, sencilla

y muy efectiva no hay que ir poniendo a las personas en el lugar de uno sino uno ponerse en el lugar de las personas, en pocas palabras así como se trate a las personas, así ellas te trataran.

Con un líder carismático se genera entusiasmo, es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores. (Financiera, 2015)

5.4.1.13 Frases para Inspirar el Trabajo en Equipo

Algunas frases de trabajo en equipo que convencerán aún más de la fuerza que tiene el ir persiguiendo metas como un grupo en lugar de como un individuo, fueron pensamientos de grandes personajes de la historia como Isaac Newton, Henry Ford o Andrew Carnegie, entre otros que dieron a la importancia de la unión de un grupo de personas para ir alcanzando metas difíciles.

La diferencia entre los grandes éxitos y los logros mediocres está en los grandes equipos, ninguna persona en la historia ha conseguido nada importante por sí mismo, los logros de las civilizaciones se han conseguido como un grupo y no por una sola persona, el líder es importante pero sin el equipo no es nada, no importa lo inteligente y talentoso que puede ser una persona o las grandes habilidades que esta tenga.

Si se desea la consecución de algún objetivo siempre se dependerá de alguien más y cuanto más grande es lo que se desea ir consiguiendo, un mejor equipo se deberá conformar además habrá que conocerlo e inspirarlo para que funcione bien y persevere en la obtención de sus objetivos a continuación las frases inspiradoras:

- Recuerda que de la conducta de cada uno depende el destino de todos (Alejandro Magno)
- El talento gana partidos, pero el trabajo en equipo y la inteligencia ganan campeonatos (Michael Jordán)
- El trabajo en equipo es la habilidad para trabajar juntos hacia una visión común (Andrew Carnegie)
- El trabajo en equipo es el secreto que hace que gente común consiga resultados poco comunes (Ifeanyi Onuoha)
- Solos podemos hacer poco, juntos podemos hacer mucho (Hellen Keller)
- Es mejor tener una persona trabajando contigo, que tres personas trabajando para ti (Dwight D. Eisenhower)
- Con un equipo entusiasmado puedes conseguir casi cualquier cosa (Tahir Shah)
- Individualmente somos una gota, juntos somos un océano (Ryunosuke Satoro)
- Cuando las arañas tejen juntas, pueden matar a un león (proverbio Etíope)
- Juntarse es un comienzo, seguir juntos es un progreso, trabajar juntos es un éxito (Henry Ford)
- Ningún individuo puede ganar un partido por sí mismo (Pele)
- Se necesitan dos piedras para hacer fuego (Louisa May Alcott)
- En la unión esta la fuerza (Esopo. N)
- Un líder debe inspirar o su equipo expirara (Orrin Woodwar)
- Lo mejor del trabajo en equipo es que siempre tienes alguien a tu lado (Margaret Carty)
- La velocidad del jefe es la velocidad del equipo (Lee Iacocca)
- No importa los logros que conseguiste, alguien te ayudo (Althea Gibson)
- El trabajo en equipo divide las tareas y multiplica el éxito (Autor desconocido)

Sin duda alguna estas frases inspiran el trabajo en equipo y cada vez más se llega a la conclusión que los mayores éxitos se logran en conjunto en cualquier actividad que se realice. (Martin, 2013)

5.5 Relación de Contenido

En este proyecto se brindara las herramientas y sugerencias para ir reduciendo y previniendo un mal ambiente laboral y a su vez el que se fomente el trabajo en equipo dentro de la organización con varias actividades, indispensable también se conocerá cuáles son las causas para que el mal ambiente laboral se genere en una empresa, para lo cual se indicara que es un mal ambiente laboral, que se conozca cómo identificar si la empresa tiene este problema, además se indicara que provoca el mal ambiente laboral, que actitudes tienen los líderes y el resto de empleados que conlleva a que se genere este mal, también conocer algunos casos de personas que por causas del mal ambiente laboral tuvieron que renunciar a sus empleos, y en las empresas generando la rotación del personal y causando muchos gastos en lo que se refiere a la inducción del nuevo personal y el finiquito en el caso de los que se van, pero también se conocerá las actividades y estrategias para de a poco se genere un buen clima laboral, realizando o introduciendo nuevas actividades en la labor diaria.

Además de actividades de trabajo en conjunto que no solo les servirá a sus empleados, dentro del ámbito empresarial sino en su vida personal tratando en lo posible que tengan una mentalidad positiva en cada tarea y actividad de la empresa.

5.6 Metodología

La metodología realizada para este proyecto fue la técnica de las encuestas con preguntas cerradas de opción múltiple al personal de la Cooperativa San Francisco de Asís, a todos sus colaboradores, en ellas se pudo ir recopilando información exacta y coherente y real.

Es un método deductivo que va de lo general a lo particular, siendo de algo macro a algo micro, la propuesta de este proyecto busca posterior a su ejecución que los involucrados del problema conozcan mediante el taller de capacitación de trabajo en equipo las técnicas para que se pueda en la vida diaria de trabajo y en su vida personal como trabajar en equipo y a la vez permitiendo que se reduzca el mal ambiente laboral dentro de la empresa, considerando que las técnicas que se han utilizado serán de gran utilidad para el desarrollo del proyecto, con esto se espera que se cumpla con el objetivo planteado.

5.7 Encuesta

5.7.1.1 Modelo de Encuesta

Estimado compañero:

La presente encuesta forma parte de un diagnóstico que se está efectuando en su empresa para valorar el clima laboral. Los datos que usted aporte serán de gran valor para poder impulsar esta actividad, sus respuestas tendrán un uso estrictamente confidencial por lo que se requiere la mayor sinceridad y objetividad.

Edad:

Genero F M

Tiempo en la empresa: _____

Área: _____

Por favor señale su respuesta

1. ¿Cuándo ingreso a la empresa se sintió bienvenido?

Si ____

No ____

2. ¿Cuenta con la colaboración de las personas de otros departamentos?

Si ____

No ____

3. ¿considera que existe un buen ambiente de trabajo?

Si ___

No ___

4. ¿cuenta con el apoyo de compañeros de su mismo departamento?

Si ___

No ___

5. ¿Cuándo ingreso a la empresa recibió suficiente información sobre la misma?

Si ___

No ___

6. ¿está usted informado de todos los acontecimientos en la empresa?

Si ___

No ___

7. ¿Dispone de los materiales y recursos necesarios para realizar su trabajo?

Si ___

No ___

8. ¿Mantiene una buena relación con su jefe inmediato?

Si ___

No ___

9. ¿Su jefe Inmediato se preocupa por mantener un buen clima en el equipo de trabajo?

Si ____

No ____

10. ¿Le gustaría recibir un taller de trabajo en equipo que le permita llevar mejores relaciones interpersonales tanto en su trabajo como en su vida personal?

Si ____

No ____

5.7.01.02 Tabulación de Encuestas

Estos datos son obtenidos para la propuesta del taller de capacitación de trabajo en equipo.

DATOS GENERALES

Tabla 5 Género

Genero	Frecuencia	Porcentaje %
Masculino	17	53%
Femenino	15	47%
Total	32	100%

Fuente: Cooperativa San Francisco de Asís

Elaborado por: Paul Alarcón

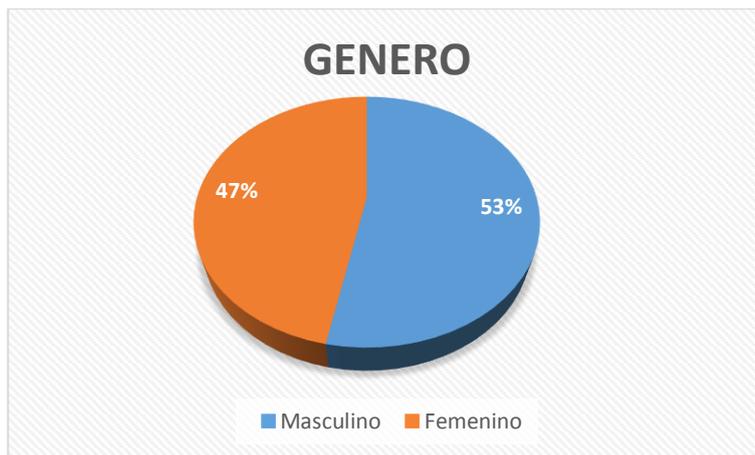


Gráfico 2 Género

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paul Alarcón

Análisis: de los datos obtenidos de la muestra de 32 personas, se obtuvo que el 47% corresponde al género femenino y el restante el 53% al género masculino.

Preguntas

1. ¿Cuándo Ingreso a la empresa se sintió bienvenido?

Tabla 6 Cuando ingreso a la empresa se sintió bienvenido?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	62%
No	12	38%
TOTAL	32	100%

Fuente: Cooperativa San Francisco de Asís

Elaborado por: Paul Alarcón



Gráfico 3 Cuando ingreso a la empresa se sintió bienvenido?

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paul Alarcón

Análisis: de esta pregunta el 62% de los encuestados manifiestan que se sintieron bienvenidos al ingresar a la empresa, en cambio el 38% no se sintió bienvenido al ingresar.

2. ¿Cuenta con la colaboración de las personas de otros departamentos?

Tabla 7 Cuenta con la colaboración de las personas de otros dptos.?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	50%
No	16	50%
TOTAL	32	100%

Fuente: Cooperativa San Francisco de Asís

Elaborado por: Paul Alarcón



Gráfico 4 ¿Cuenta con la colaboración de las personas de otros dptos?

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paul Alarcón

Análisis: de esta pregunta el 50% de los encuestados dijeron no contar con el apoyo de otros departamentos y el otro 50% si dijo recibir apoyo.

3. ¿Considera que existe un buen ambiente de trabajo?

Tabla 8 Considera que existe un buen ambiente de trabajo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	41%
No	19	59%
TOTAL	32	100%

Fuente: Cooperativa San Francisco de Asís

Elaborado por: Paul Alarcón



Gráfico 5 ¿Considera que existe un buen ambiente de trabajo?

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paul Alarcón

Análisis: al consultar si consideraban que existía un buen ambiente de trabajo el 41% dijo que si lo había, mientras que el 59% considera que no existe un buen ambiente de trabajo.

4. ¿Cuenta con el apoyo de compañeros de su mismo departamento?

Tabla 9 Cuenta con el apoyo de compañeros de su mismo departamento?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	78%
No	7	22%
TOTAL	32	100%

Fuente: Cooperativa San Francisco de Asís

Elaborado por: Paul Alarcón



Gráfico 6 ¿Cuenta con el apoyo de compañeros de su departamento?

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paul Alarcón

Análisis: en esta pregunta el 78% de los encuestados indicaron tener el apoyo de sus compañeros del mismo departamento, mientras que el 22% dice no tener el apoyo de compañeros del mismo departamento.

5. ¿Cuándo ingreso a la empresa recibió suficiente información sobre la misma?

Tabla 10 Cuando ingreso a la empresa recibió información de la misma?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	53%
No	15	47%
TOTAL	32	100%

Fuente: Cooperativa San Francisco de Asís

Elaborado por: Paul Alarcón



Gráfico 7 ¿Cuándo ingreso a la empresa recibió información de la misma?

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paul Alarcón

Análisis: en esta pregunta el 53% de los encuestados indicaron si haber recibido suficiente información de la empresa al momento de ingresar, mientras que el 47% dice no haber recibido.

6. ¿Está usted informado de todos los acontecimientos en la empresa?

Tabla 11 Esta usted informado de todos los acontecimientos en la empresa?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	41%
No	19	59%
TOTAL	32	100%

Fuente: Cooperativa San Francisco de Asís

Elaborado por: Paul Alarcón



Grafico 8 ¿Está usted informado de los acontecimientos en la empresa?

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paul Alarcón

Análisis: en esta pregunta el 41% indico estar informado de todos los acontecimientos de la empresa, mientras que el 59% indico no estar informado de los acontecimientos de la empresa.

7. ¿Dispone de los materiales y recursos necesarios para realizar su trabajo?

Tabla 12 Dispone de los materiales necesarios para su trabajo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	84%
No	5	16%
TOTAL	32	100%

Fuente: Cooperativa San Francisco de Asís

Elaborado por: Paul Alarcón



Gráfico 9 ¿Dispone de los materiales necesarios para su trabajo?

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paul Alarcón

Análisis: en esta pregunta el 84% dijo si disponer de los recursos necesarios para realizar su trabajo, en cambio el 16% indicó no disponer de materiales necesarios.

8. ¿Mantiene una buena relación con su jefe inmediato?

Tabla 13 Mantiene una buena relación con su jefe inmediato?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	62%
No	12	38%
TOTAL	32	100%

Fuente: Cooperativa San Francisco de Asís

Elaborado por: Paul Alarcón

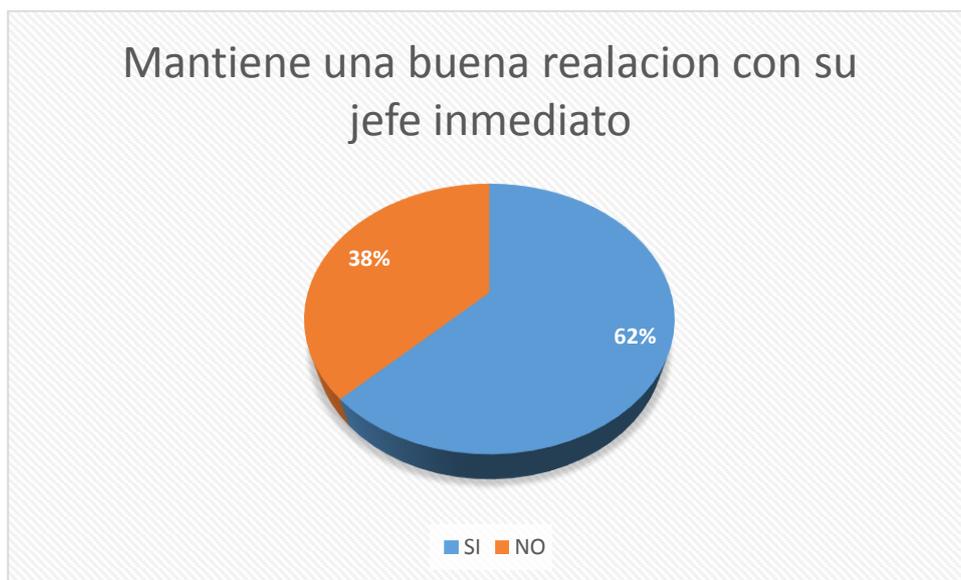


Gráfico 10 ¿Mantiene una buena relación con su jefe inmediato?

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paul Alarcón

Análisis: el 62% de los encuestados dijo si tener una buena relación con su jefe inmediato, mientras que el 38% dice no llevar una buena relación con el jefe inmediato.

9. ¿Su jefe inmediato se preocupa por mantener un buen clima en el equipo de trabajo?

Tabla 14 Su jefe inmediato se preocupa por mantener un buen clima ?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	62%
No	12	38%
TOTAL	32	100%

Fuente: Cooperativa San Francisco de Asís

Elaborado por: Paul Alarcón



Grafico 11 ¿Su jefe inmediato se preocupa por mantener un buen clima?

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Paul Alarcón

Análisis: en esta pregunta el 44% dice que su jefe inmediato si se preocupa de mantener un buen clima laboral en el equipo, mientras que el 56% indica que su jefe no le preocupa mantener un buen clima laboral en el equipo de trabajo.

10. ¿Le gustaría recibir un taller de trabajo en equipo que le permita llevar las mejores relaciones interpersonales tanto en su trabajo como en su vida personal?

Tabla 15 Le gustaría recibir un taller de trabajo en equipo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	30	94%
No	2	6%
TOTAL	32	100%

Fuente: Cooperativa San Francisco de Asís
Elaborado por: Paul Alarcón

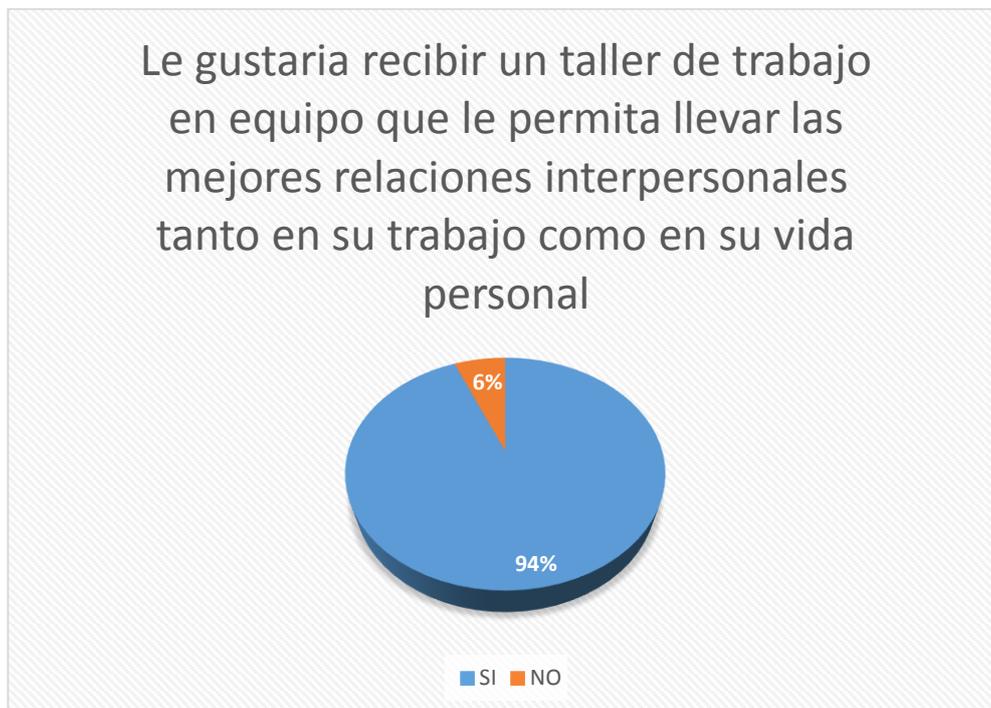


Grafico 12 ¿Le gustaría recibir un taller de trabajo en equipo?

Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Paul Alarcón

Análisis: en esta pregunta el 94% indicó que si le gustaría recibir un taller de trabajo en equipo, mientras que tan solo el 6% indicó que no les gustaría recibir dicho taller.

5.8 Taller

5.8.1.1 Video de Bienvenida

Tiempo estimado 5 minutos

<https://www.youtube.com/watch?v=X8Q4vPKDMpk>

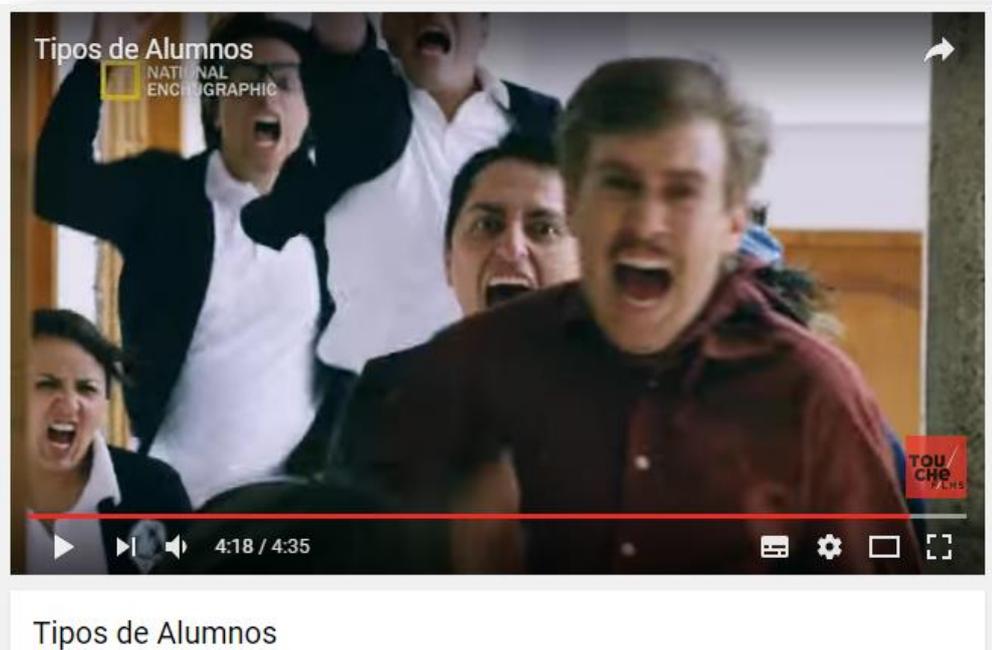


Gráfico 13 Video de Bienvenida

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=X8Q4vPKDMpk>

Elaborado por: Paul Alarcón

5.8.1.2 Reglas de Oro

Tiempo 5 minutos

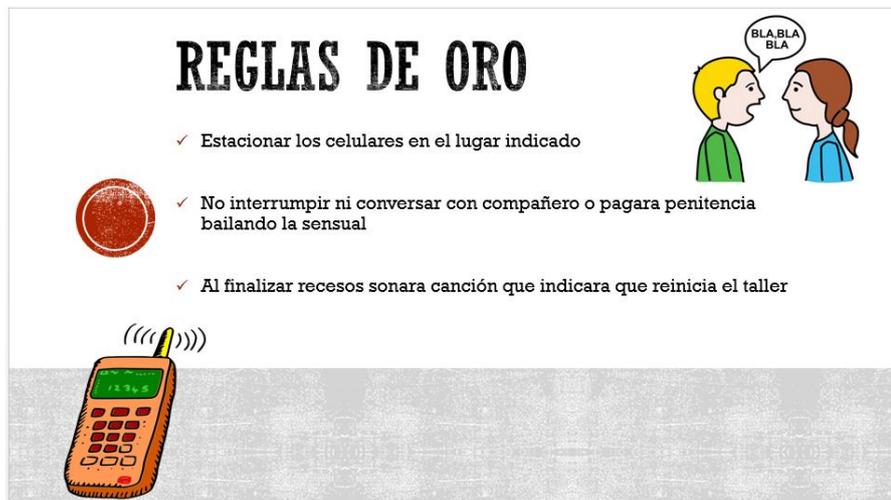


Grafico 14 Reglas de Oro
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Paul Alarcón

- Estacionar los celulares en una mesa exclusiva para los mismos
- No interrumpir ni conversar con el compañero si no realizara penitencia la cual puede ser : bailar o lo que propongan sus compañeros

Como pausa activa al momento de finalizar el receso todos los participantes se les hará bailar con un mix de canciones de moda, todos deberán bailar solos o acompañados y posterior sonara la canción símbolo que significa que continua la capacitación.

Además se les indicara que cuando terminen los recesos o finalice una actividad sonara la siguiente canción: Simply The Best de Tina Turner : https://www.youtube.com/watch?v=CSFN__SfqqE, que les alertara, que termino el

Tiempo y deben estar listos, tendrán un tiempo de 3 minutos, quien ingrese tarde en el caso de los recesos pagara penitencia.

Se les explica porque esa es la canción símbolo de la capacitación Simply The Best de Tina Turner, porque traducido al español quiere decir: eres simplemente el mejor, mejor que todo el resto, mejor que nadie, nadie que haya conocido, con esto se tratara de motivar al participante y hacerlo sentir importante.

5.8.1.3 Video Motivacional

12 minutos <https://www.youtube.com/watch?v=EylMHCA7bk>



UNO DE LOS MEJORES VIDEOS MOTIVACIONALES
EN ESPAÑOL LATINO - MOTIVACIONAL

Grafico 15 Video Motivacional

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=EylMHCA7bk>

Elaborado por: Paul Alarcón

Los participantes dan su opinión sobre el video y que mensaje le dejo a cada uno de ellos y su reflexión.

5.8.1.4 Tema El Trabajo en Equipo

Explicación y análisis por parte del expositor de lo que significa el trabajo en equipo, tiempo estimado 1 hora con interacción de los participantes dando su punto de vista.



Grafico 16 Primera Diapositiva
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Paul Alarcón

BASES DEL TRABAJO EN EQUIPO

Cinco Cs

- ✓ Complementariedad
- ✓ Coordinación
- ✓ Comunicación
- ✓ Confianza
- ✓ Compromiso



Grafico 17 Segunda Diapositiva
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Paul Alarcón

¿QUÉ FACILITA EL TRABAJO EN EQUIPO?

- ✓ Buen liderazgo.
- ✓ Tiempo disponible.
- ✓ Coherencia.
- ✓ Buen clima interno.
- ✓ Participación.



Grafico 18 Tercera Diapositiva
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Paul Alarcón

VENTAJAS DEL TRABAJO EN EQUIPO



- ✓ Oportunidad de aprendizaje mutuo.
- ✓ Identidad de las personas con su organización.
- ✓ Agiliza planes y programas.
- ✓ Permite acciones mas asertivas, eficaces, creativas

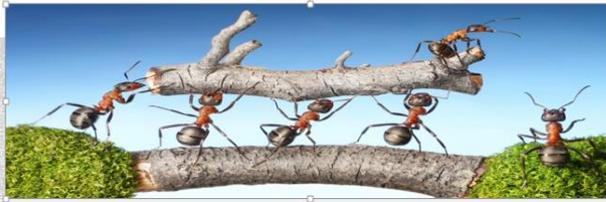


Grafico 19 Cuarta Diapositiva
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Paul Alarcón

APRENDIZAJES PERSONALES EN EL EQUIPO



- ✓ Aceptar crítica.
- ✓ Ser autocrítico.
- ✓ Respetar opinión disidente.
- ✓ Aprender a escuchar.
- ✓ Vencer temores y debilidades.
- ✓ Ser flexible



Grafico 20 Quinta Diapositiva
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Paul Alarcón



Grafico 21 Sexta Diapositiva
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Paul Alarcón

5.8.1.5 Tema 2 Actividad los Cubos Solidarios

Tiempo estimado 1 hora y 30 minutos

Se solicitará a los participantes realizar grupos de 5 o más personas para la siguiente actividad, no será por afinidad, se les pedirá que de acuerdo al orden que estén ubicados se enumeren y se los agrupará a las personas de igual número y formarán un grupo, le asignarán un nombre a su grupo e indicarán porque escogieron tal nombre, crearán una barra para su grupo y elegirán un líder

En esta dinámica el grupo debe construir un número determinado de cubos a demanda de una empresa de juguetes, para ello, se dividirá al grupo en 3 subgrupos

Dentro del mismo, cada grupo debe realizar 15 cubos de 5x5 en una hora y el material que dispondrán será el siguiente:

Grupo 1: 2 cartulinas 1 regla, 2 lápices, 3 tijeras, 1 pegamento

Grupo 2: 2 cartulinas, 1 regla, 2 lápices 2 tijeras, 1 pegamento

Grupo 3: 2 cartulinas, 2 reglas, 2 lápices, 1 tijera, 1 pegamento

Se valorara la calidad de los cubos, mediante esta actividad se podrá demostrar los roles que asumen los distintos miembros de cada uno, se analizara como se organizan y se coordinan para llevar el trabajo adelante, y también se verificara como venden sus cubos o como lo promocionan, se pondrá en evidencia determinados comportamientos como la competitividad, la individualidad, la planificación y al final el grupo que se considere ganador será acreedor de 100 puntos, al siguiente 75 y sucesivamente de acuerdo a los grupos que se conformen, y al finalizar la actividad se realizara con todos los participantes que comenten como se sintieron al realizar esta actividad y que aprendieron en ella, y posterior los participantes tendrán un receso de 30 minutos donde se les brindara un refrigerio.

5.8.1.6 Tema 3 Video reflexivo

Tiempo estimado 10 minutos

<https://www.youtube.com/watch?v=PytAkhHbcVY>



Grafico 22 Video reflexivo

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=PytAkhHbcVY>

Elaborado por: Paul Alarcón

Se realiza un análisis del video una reflexión por parte del instructor y se solicita también la reflexión de 3 personas o quienes deseen dar su punto de vista, además se les hace un ejercicio en parejas donde una persona estará seria y la otra reirá al igual que el video logrando que la persona seria también sonría, con esta actividad los participantes comprenderán que todas las personas transmiten sus sentimientos sean positivos o negativos, con esta actividad comprenderán que es mejor transmitir sentimientos positivos.

5.8.1.7 Tema 4 El Trabajo en Equipo

Tiempo estimado 1 hora

¿QUÉ DIFICULTA EL TRABAJO EN EQUIPO?



- ✓ Falta de tiempo
- ✓ Desconocimiento de la visión, misión, objetivos y metas de la organización.
- ✓ Clima laboral inadecuado falta de unidad, lucha por poder, temor, desconfianza.
- ✓ Falta o falla en el liderazgo.
- ✓ Falta de reconocimiento de parte de los líderes de la organización



Grafico 23 Séptima Diapositiva
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Paul Alarcón

ALGUNOS PROBLEMAS EN LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO



- ✓ Acaparar la palabra
- ✓ Falta de participación
- ✓ Escasa innovación
- ✓ Integrantes desmotivados
- ✓ Negativismo
- ✓ Resistencia al cambio
- ✓ Rivalidad entre los miembros



Grafico 24 Octava Diapositiva
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Paul Alarcón

ETAPAS EN EL DESARROLLO DE UN EQUIPO



Grafico 25 Novena Diapositiva
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Paul Alarcón

HERRAMIENTAS QUE FACILITAN TRABAJO EN EQUIPO

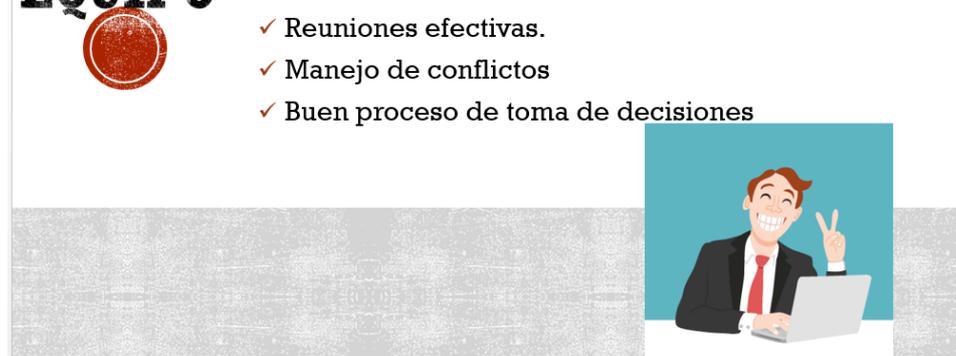


Grafico 26 Décima Diapositiva
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Paul Alarcón

REUNIÓN EFECTIVA



Gráfico 27 Onceava Diapositiva
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Paul Alarcón

TOMA DE DECISIONES

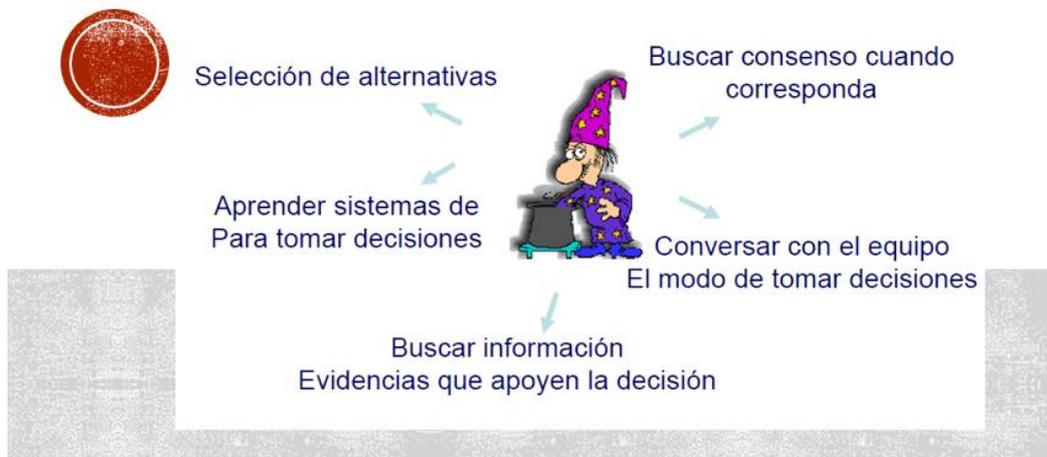


Gráfico 28 Doceava Diapositiva
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Paul Alarcón

Finalizada esta exposición los participantes dispondrán de 1 hora y 15 minutos de almuerzo.

5.8.1.8 Tema 5 Videos Motivacionales y Reflexivos de Trabajo en Equipo

Tiempo estimado 10 minutos

https://www.youtube.com/watch?v=I2Bty_iOqI4



Grafico 29 Video Palabras José Pekerman

Fuente: https://www.youtube.com/watch?v=I2Bty_iOqI4

Elaborado por: Paul Alarcón

<https://www.youtube.com/watch?v=p4MMuesoseI>



Gráfico 30 Video "La Carreta"

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=p4MMuesoseI>

Elaborado por: Paul Alarcón

5.8.01.09 Tema 6 El Papel del Líder en Trabajo en Equipo

Tiempo estimado 45 minutos

EL PAPEL DEL LIDER



El liderazgo es el proceso de realización de un grupo de personas, convirtiéndolo en un equipo que genera resultados.

Pueden ser :

Autoritario

Persuasivo

Consultivo

Participativo

Grafico 31 Décima Tercera Diapositiva

Fuente: Investigación Propia

Elaborado por: Paul Alarcón

LÍDER AUTORITARIO Y PERSUASIVO



- **AUTORITARIO**, donde el jefe es sólo informador, es decir, decide y demanda.

- **PERSUASIVO**, donde el jefe es vendedor, o sea, vende, convence respecto de sus decisiones.

Grafico 32 Décima Cuarta Diapositiva
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Paul Alarcón

LÍDER CONSULTIVO Y PARTICIPATIVO



- **CONSULTIVO**, donde el jefe presenta su decisión o sus ideas y las sujeta a modificación para que el grupo pueda hacer preguntas.

- **PARTICIPATIVO**, donde el jefe da a conocer ciertos problemas, solicita sugerencias y deja que el grupo decida, desde luego, enmarcándose en algunos parámetros.

Grafico 33 Décima quinta diapositiva
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Paul Alarcón

EL LIDERAZGO MODERNO



Los jefes modernos están prefiriendo liderar en base a una mezcla entre el tipo consultivo y participativo. En otras palabras, ellos deciden, pero involucrando en el proceso a sus colaboradores haciendo uso de variadas técnicas como: lluvia de ideas, feedback entre otras.

Grafico 34 Décima sexta Diapositiva
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Paul Alarcón



Grafico 35 Décima Séptima Diapositiva
Fuente: Investigación Propia
Elaborado por: Paul Alarcón

5.8.1.10 Tema 7 Dinámica Mensaje en la espalda

Duración estimada 15 minutos

Los mismos equipos que conformaron la primera actividad se reunirán se sentaran el piso uno a tras del otro, y al último integrante de cada equipo se le dará una hoja con un dibujo, el cual lo dibujara en la espalda del compañero de adelante y así sucesivamente hasta llegar al primero el cual dibujara en una hoja de papel el dibujo que el crea los participantes previo al inicio del juego deberán organizarse de quien abre el juego y quien es el que dibujara al final gana el equipo que adivine el dibujo; se necesita lápiz, hojas del papel bond.

5.8.1.11 Retroalimentación

Duración estimada 45 minutos

Se hace un análisis o un resumen de todas las actividades realizadas y se les solicita a los participantes que den su punto de vista, su reflexión, que mensaje les deja este taller, como lo van a aplicar en su trabajo y en su vida personal, y cuál es su promesa de trabajo en equipo para aplicarlo en su lugar de trabajo.

5.8.1.12 Encuesta

Finalizado el taller a los participantes se les solicitara llenar una encuesta para ir conociendo como fue la acogida del taller y como creen que puede repercutir esta

Actividad de trabajo en equipo trasladándolo a la vida diaria de trabajo con las siguientes preguntas:

1. ¿considera usted que el clima laboral de la empresa mejorara trabajando más en equipo?
Sí ____ No__
2. ¿conoce usted que factores pueden afectar el trabajo en equipo?
Sí ____ No__
3. ¿cree usted que es fundamental que en una empresa se trabaje en equipo?
Sí ____ No__
4. ¿cree usted que en este taller pudo conocer un poco más a sus compañeros de trabajo?
Sí ____ No__
5. ¿las actividades realizadas en el taller le servirán en su trabajo diario?
Sí ____ No__

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.1 Recursos

6.1.1 Recursos Humanos

Es el trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización. (Recursos Humanos, 2015)

- Población 32 trabajadores
- Instructor 1 persona

6.1.2 Recursos Audiovisuales

Son los medios de comunicación social que se relacionan directamente con la imagen como la fotografía y el audio, se refieren especialmente a medios didácticos que con imágenes y grabaciones sirven para comunicar mensajes especialmente específicos. (VariosAutores, 2013)

- Proyector
- Computador portátil
- Internet
- Cámara digital

6.1.3 Infraestructura

Es el conjunto de elementos o servicios que están considerados como necesarios para que una organización pueda funcionar o bien para que una actividad se desarrolle efectivamente. (DefinicionABC, 2017)

- Sillas (35)
- Mesas (6)
- Sala de capacitación Auditorio ubicado en agencia Matriz
- Parlante y extensión eléctrica
- Cafetera
- Coffe Break, bocaditos
- Vasos, Cucharas (40 personas)
- Servilletas

6.1.4 Material didáctico

Es aquel que reúne medios y recursos que facilitan la enseñanza y el aprendizaje, suelen utilizarse dentro del ambiente educativo para facilitar la adquisición de conceptos, habilidades, actitudes y destrezas. (Perez Porto, 2008)

- Cuadernillos (35)
- Esferos (35)
- Hojas de papel bond (una resma)

6.2 Presupuesto

Es un plan de operaciones y recursos de una empresa o actividad, que se formula para lograr en un cierto periodo los objetivos propuestos y se expresa en términos monetarios. (emprendePyme, 2016)

Tabla 16 Presupuesto

N°	Recurso	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	Instructor	8 horas	\$1.67	\$13.36
2	Pen drive de 4Gb	1	\$8.00	\$8.00
3	Resma papel bond	1	\$4.00	\$4.00
4	Coffe Break	33	\$1.50	\$49,5
5	Bocaditos paquetes	10	\$1.00	\$10.00
6	Pliegos papel periódico	10	\$0.50	\$5.00
7	Cartulinas	100	\$0.05	\$5.00
8	Cuadernillos	35	\$1.25	\$43.75
9	Esferos	35	\$0.50	\$17.50
10	Reglas	6	\$0.50	\$3.00
11	Lápiz	10	\$0.40	\$4.00
12	Tijeras	10	\$0.50	\$5.00
13	Goma en Barra	10	\$1.00	\$10.00
14	Alimentación (Big Box KFC)	33	\$4.99	\$164.67
TOTAL				\$343,13

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Paul Alarcón

6.3 Cronograma

Es una representación gráfica y ordenada con tal detalle para que un conjunto de funciones y tareas se lleven a cabo en un tiempo estipulado y bajo unas condiciones que garanticen la optimización del tiempo. (Concepto de definición de, 2011)

Tabla 17 Cronograma

	Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre			
Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividad																				
Revisión del tema	■																			
Aprobación del tema	■																			
Antecedentes		■																		
Justificación			■																	
Matriz T			■																	
Mapeo involucrados			■																	
Matriz de análisis de involucrados			■																	
Árbol de problemas				■																
Árbol de objetivos				■																
Matriz de análisis de alternativas					■															
Matriz de análisis de impacto de los objetivos						■														
Diagrama de estrategias								■												
Matriz de marco lógico									■	■										
Antecedentes de la propuesta											■	■								
Justificación de la propuesta											■	■								
Objetivo general de la propuesta											■	■								
Marco teórico											■	■								
Relación de contenidos											■	■								

CAPITULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

Se puede concluir que luego de haber realizado la encuesta hay un porcentaje del 59 % que indica que no hay un buen ambiente laboral que tiene mucho que ver por la falta de comunicación de líderes a subordinados esto permite no estar informado de los acontecimientos dentro de la Cooperativa San Francisco de Asís que en la encuesta reflejo un 59% de insatisfacción o el no haber iniciado con una buena inducción al personal nuevo y no otorgar un empoderamiento desde aquel momento, a pesar de que el 53% de los encuestados mostraron si haber recibido algún tipo de inducción es un número que debe mejorar más aún si es la primera impresión que tiene el nuevo empleado de la Cooperativa esto puede desembocar en no tener claridad en las tareas que cada uno de los empleados desarrollaran a futuro, el no tener actividades de integración genera este tipo de inconvenientes que reflejan el poco interés a las labores, el socializar o conocer más a los compañeros de trabajo.

De esta manera se reflejó números bajos en la encuesta con respecto al tema de ambiente laboral y comunicación, algo importante que vale mencionar es que los encuestados en su mayoría en un 94% siendo un valor alto si desean recibir este taller.

Con la propuesta del taller de trabajo en equipo más sus actividades permitirán dar el primer paso en busca de la mejora del clima laboral.

7.02 Recomendaciones

Se recomienda a la Cooperativa San Francisco de Asís ejecutar este taller y continuar con las actividades propuestas que sean recurrentes, ya que esto permitirá reducir el mal ambiente laboral y a la vez la Cooperativa obtendrá mejores beneficios y sus empleados también serán beneficiados ya que habrá mejores relaciones personales entre sí.

También se recomienda la ejecución del taller ya que las actividades relacionadas a los líderes serán beneficiosas para mejorar la comunicación con sus subordinados parte importante en la mejora de un ambiente laboral en una empresa

El éxito de una empresa inicia mejorando internamente muchos factores el cual este proyecto habla de ellos, la ejecución de este proyecto permitirá que cada empleado sepa llevar mejor y manejar los momentos tanto negativos como positivos con sus compañeros dentro de la Cooperativa, pero no solo dentro de ella sino que además en su vida cotidiana o personal.

Bibliografía

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones*. Mexico, D.F: McGraw-Hill Interamericana.
- ConceptoDefinicion.de. (04 de 10 de 2011). *ConceptoDefinicion.de*. Obtenido de <http://conceptoDefinicion.de/cronograma/>
- DefinicionABC. (01 de 01 de 2017). *DefinicionABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/infraestructura.php>
- Degerencia. (03 de 02 de 2016). *degerencia.com*. Obtenido de http://www.degerencia.com/tema/trabajo_en_equipo
- ElCronista. (23 de 09 de 2015). *La motivacion del trabajo en equipo*. Obtenido de <https://www.cronista.com/management/La-motivacion-del-trabajo-en-equipo-20150923-0021.html>
- emprendePyme. (01 de 01 de 2016). *emprende pyme.net*. Obtenido de <http://www.emprendepyme.net/que-es-un-presupuesto.html>
- EmprendePyme.net. (01 de 01 de 2016). *EmprendePyme.net*. Obtenido de <http://www.emprendepyme.net/que-es-el-clima-laboral.html>
- Entrepreneur. (03 de 03 de 2017). *entrepreneur*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/article/268035>
- Financiera, E. (03 de 06 de 2015). *El trabajo en equipo*. Obtenido de <http://www.eltrabajoenequipo.com/Definicion.htm>
- Fucsia.co. (01 de 01 de 2017). *Fucsia.co*. Obtenido de <http://www.fucsia.co/sicologia/articulo/mal-ambiente-laboral/6549>
- Galvez, J. (27 de 02 de 2012). *Thinking People*. Obtenido de <http://www.thinkingpeoplerecursoshumanos.es/es/blog-thinking-people/la-importancia-del-trabajo-en-equipo/>

- Kisnerman, N. (1977). *Los Talleres, ambientes de Formación Profesional*. Buenos Aires: Humanitas.
- Martin, A. R. (09 de 02 de 2013). *100 Frases de Trabajo en Equipo para Inspirarte*. Obtenido de lifeder.com: <https://www.lifeder.com/frases-de-trabajo-en-equipo/>
- OBS Business School. (2016). *Project Management*. Obtenido de <http://www.obs-edu.com/int/blog-project-management/gestion-de-equipos-y-project-management/importancia-del-trabajo-en-equipo-en-las-empresas>
- Palacios, L. (25 de 11 de 2014). *Trabajo en Equipo para la motivacion laboral*. Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/trabajo-en-equipo-para-la-motivacion-laboral/>
- Perez Porto. (01 de 01 de 2008). *Definicion de*. Obtenido de <https://definicion.de/material-didactico/>
- Recursos Humanos. (17 de 11 de 2015). *Wikipedia*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos
- Rep Dominicana, U. (2016). Características de un buen clima laboral. *Universia*, 2-5.
- Reyes, M. (1977). *El Taller en Trabajo Social*. Buenos Aires: Humanitas.
- Universiachile. (20 de 06 de 2016). *Universiachile*. Obtenido de <http://noticias.universia.cl/en-portada/noticia/2013/09/24/1051246/10-senales-trabajas-mal-ambiente-laboral.html>
- VariosAutores. (21 de 06 de 2013). *Monografias.com*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos88/medios-audiovisuales/medios-audiovisuales.shtml>



Cooperativa de Ahorro y Crédito

San Francisco de Asís

Socios para siempre.

Quito 25 de Julio de 2017

Señores

INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente.

De mi consideración

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la entrega e implementación del taller desarrollado en el instituto Tecnológico Superior Cordillera, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución, diseño, **de un taller de capacitación para el trabajo en equipo que permita reducir el mal ambiente laboral en la cooperativa san francisco de asís en el distrito metropolitano de Quito 2017.**

El taller de capacitación para el trabajo en equipo que permita reducir el mal ambiente laboral en la cooperativa san francisco de asís en el distrito metropolitano de Quito 2017, se encuentra terminado e implementado satisfactoriamente en la institución.

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

Atentamente,

.....
Ing. Cesar Paredes

JEFE DE OPERACIONES

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Proyecto Paul Alarcon 6toB apa.pdf (D30286405)
Submitted: 2017-08-30 00:52:00
Submitted By: paulalar26@hotmail.com
Significance: 9 %

Sources included in the report:

PROYECTO INTEGRADOR GRUPO#3 PSICOLOGIA.docx (D18416646)
Diseño y Socialización de un plan de incentivos como factor motivacional para mejorar el desempeño en los colaboradores de la empresa Casa Moeller Martínez C.A del Distrito Metropolitano de Quito.pdf (D30274241)
<http://conceptodefinicion.de/cronograma/>
<https://www.definicionabc.com/general/infraestructura.php>
http://www.degerencia.com/tema/trabajo_en_equipo
<http://www.emprendepyme.net/que-es-un-presupuesto.html>
<http://www.eltrabajoenequipo.com/Definicion.htm>
<https://www.lifeder.com/frases-de-trabajo-en->
<https://definicion.de/material-didactico/>
https://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos

Instances where selected sources appear: