



FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

TÍTULO:

“PROPUESTA DE DESARROLLO PERSONAL EN TRABAJO EN EQUIPO
CON DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA BORJA”

TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL

AUTOR:

JOSELINE DANIELA GALÁN AVECILLAS
ANDREA DANIELA SALINAS MACHUCA

DIRECTOR:

MARIO EDUARDO MOYANO MOYANO

CUENCA - ECUADOR

2018

Dedicatoria

Quiero dedicar mi tesis a Dios por brindarme la sabiduría necesaria para
culminar una etapa más en mi vida.

A mis padres Fabián y Doris por ser mi pilar fundamental, mi más grande
orgullo, y quienes con mucho sacrificio y paciencia supieron apoyarme cada momento
hasta alcanzar esta meta que hoy se hace realidad.

A mi sobrino Mathias y a mis hermanas Yadira y Pamela por ser mi ejemplo de
inspiración y lucha diaria, quienes durante todo el tiempo supieron apoyarme para que
nunca baje la guardia.

Daniela Galán.

“La peor lucha es la que no se hace.”

Karl Marx

Dedicatoria

Esta tesis la dedico a Dios por darme la oportunidad de llegar hasta esta etapa de mi vida, ayudándome a ser cada vez más fuerte y constante.

Le dedico con profundo amor a mis padres, Juan y Marieta, que han sido partícipes de este sueño que hoy lo veo plasmado en este momento, ellos que con su sabiduría y ejemplo me han servido de inspiración.

A mi hermana Jèssica, que a pesar de las adversidades ha sido un apoyo incondicional en todo momento, gracias por sus consejos y por equilibrarme en momentos de angustia.

Gracias a mi familia y amigos que siempre han estado de una u otra manera inmersos en este proceso brindándome su apoyo y ánimo para culminar con éxito uno de los momentos más anhelados de mi vida.

Daniela Salinas.

Las palabras nunca alcanzan cuando lo que hay que decir desborda el alma.

“Julio Cortázar”

Agradecimiento

Agradecemos a nuestro profesor y amigo Máster Mario Moyano, quien con su profesionalismo nos ha guiado con su experticia y sobre todo con una infinita paciencia para cumplir este objetivo.

El agradecimiento a nuestro tribunal Carlitos y Karina que han sido nuestro apoyo, ya que cada contribución que han hecho para esta investigación ha sido clave para mejorar como autoras de la investigación.

A la Unidad Educativa Borja que nos dio la apertura para el desarrollo de nuestra tesis, especialmente a las Psicólogas Daniela Landázuri y Ana Isabel Guamán por habernos brindado su confianza, tiempo, motivación y soporte continuo desde el principio.

Resumen

La investigación se realizó en la Unidad Educativa Borja, con el objetivo de fomentar el trabajo en equipo en los docentes, problemática previamente identificada por el departamento de RRHH.

Se ejecutó un taller lúdico, utilizando el constructivismo, siguiendo la teoría de las 5 “C” de Peters, basándose en técnicas de indoor y outdoor training. Posteriormente, se realizó un grupo focal, con el fin de evaluar la metodología.

Según los resultados obtenidos se concluye que la metodología propuesta en esta investigación es de gran impacto para temas de clima, ya que utiliza herramientas que se basan en crear espacios lúdicos, afianzando relaciones para desarrollar un mejor ambiente laboral.

Palabras clave: Trabajo en equipo, técnicas de indoor y outdoor training, metodología constructivista.

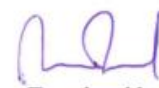
Abstract

Abstract

This research was carried out in the Borja Educational Unit with the objective of promoting teamwork among teachers, a problem previously identified by the human resources department. A playful workshop was carried out using constructivism and the 5 "C" theory of Peters based on indoor and outdoor training techniques. Subsequently, a focus group was conducted in order to evaluate the methodology. According to the obtained results, it was concluded that the methodology proposed in this research was of great impact for environment issues, since it used tools based on creating playful spaces and strengthening relationships to develop a better work environment.

Keywords: Teamwork, indoor and outdoor training techniques, constructivist methodology.




Translated by
Ing. Paul Arpi

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Resumen	IV
Abstract	V
CAPÍTULO I	1
1. Marco Teórico	1
1.1 Introducción	1
1.2 Discusiones teóricas sobre desarrollo personal	1
1.2.1 Principales aportaciones	1
1.3 - Trabajo en equipo	2
1.3.1 Tabla 1. Diferencias entre grupo y equipo	4
1.3.2 ¿Porque es importante trabajar en equipo?.....	5
1.3.3 Ventajas del trabajo en equipo	5
1.3.4 Los equipos de trabajo en las organizaciones	6
1.3.5 El trabajo en equipo del profesorado.....	6
1.4 - Unidad Educativa Particular Borja	7
1.4.1 Historia	7
1.4.2 Misión.....	8
1.4.3 Visión	8
1.4.4 Valores.....	8
CAPÍTULO II	10
2. METODOLOGÍA	10
2.1 Metodología de la investigación	10
2.1.1 Muestra.....	10

2.2 Procedimiento de la investigación.	10
2.2.1 Identificación de puntos críticos de la encuesta	10
2.3 Metodología del taller	13
2.3.1 Planificación de las actividades	16
2.3.2 Procedimiento del taller	16
2.3.3 Momentos del taller	17
2.4 EVALUACIÓN DE LA METODOLOGÍA	20
CAPÍTULO III	21
3. Evaluación de los resultados	21
3.1 Informe general del taller realizado.	21
3.1.1 Evaluación por medio del Grupo Focal	22
Informe general del grupo focal	29
Conclusiones generales	30
Recomendaciones	32
3.6 BIBLIOGRAFIA	33
3.7 ANEXOS	36
3.7.1 ANEXO 1	36
3.7.2 ANEXO 2	46
3.7.3 ANEXO 3	48
3.7.4 ANEXO 4	52

CAPÍTULO I

1. Marco Teórico

1.1 Introducción

En la actualidad, el ser humano ha desempeñado un rol importante en el desarrollo de las organizaciones, promoviendo una vida de bienestar tanto personal como profesional, con el objetivo de llegar a ser líderes del nuevo siglo. Como sabemos, ser eficiente ha sido, es y será lo que el hombre tiene en mente para su desarrollo en pro de su satisfacción, por tal motivo, el desarrollo individual ha logrado adquirir un puesto fundamental e importante en las últimas décadas, existiendo multitud de autores que se refirieron a la manera de cómo el ser humano se puede auto desarrollar en diferentes ámbitos.

Como parte de este desarrollo personal se ha considerado preciso abordar el trabajo en equipo, con el fin de desarrollar habilidades y destrezas en conjunto, motivando y comprometiendo al colaborador con la organización, para que pueda desenvolverse efectivamente dentro de la misma, y para esto, es importante reconocer la importancia de adquirir un propósito en común, que guíe a culminar con éxito las metas colectivas, de esta manera se motiva a generar planes de acción que resguarden la exploración y el autodesarrollo del individuo mediante la experiencia.

Para el desarrollo de esta investigación se ha considerado el previo análisis de clima laboral que realizó el departamento de RRHH de la institución, el mismo que se abordó con una encuesta en donde los datos obtenidos evidenciaron la necesidad de trabajar en equipo, puesto que las obligaciones llegan a convertirse en retos compartidos que incentivan a trabajar en armonía, compartiendo a su vez experiencias y vivencias día a día.

1.2 Discusiones teóricas sobre desarrollo personal

En esta investigación se pretende comprender el término de desarrollo personal a través de varias contextualizaciones que proponen diferentes autores los mismos que participaron en la elaboración de lo que hoy se entiende como D.P:

1.2.1 Principales aportaciones

A continuación, se expondrá algunos conceptos con la finalidad de entender el proceso desde lo macro del trabajo en equipo:

Para ello se define el término D.P:

Brito Challa (1992) menciona que el desarrollo personal “es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano” (Citado por Gutiérrez, 2014, p. 112)

Avanzando con la historia encontramos a Lerma (2010) quien menciona que: “el ser humano, por naturaleza, es un individuo gregario que necesita vivir, ser aceptado y reconocido por sus congéneres, lo cual conforma las necesidades de socialización” (p. 307).

Llegando a la conclusión que el ser humano es un individuo que se desarrolla en base a sus experiencias, demostrando que es un ser que piensa, actúa y se manifiesta a través de sus habilidades y destrezas, convirtiéndole en un ser único y capaz de servir a la sociedad.

Una vez conceptualizado el término D.P, es importante implementar el trabajo en equipo como eje principal de esta investigación, reconociendo su importancia en el contexto laboral.

1.3 - Trabajo en equipo

Para desarrollar el término trabajo en equipo se reconoce la importancia que tiene cada individuo dentro de una organización mediante una investigación que servirá como ejemplo.

Como se puede evidenciar:

Maxwell (2001) en su libro “Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo”, hace referencia al caso del gran entrenador de fútbol americano de Oklahoma durante los años cincuenta, quien mencionó: “Si un equipo va a desarrollar todo su potencial se requiere que cada jugador esté dispuesto a subordinar sus metas personales al interés del equipo” (p.17)

Este es un aporte que, como bien se menciona, es significativa la participación de todos los miembros que conforman un equipo con la finalidad de cumplir metas que se han propuesto, de esta manera se optimizará recursos y los resultados pueden llegar a destacar competencias de cada individuo, es necesario reconocer que cada persona es diferente, en sus fortalezas y debilidades, de esta manera si uno se debilita el otro lo refuerza y lo apoya, esta es la mejor manera de demostrar que el trabajo en equipo es ideal en todo momento para cumplir con objetivos organizacionales.

En el auge de las investigaciones Mueller et al. (2000) define el trabajo en equipo como: “un grupo de empleados, dieciocho normalmente entre tres y quince miembros, que se reúnen con cierta regularidad para trabajar de forma interdependiente en la consecución de una tarea específica” (p 1398).

Por otro lado, Katzenbach y Smith (2007) define al trabajo en equipo como “un pequeño número de personas con habilidades complementarias, comprometidas con un propósito común, un conjunto de metas y un enfoque por el que se sienten solidariamente responsables” (p 84).

Chiavenato (2009) manifiesta que el trabajar en equipo genera una estructura organizacional adecuada que brinde impulso y apalancamiento desde los trabajadores hacia la empresa y viceversa; así, “cuando estos tres elementos (talentos, organización y comportamiento) se conjugan, tenemos todas las condiciones para que la organización se desempeñe en términos excepcionales” (p. 8).

Como se logra evidenciar la idea central del trabajo en equipo es la participación de cada individuo que comparte competencias en un espacio de confianza, interactuando entre compañeros, con el fin de crear un mejor desarrollo personal con capacidades para proponer, innovar y llevar a la consecución de sus objetivos, lo cual, difícilmente es posible si los trabajadores se ven expuestos a laborar en ambientes desmotivadores e individualistas.

Es por eso, la importancia de crear compromiso con los empleados como una buena estrategia para desarrollar un mejor ambiente laboral, en donde los trabajadores se comprometan con sus tareas de manera eficaz, desarrollando mejores competencias, para alcanzar una buena satisfacción profesional.

1.3.1 Tabla 1. Diferencias entre grupo y equipo

Lourdes Munch (2015) en su libro “Liderazgo y Dirección” manifiesta que para desarrollar equipos es necesario comprender las diferencias entre grupo y equipo: (p.64)

<i>Grupos</i>	<i>Equipos</i>
Trabajan independientemente.	Trabajan en conjunto para el logro de un objetivo común.
Comunicación limitada.	Comunicación abierta.
Decisiones unilaterales.	Participación en la toma de decisiones.
Se ven limitados para aplicar su conocimiento.	Se alientan para que desarrollen sus habilidades.
Desaprovechamiento de las capacidades y talentos.	Aprovechamiento de las habilidades y talentos.
Estructura disfuncional.	Estructura funcional, políticas y procesos que precisan la actuación de cada integrante.
Responsabilidades y funciones ambiguas.	Clara definición de responsabilidades y función.

Lo expuesto por Munch nos permite reconocer que grupo y equipo son palabras diferentes, ya que un equipo es un conjunto de personas que trabajan para lograr un objetivo, mientras que un grupo no sigue un objetivo en común.

1.3.2 ¿Porque es importante trabajar en equipo?

Las organizaciones modernas se fundamentan en trabajo en equipo, cuyo fin es obtener beneficios tanto para el empleado como para el empleador; a continuación se citarán autores que justifican la importancia de trabajar en equipo:

Tal es el caso de Álvarez (1997) quien afirmó que:

“Un equipo es una forma de organización particular del trabajo, donde se busca en conjunto que aflore el talento colectivo y la energía de las personas, el trabajo en equipo puede ser una valiosa ayuda, al generar situaciones que facilitan la aplicación de dinámicas que defienden el autodesarrollo mediante la propia experiencia”

Por el contrario, Castro (2002) menciona que, en las organizaciones, el trabajo en equipo no produce sólo mejoras individuales y organizacionales, sino que interviene también en el perfeccionamiento de los servicios, tanto cuantitativa como cualitativamente.

Dicho de otro modo, consideramos que en la actualidad las diferentes empresas crean y estructuran la realización de trabajo en equipo, con el fin de potencializar los resultados esperados reuniendo así personas con cualidades comunes, que brinden sus diferentes puntos de vista, intercambiando ideas, afianzando conocimientos y apoyándose mutuamente. Es por eso, la importancia de reconocer las ventajas que genera trabajar en equipo.

1.3.3 Ventajas del trabajo en equipo

Las ventajas del trabajo en equipo son el mayor volumen de información, conocimiento y habilidades puesto que optimiza el tiempo, mejora la creatividad y desempeño, disminuye el estrés, fortalece la eficiencia y productividad y crea mayor compañerismo y comunicación, los cuales favorecen al desarrollo potencial y las competencias de los miembros del equipo, otorgando mayor flexibilidad, la cual implica el compromiso emocional respecto al rendimiento grupal y de cada uno de sus integrantes.

El trabajo en equipo brinda beneficios tanto para la organización como para cada uno de los que integran el equipo de trabajo y destaca la satisfacción de las necesidades

de afiliación, seguridad personal, desarrollo personal y profesional, estimulación de la innovación y creatividad (Gil, Alcover, 2005, p.15)

Dicho en otros términos trabajar en equipo fortalece el espíritu colectivista y el compromiso con la organización obteniendo mayor conocimiento y surgiendo constantemente nuevas formas de abordar un problema.

1.3.4 Los equipos de trabajo en las organizaciones

El trabajo en equipo en la actualidad se ha convertido en una de las modas en la gestión de las organizaciones o empresas, siendo uno de los elementos más importantes en toda organización empresarial, según varios autores el trabajo de equipos, se identifica como:

Hackman (1987) define como “unidades responsables de producir bienes y proveer servicios, cuya membrecía es generalmente estable, con una dedicación a sus actividades de tiempo completo y vinculación formal a una organización” (p.322). Por su parte, Sundstrom et al. (1990) definieron los equipos de trabajo como “pequeños grupos de individuos interdependientes que comparten la responsabilidad de los resultados de sus organizaciones” (p.120); y Salas et al. (1992) los definen como:

Una agrupación de dos o más personas que interactúan de forma dinámica, interdependiente y adaptativa hacia una misión u objetivo valorado, que tienen asignados varios roles o funciones específicas para desarrollar, teniendo así una membrecía limitada en el tiempo. (p. 4)

Globalmente se pueden manifestar distintos aspectos sobre los equipos de trabajo en las organizaciones como puede ser: la asignación de roles, la responsabilidad, la interdependencia, la misión y los objetivos planteados.

1.3.5 El trabajo en equipo del profesorado

Los docentes proporcionan situaciones y argumentos educativos muy diversos, a pesar de que en la sociedad se determina por el auge de los valores individuales, en muchas ocasiones; el individualismo propio promueve un trabajo en donde se limitan a designarse tareas para la obtención de sus propias metas; sin darse cuenta que en el ámbito pedagógico es necesario trabajar conjuntamente, favoreciendo las relaciones personales,

ayudando a mejorar el buen clima de los centros educativos y proporcionando una mejor enseñanza al alumnado.

“La razón para proponer el estudio y la práctica de la colegialidad es que, probablemente, algo se gana cuando los profesores trabajan juntos y algo se pierde cuando no lo hacen” (Little, 1990, p.166)

López (2003) sostiene en su tesis sobre “La Colegialidad Docente” que el trabajo en equipo aporta el interés por la realización de proyectos comunes y la autonomía para determinar el contenido, la forma de su actividad y consecuentemente aumenta la calidad de las propuestas educativas, mejorando los vínculos afectivos, las relaciones sociales, la formación y el desarrollo profesional. (p.9)

Desde estas perspectivas diferentes, pero complementarias, se llega a la misma conclusión de que, trabajar en equipo entre docentes conlleva a un mayor desarrollo personal y grupal, fortaleciendo y reforzando conocimientos con el objetivo de brindar al alumnado enseñanzas que le faciliten un mejor desempeño educativo y en su futuro profesional.

Por tal motivo, se ha propuesto un taller de desarrollo personal de trabajo en equipo con los docentes de la Unidad Educativa Particular Borja, luego de haber realizado una investigación acerca de los problemas relacionados sobre el trabajo en equipo.

1.4 - Unidad Educativa Particular Borja

1.4.1 Historia

La misma que se basa en la página web oficial de la institución.

El colegio Jesuita en Cuenca se fundó en 1638; sus fundadores fueron PP. Cristóbal de Acuña quien fue el primer rector y Francisco de Figueroa.

El colegio comenzó a funcionar en 1767, en donde se produjo la expulsión de los Jesuitas españoles decretada por el Rey Carlos III, el presidente Gabriel García Moreno trajo de regreso a los Jesuitas a Ecuador en 1862; 7 años después se restauró el Colegio Jesuitas de Cuenca con el P. Miguel Franco como rector, el colegio nacional fundado por los Jesuitas es ahora el “Colegio Benigno Malo”.

La Sra. Rosa Malo viuda del cuencano Rafael Borja fue la gran promotora para la refundación de un colegio de jesuitas en la ciudad de Cuenca, con los recursos donados se fundó el colegio “Rafael Borja” en 1937 en lo que en la actualidad es el hotel “El Dorado”; 2 años más tarde el colegio se trasladó al edificio adyacente a la nueva catedral de Cuenca; la primera promoción de bachilleres fue graduada en 1943 y en 1946 se fundó el pensionado “San Francisco de Borja” en honor al tercer general de la Compañía de Jesús. En 1956 el colegio se trasladó a su tercera sede en Pumapungo, en 1959 encontró un mejor local junto al templo de “El Cenáculo”; y en el año 1981 bajo el Rectorado del P. Jorge Carrión inauguró la cuarta sede; quien la compañía de Jesús creyó oportuno construir una infraestructura acorde a los nuevos tiempos en los predios de la quinta “Santa Rosa”, cerca de Baños, unificando la Escuela “San Francisco de Borja” y el Colegio “Rafael Borja”, surgiendo así la “Unidad Educativa Borja” (UEB).

La misión y valores de igual manera son tomados de la página web de la institución.

1.4.2 Misión

“Somos una Institución Educativa de la Compañía de Jesús, inspirada en la identidad ignaciana, que acompaña desde la excelencia en la formación integral de seres humanos, para liderar la transformación de la sociedad con un alto compromiso de fe y justicia.”

1.4.3 Visión

“Hacia el año 2022 la UEB será una comunidad de aprendizaje integral, desde un currículo pertinente y flexible, con metodologías activas y nuevas formas de evaluación, que lidere la construcción de una sociedad justa, animada por un equipo altamente calificado y enmarcada en los lineamientos de la Compañía de Jesús.”

1.4.4 Valores

- Justicia, frente a tantas formas de injusticia y exclusión.
- Paz, en oposición a la violencia.
- Amor, en un mundo egoísta.
- Honestidad, frente a la corrupción.
- Solidaridad y visión comunitaria, en oposición al individualismo competitivo.
- Sobriedad, en oposición a una sociedad basada en el consumismo.
- Colaboración y emprendimiento creativo frente a un sistema regido por el Mercado.
- Contemplación y gratitud, en oposición al pragmatismo y al utilitarismo.

(Unidad Educativa Borja, s.f.)

Fomentar el trabajo en equipo en la Unidad Educativa Borja ayudará a identificar los conocimientos y habilidades individuales, puesto que, muchas otras instituciones lo único que buscan es cumplir con las tareas que se designan, pero también es necesario tener en cuenta que para que una organización sea exitosa debe existir un buen clima laboral y que cada partícipe se sienta comprometido con la organización, con el fin de lograr metas y objetivos tanto colectivos como personales, lo cual promoverá un mejor sentido de pertenencia.

De la misma manera es importante reconocer que todas las organizaciones deben cuidar del capital humano para que estos se sientan comprometidos con sus actividades y su desarrollo se vea reflejado en los resultados, cultivando el trabajo en equipo como una acción positiva, dando mayor valor a cada competencia individual y evidenciando su trabajo colectivo.

Como sabemos el ser humano es un individuo que está en un proceso constante de aprendizaje, es lo que es necesario abordar el trabajo en equipo de forma continúa creando un hábito en cada uno de los integrantes de la organización, de modo que estos pueden interiorizar y aplicar dicha competencia en su vida personal y laboral, reconociendo la necesidad de crear un plus para diferenciarse y destacar en la sociedad.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

2.1 Metodología de la investigación

La investigación, de acuerdo con el fin que persigue, se compone de un proyecto factible, ya que comprende diferentes fases: diagnóstico previo, planteamiento y fundamentación teórica, desarrollo de una metodología a seguir, diseño para la ejecución de actividades y la aplicación de un taller de trabajo en equipo.

Basada en la realidad del clima organizacional, se compone de una investigación propositiva, con un enfoque metodológico cualitativo, ya que consta de experiencias vivenciales y la intervención de un grupo focal.

2.1.1 Muestra

El universo está compuesto por: el personal administrativo, directivo, mantenimiento y docentes de la Unidad Educativa, teniendo así una población total de 180 empleados distribuidos en los diferentes departamentos.

La muestra de estudio ha sido seleccionada a conveniencia, esto es, siguiendo criterios de inclusión en donde participarán hombres y mujeres docentes que se encuentren laborando actualmente bajo contrato y que consten en el registro actual del personal de la institución. Para la primera puesta en marcha del taller, se considerará un grupo de entre todo el universo que conforma el establecimiento, es decir, se excluye al personal directivo, administrativo y de mantenimiento, con la posibilidad de que el taller pueda ser aplicado posteriormente a conveniencia, con todo el personal.

2.2 Procedimiento de la investigación.

2.2.1 Identificación de puntos críticos de la encuesta

En base a los resultados de la encuesta aplicada, para intervenir con el plan de acción, realizaremos un breve informe de los puntos críticos que surgieron en la exploración de clima, a través del informe entregado por el departamento de RRHH de la institución, (VER ANEXO 2)

Tabla 2. Porcentajes de las variables de estudio según la encuesta de clima de UEB

Variable estudiada	Nivel de aceptación
Sentido de Justicia y Equidad	51,54%
Reconocimiento	52,51%
Toma de decisiones	56,75%
Ambiente de trabajo	61,93%
Comunicación	62,63%
Estructura	67,12%
Motivación	71,28%
Innovación	72,63%
Estabilidad	77,77%
Relación con Jefatura	77,92%
Recursos y herramientas de trabajo	79,90%
Acerca de la Institución	93,02%

Fuente: Unidad Educativa Borja

a) Sentido de justicia y equidad obteniendo un 51.54%

En base a la encuesta aplicada esta variable es uno de los puntos críticos en donde se identifica claramente el abuso de poder y la falta de un trabajo justo y en equipo, puesto que los docentes no sienten el mismo trato, a diferencia de la parte administrativa, existe abuso de poder por el personal que labora más tiempo en la institución, “todos somos iguales y merecemos el mismo derecho como seres humanos”, es necesario tomar acciones cuando el empleado no se siente identificado en la organización, como vemos algunos comentarios revelan dicha necesidad, “me apena ver que cada persona quiera ser autoridad y no le interesa el bien común ya que un líder es quien se involucra y no da juicios de valor sin conocer la realidad y el contexto, no pedimos igualdad, sino equidad”

b) Reconocimiento obteniendo un 52,51%

Esta es una variable que necesita reforzarse en gran medida, puesto que, la falta de reconocimiento a sus labores provoca desinterés y falta de motivación organizacional,

los comentarios que surgieron en base a esta necesidad fueron “reconocer a los colaboradores que por cumplir de mejor manera su trabajo tienen que laborar en horarios fuera de las 8 horas establecidas”, “se debe implementar un servicio de apoyo a los docentes y no únicamente ser llamados para cuando una actividad salió mal sino para reconocer el trabajo que uno realiza”

c) Toma de decisiones obteniendo un 56,75%

La toma de decisiones es un aspecto que debe ser tratado con mucha meticulosidad para poder llegar a un acuerdo sin favoritismo los comentarios obtenidos en la encuesta fueron; “las decisiones tomadas deben ser mucho más claras y no con mucho misticismo porque eso crea inestabilidad” “considero que las autoridades tienen que averiguar los motivos del porqué no asistieron a cierto evento, y luego de eso tomar decisiones, para así evitar malentendidos”

d) Ambiente de trabajo obteniendo un 61,93%

Esta variable es lo que abarca casi toda la organización y si no se desarrolla en un nivel máximo los colaboradores difícilmente podrán sentir comodidad al momento de realizar sus labores diarias. Los comentarios que apoyan esta idea son: “el ambiente de trabajo no es sano debido a que entre los mismos compañeros existe un egoísmo y una crítica destructiva, así como la falta de colaboración de hacer sus responsabilidades y luego culpar a terceros”

e) Comunicación obteniendo un 62,63%

La falta de comunicación fue un factor que expuso la necesidad de trabajar en equipo puesto que los colaboradores no se comprometen con la organización, “ existe una falta de comunicación entre jefes inmediatos y casi nunca nadie sabe nada, se pasan la pelota y nos informan todo a última hora” “es importante que la dirección académica esté dispuesta a establecer diálogos con los docentes cuando estos buscan solucionar un problema encaminado a una mejora académica, tanto para los alumnos como para el mismo docente”

f) Motivación obteniendo un 72,28%

La motivación es uno de los aspectos más relevantes dentro de una organización, ya que es la base para obtener resultados satisfactorios, entre los comentarios recibidos

están: “pienso que debería existir más motivación a los docentes comprometidos con la institución de manera verbal y por qué no económica, ya que siento que les da igual los que hacen un buen trabajo como los que no lo hacen”, “pienso que todos los que conforman la UEB deberíamos ser apoyados y motivados en todas las cosas que suceden dentro de la institución para poder desarrollarnos tanto integral como profesionalmente en el trabajo”.

Después de analizar los puntos críticos el departamento de RRHH, ha visto la necesidad de crear un plan para mejorar el clima organizacional en la institución, el mismo que abarca varios temas a tratar, entre estos se encuentra la necesidad de fomentar el trabajo en equipo como uno de los puntos focales, realizando un programa de integración en donde los empleados puedan conocerse, y reconocer que están cumpliendo un mismo objetivo, lo que justifica realizar esta propuesta.

2.3 Metodología del taller

Este taller está enfocado en el conocimiento, como sabemos, el ser humano construye sus esquemas en base a experiencias, teniendo en cuenta el medio en el que se desenvuelve. Lo más importante para esta construcción no es el conocimiento pasado, al contrario, es el adquirir una nueva competencia a partir de esos esquemas, por ende, la metodología que se propone es la del constructivismo que, como Tünnermann Bernheim, C. (2011) lo define en el artículo “el constructivismo y aprendizaje de los estudiantes” “es un proceso de construcción interno, activo e individual”. (p. 24). Entendiendo así, que el ser humano va aportando nuevas habilidades a su vida a través de conocimientos previos, los mismos que promueven el desarrollo de cada persona.

Como se puede identificar, el constructivismo se enlaza con el aprendizaje a través de la experiencia, logrando así, desarrollar y fomentar competencias mediante prácticas, ejecutando nuevas ideas mentales, cabe mencionar que una estrategia para llevar a la práctica este modelo, es construir un aprendizaje proporcionando soluciones a conflictos, entendiendo que es indispensable, saber, saber hacer, y saber ser, mediante la identificación de conceptos, procesos y una buena actitud.

Como bien menciona JD Román (2005) en su libro “el puente de papel” el aprendizaje es más eficiente cuando estamos en contacto directo con nuestras propias experiencias. Ejemplificaremos esta concepción a través del ámbito profesional; como sabemos, su formación se da en diferentes pasos; primero, el aprendizaje con bases

teóricas, en donde el estudiante analiza, razona y comprende el porqué de las cosas, para posteriormente trasladarlo a la práctica, en donde incluirán experiencias para su crecimiento, es ahí cuando desarrolla competencias en pro de su aprendizaje. Entendiendo así, que, el constructivismo supone una vinculación positiva con el conocimiento y el proceso de adquisición.

Una vez que se ha entendido el valor del constructivismo dentro de este proceso, se identifican las competencias que guiarán el desarrollo del taller. Toms Peters (1999) menciona que un equipo de trabajo funciona como una máquina, que se va ajustando hasta llegar a la perfección, pero si uno falla el equipo fallará, es por eso que nos basamos en su teoría acerca de las “5C” (comunicación, compromiso, confianza, coordinación, complementariedad) que, como Peters indica y a Gestalt lo confirma, “la suma de las partes forman un todo” es por eso que se evidencia la necesidad de trabajar con cada una de ellas a través de un proceso de interiorización en donde cada individuo sea capaz de complementar la experiencia con una fundamentación teórica. Por lo que a continuación conceptualizaremos cada una de ellas:

A: *Comunicación:*

Como menciona Palacios (2013) en la revista Ciencias Holguín; la comunicación es una interacción social, en donde cada individuo transmite información estableciendo contacto con otros sujetos.

B: *Compromiso:*

Es una competencia como Selman (2008) en el artículo “Compromiso y Cambio” exterioriza, es la transformación de nuestras intenciones a acciones en donde cada persona da valor a sus palabras y las convierte en verdades.

C: *Confianza:*

Sin duda uno de los valores que dará soporte a este taller es la confianza por lo que se define en la revista “Ined21” (2015) “saber que lo vamos a conseguir y por tanto confiar es creer, muchas veces creer sin ver”

D: *Coordinación:*

La coordinación se podría definir como un proceso en donde todos los fragmentos se ajustan y funcionan convenientemente para lograr un objetivo.

E: Complementariedad:

Según la REA (2017) la complementariedad es: “lo que nos sirve para completar o perfeccionar algo”.

Una vez entendida cada competencia se planificará la jornada del taller, en base a las mismas, de acuerdo con la necesidad de fomentar el desarrollo personal a través del trabajo en equipo con docentes de la institución, en donde se realizarán actividades que han sido seleccionadas rigurosamente enfocándose en dinámicas de outdoor e indoor training.

La aplicación de técnicas de outdoor training que, como define Reinoso (2009) en su libro “Una nueva herramienta para la formación de las empresas” el outdoor training es:

Una nueva metodología del aprendizaje dirigida a la formación de las personas, y de una forma particular a los equipos, especialmente indicada para lograr el desarrollo y crecimiento de competencias, emociones y la transmisión de valores, para lo cual se sirve de la naturaleza como aula y el aprendizaje experimental como método, con el propósito de reflejar a través de actividades en el medio natural y su posterior análisis, un ambiente similar al cotidiano. (p. 22)

Las experiencias pueden variar según el entorno en el que se desenvuelve cada individuo, por lo que sus experiencias son disímiles, he ahí la necesidad de fomentar y desarrollar trabajo en equipo, formando equipos de alta calidad. haciendo referencia a un aprendizaje vivencial para alcanzar objetivos y cumplir metas planteadas en la organización,

Por otro lado, la aplicación de técnicas indoor training, como menciona JD. Román (2005) en su libro “el puente de papel” son técnicas ejecutadas en un espacio cerrado, generalmente dentro de la organización.

Es importante reconocer que, actualmente esta metodología está en el auge del aprendizaje organizacional, puesto que, están diseñadas para obtener resultados de alto impacto por la eficacia de sus contenidos, de modo que se ha visto indispensable la aplicación correcta de cada una de las actividades dentro del taller, de esta manera se fomentará la cohesión, el crecimiento como equipo de trabajo y el desarrollo de habilidades, mejorando la cultura organizacional.

2.3.1 Planificación de las actividades

Para este proceso mencionaremos que la clave del éxito reside en “la planificación”, ya que implica la correcta integración e interiorización de habilidades que se desarrollarán lo largo del taller.

Para ello se ha determinado una matriz que consta de: título, objetivo, ideal, cantidad de participantes, elementos se utilizarán, tiempo tomará la actividad, espacio se utilizará, como se va a realizar el desarrollo y el cierre, a esto se le ha determinado “Guía de actividades basadas en las 5c de trabajo en equipo”. (VER ANEXO 3)

De igual manera se ha trabajado en un proceso que consta de 3 momentos:

- *Diagnóstico*: El mismo que ayudará a determinar el estado actual en el que cada individuo se encuentra en base a cada competencia.
- *Conceptualización*: Se determinará un concepto de cada aptitud que ayudará a mejorar el aprendizaje en base a la teoría.
- *Desarrollo de la competencia*: La unión de los dos momentos previos será importante para interiorizar el aprendizaje y desarrollar de mejor manera la competencia.

Para esta planificación se ha considerado involucrar la parte teórica dentro de cada una de ellas, por lo que en el taller se ira mencionando las diferentes teorías de acuerdo con la competencia que se está llevando a cabo, es importante reconocer el surgimiento de nuevos aprendizajes a lo largo del taller, y para eso se establecerá un espacio general en donde cada individuo podrá anotar su nuevo aprendizaje.

2.3.2 Procedimiento del taller

Para dar inicio titularemos al taller: “JUNTOS SOMOS MÁS”; dando realce e identificación al mismo. Su desarrollo estará basado en actividades de outdoor e indoor training como se mencionó previamente, y para cumplir este propósito se dispondrá de 6 horas en donde trabajaremos directamente con la teoría de las 5C.

Para lograr mayor efectividad se ha visto conveniente involucrar facilitadores externos, los mismos que formarán parte del taller, cabe resaltar que estos tendrán una capacitación previa al taller en donde se les dará a conocer cuáles son las actividades por desarrollar y que rol ocupará cada facilitador, haciendo más personalizada la intervención.

El listado de docentes que participarán en el taller se obtendrá previamente, para proceder a dividir en grupos de 12 personas con 2 facilitadores cada grupo, así mismo se contará con la presencia de personas externas las que estarán colaborando para obtener todos los insumos a tiempo.

El taller está dividido en dos momentos: el primero que constará de 2 horas y media en donde trabajaremos las tres primeras competencias, se realizará un break de 15 minutos y daremos paso al segundo momento en donde trabajaremos con las siguientes dos competencias y finalmente se realizará el cierre respectivo.

2.3.3 Momentos del taller

- *Apertura*

Para dar inicio al taller se realizará una bienvenida y llevaremos a cabo una actividad “rompe hielo” con todos los participantes, para establecer rapport, momento en el que se divide a los grupos de trabajo y se entregarán los materiales respectivos a cada facilitador.

Esta actividad estará a cargo de las autoras de la investigación con el apoyo de un facilitador experto invitado.

- *Desarrollo*

En esta instancia se aplicarán todas las dinámicas que han sido seleccionadas previamente en base a las 5C, las personas que colaborarán a lo largo de este proceso estarán pendientes para que todos los materiales estén listos y en caso de que falten estarán ahí para dar soporte.

Se irán tomando fotos para presentar un video al final del taller y que los docentes puedan apreciar sus vivencias.

- *Cierre*

Para el cierre del taller se reunirán todos los docentes, se presentará el video con los momentos del evento, se entregará un diploma y una carta donde se les reconoce como campeones, y se da paso al cierre de este con los respectivos agradecimientos

Para la puesta en marcha del taller se ha elaborado una agenda específica, la misma que determina los parámetros a seguir en base a las competencias seleccionadas, tomando en cuenta las 5C de trabajo en equipo, que a continuación se detalla:

“JUNTOS SOMOS MÁS”

AGENDA ESPECÍFICA

Estrategia	Concepto	Objetivo en el desarrollo del taller.	Actividades
<i>Bienvenida</i> <i>Rompe hielo</i>	-----	Conocerse y establecer rapport	Bienvenida
			Telaraña
<i>Compromiso</i>	Es la transformación de nuestras intenciones a acciones en donde cada persona da valor a sus palabras y las convierte en verdades.	Cada miembro del equipo se compromete a aportar lo mejor de sí mismo y a poner todo su empeño en realizar todas las tareas propuestas.	Parachute
			Base teórica
<i>Comunicación</i>	Es una interacción social, en donde cada individuo transmite información estableciendo contacto con otros sujetos.	Los miembros del equipo se deben comunicar abiertamente para comprender, analizar, realizar y tomar decisiones que les permitan coordinar las actuaciones individuales y en grupo.	Trenes locos
			Base teórica
<i>Confianza</i>	Saber que lo vamos a conseguir y por tanto	Cada miembro del equipo confía en el buen hacer del resto de sus compañeros y en la consecución del objetivo a lograr.	La tuerca
			Base teórica

	confiar es creer, muchas veces creer sin ver”		Espalda con espalda
Break	Break	Break	Break
Coordinación	Es un proceso en donde todos los fragmentos se ajustan y funcionan convenientemente para lograr un objetivo	El equipo “asume” una coordinadora que ayuda actuar de forma organizada en cuanto a la gestión de tiempos y tareas con la visión de sacar el proyecto adelante.	El reloj
			Base teórica
			Pasando el hilo
Complementariedad	Lo que nos sirve para completar o perfeccionar algo.	Cada miembro del equipo domina una determinada habilidad y conocimiento de tal manera que entre todos se complementen para sacar adelante el trabajo a realizar	Vaso con agua
			Base teórica
Cierre del taller.			
En este momento se establecerán compromisos con todos los participantes y se realizara un momento de reflexión y motivación en base a videos y música.			

2.4 EVALUACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Para concluir esta investigación se evaluará la metodología aplicada en el taller, a través de un grupo focal, mediante una entrevista grupal semiestructurada, optando por elegir un grupo de personas a lazar, la misma que trabajará con un facilitador externo para evitar sesgo de información.

Finalmente, los resultados serán presentados con un informe general, de igual manera el desarrollo del grupo focal será transcrito, y con ello, se elaborarán conclusiones y recomendaciones para concluir con la tesis.

CAPÍTULO III

3. Evaluación de los resultados

3.1 Informe general del taller realizado.

Como sabemos, las evaluaciones son oportunidades para determinar y fortalecer aspectos que evitan un buen desarrollo organizacional, si bien es cierto el trabajo en equipo es una competencia que exige un constante desarrollo, por lo que vemos necesario motivar al personal a través del reconocimiento laboral y sobre todo involucrarlo mucho más en el desarrollo organizacional, puesto que uno de los aspectos más relevantes fue la pre disposición que tienen los docentes para realizar actividades lúdicas con el fin de fortalecer su dinamismo y sobre todo reconocer la necesidad de compartir y conocer a sus compañeros, de igual manera se reconoce la falta de coordinación que existe entre departamentos debido a la mala aplicación de la comunicación interna, lo que ocasiona un desequilibrio, estrés y preocupación.

La metodología aplicada obtuvo resultados positivos, el hecho de trabajar con personas expertas en temas de conceptualización es más complejo, sin embargo, cada día vamos aprendiendo cosas nuevas que podemos aplicar en nuestro día a día fortaleciendo aspectos indispensables para desenvolvernos en la sociedad, como es, el trabajo en equipo, de igual manera el tópico del evento “Juntos somos más” fue una caracterización personal y se logró explorar más a fondo esta temática, permitiendo extender el aprendizaje. De igual manera señalamos aspectos positivos que podrían ser correctivos dentro de la unidad educativa, para así, mejorar como docente y colaborador de la institución.

Como en toda institución existen pro y contras al momento de realizar eventos que están fuera de su rutina diaria, un factor en contra en este caso fue que los docentes convocados al taller estuvieron predispuestos, sin embargo, el hecho de cumplir con sus obligaciones académicas no permitió la asistencia de todos los docentes al mismo, en este aspecto el departamento de RRHH es el encargado de replicar el taller cuando lo vea conveniente.

Para concluir señalaremos que los docentes actuaron en pro de su aprendizaje y bienestar, estos fueron momentos muy significativos para esta investigación ya que el camino queda abierto para continuar con el proceso que como bien sabemos es un actuar

constante para lograr efectividad tanto en el desarrollo personal como en el progreso de la institución.

3.1.1 Evaluación por medio del Grupo Focal

Para esta evaluación consideramos dejar pasar un tiempo prudente, para tener argumentos objetivos en base a la metodología, por lo que este grupo se realizó aproximadamente al mes de haber realizado el taller.

El grupo focal ha considerado trabajar en base a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué aspectos cree usted que han contribuido en su desarrollo mediante la aplicación de este taller de trabajo en equipo?
 - Mencione los más importantes.

2. ¿Qué falta para mejorar el trabajo en equipo dentro de la institución?
 - Mencione los aspectos más relevantes

3. ¿Por qué cree usted que estos aspectos se ven afectados y cómo pueden mejorar?

4. ¿Cree usted que la metodología utilizada estaba bien aplicada?
 - ¿Sí o no y por qué?
 - Mencione aspectos positivos y negativos de esta metodología.

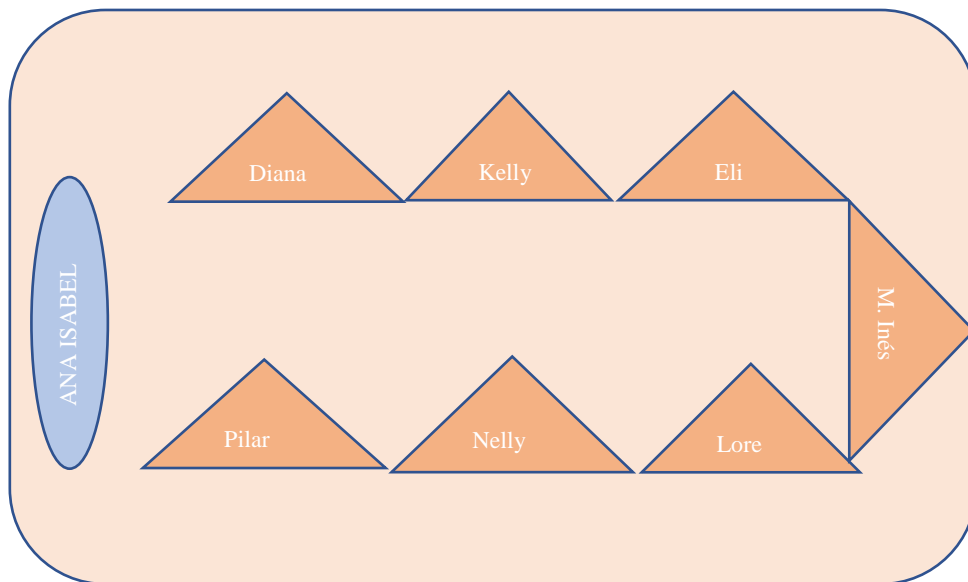
5. ¿Usted como docente aplicaría esta metodología a sus compañeros de trabajo o estudiantes?
 - ¿De qué manera y como lo haría?
 - ¿Cree usted que es una buena metodología para volver a utilizarla en el ámbito profesional?

6. ¿Los compromisos que se establecieron han sido de ayuda para mejorar dentro de su ámbito laboral?

3.2 Informe del grupo focal

DESCRIPCIÓN DEL GRUPO FOCAL	
Moderadora:	Psicóloga Ana Isabel Guamán Verdugo
Participantes:	<ul style="list-style-type: none">• Diana Polo• Kelly Romero• Elizabeth Tapia• María Inés Verdugo• Lorena Vintimilla• Nelly Campoverde• Pilar Flor
Fecha:	30 de agosto de 2018
Hora:	10H30
Lugar:	Sala de profesores de la institución

Ubicación de los participantes:



Fuente: Elaboración propia.

MODERADORA: Bueno, muchas gracias les agradecemos el que puedan estar aquí, estamos con las profesoras del nivel básico de la Unidad Educativa Borja, los profes asistieron al taller juntos somos más en el que Daniela Galán y Daniela Salinas están por

obtener su tesis de grado, así que vamos a hacer unas pequeñas preguntas a todas las personas que estamos aquí de cómo les pareció la metodología y como vivieron este taller sí.

Entonces pueden, solamente es algo cortito pueden ustedes simplemente ayudarnos con respuestas básicas de lo que vivieron.

¿Qué aspectos creen que contribuyeron mediante la aplicación de este taller al grupo?

Pilar: La interacción entre compañeros, la dinámica la camaradería entre ellos, e poderse desestresar e integrarse ese momento, compartir con los compañeros ese momento de sano esparcimiento para que haya una mejor integración y cordialidad entre nosotros.

Moderador: Muchas gracias Pilar, alguien más.

Kelly: Igual muy agradecida con este taller ya que fuimos con mala disposición, pero al llegar ahí, he fue un tiempo ameno pienso yo, más bien de desestresarnos de hacer un poquito de actividad física, e interacción también con los compañeros y pasamos una mañana muy amena, y muchas gracias al contrario a ustedes

Moderador: Alguien más

Lorena: Nos ayudó mucho para conocernos entre nosotros, las dinámicas muy bonitas todo el trabajo de las chicas realmente muy bien preparado, excelente trabajo.

Moderador: Ya, alguien más. Ya bueno que creen ustedes que dentro de los ejercicios que se realizaron que haría falta para mejorar el trabajo en equipo de la institución

Lorena: Tal vez solo un poco de predisposición de nosotros, porque solamente era hasta conocer de qué se trataba el taller como dijo Kelly fuimos con mala disposición, pero nos encontramos con algo tan novedoso y bonito que realmente nos gustó mucho

Moderador: mmm ya, alguien más.

Diana: Mas bien yo no creo que tenga que cambiar las dinámicas que nos ofrecieron, sino más bien continuar con ese tipo de dinámicas que han sido muy novedosas para nosotros, hemos ido a otro tipo de cursos que hemos tenido pero nunca han sido este tipo de actividades que más bien estuvieron directamente encaminadas a

que estemos compartiendo en equipo a buscar estrategias en grupo, más bien yo pienso que las dinámicas que se propusieron nos ayudaron muchísimo a mirar las fortalezas que cada uno tiene como persona más allá de la profesión que nosotros tenemos

Moderadora: Muy bien, a todas les pareció un espacio como para compartir y de esparcimiento no cierto.

Nelly: Claro que si

Diana: Si

Lorena: Sí, claro

Kelly: Si

Pilar: Si

Elizabeth: Si

Anita: Si

Moderadora: Por esta razón Lorena ya nos comentó un poco sobre la metodología que se utilizó, los ejercicios y todo he porqué les parece que estos ejercicios los tomaron ustedes con tan buena disposición qué les gustó de esta metodología

Pilar: Porque siempre la parte dinámica y recreativa motiva a uno a tener una buena disposición de hacer las cosas, sobre todo ya vemos que es algo de juegos de integrarse y todo, empezamos con, a manera de chiste y todo y después terminamos tomando tan a serio las cosas que cada uno puso su granito de arena para poder ganar cada equipo que estuvimos ahí formados queríamos hacer lo mejor para cada equipo poder ganar, entonces siempre la parte dinámica motiva más a poderse incluir y participar en estas actividades.

Moderadora: Creen que esta metodología lúdica que se puede llamar he aportó, llegamos un momento en el que ustedes estaban con muchísimo trabajo acumulado, pero como aportó esto a su día a día como siguieron trabajando, como la metodología lúdica ayudo para que ustedes puedan seguir trabajando en las actividades que tenían como docencia.

Lorena: Una vez que uno se desestresa tiene más ganas, tiene más motivación o sea uno ya dejo la preocupación y todo por un momento que pasó súper lindo entonces uno ya retoma su trabajo más relajado, es muy buena la dinámica.

Moderador: Listo, muchas gracias, como docentes aplicarían esta metodología para sus estudiantes.

Kelly: Si

Ely: Claro que si

Pilar: Si

María Inés: Claro que si

Lorena: Si

Diana: Claro que si

Nelly: Si

María Inés: Más que nada son dinámicas que no están directamente encaminadas a la parte de conocimientos, sino a la parte de trabajo en equipo que es muy necesario dentro de las metodologías que nosotros estamos aplicando con nuestros estudiantes entonces son técnicas muy adecuadas para trabajar con los pequeños en donde fomente entre ellos el liderazgo, el respeto al otro.

Moderador: mmm aja

María Inés: El saber escuchar y el llegar a cumplir un propósito en común entonces por supuesto que esto está muy bien llevado para trabajar con los pequeños.

Moderadora: Alguien más, usted Nelicita, trabajaría con sus niños así

Nelly: Si, si, si trabajaría porque un ejemplo nuestro hay que fomentar en los niños también que ellos continúen con nuestro ejemplo no, pues no entonces si por supuesto trabajase con los niños, y si se hace en el día a día le cuento porque no solamente es conocimientos, sino también esto si es importante para que hasta las guaguas se desestresan y responden mejor.

Moderadora: Ya, ese día adquirimos algunos compromisos de tener mejor actitud de poder realizar mejor mis actividades, de tomar en cuenta lo que decía Dianita de escuchar a mis compañeros de saber que algunos tienen fortalezas en algunas cosas y que pueden apoyar a mis debilidades y viceversa no cierto como se ha ido llevando esto o como ustedes lo piensan aplicar en este nuevo año lectivo.

Lorena: Con los chicos siempre hay debilidades de ellos y fortalezas también, esto nos ayudó para eso mismo aplicar en los chicos y saber cuáles son sus debilidades y fortalezas y a su vez puedan compaginar entre ellos y ayudarse, los débiles recibir ayuda de los más fuertecitos y así hacer un buen equipo también con los chicos, eso nos enseñó.

Moderadora: Kelly, usted que piensa de este tema.

Kelly: Bueno pienso que en estos días que hemos estado full trabajo se nos ha olvidado un poquito el compromiso que hicimos, pero con, pienso yo que con una actitud positiva debe ser un aporte individual de cada una, de decir yo hoy me comprometo a empezar este nuevo año este nuevo día con una actitud positiva y acordándonos del trabajo y compromiso que hicimos

Moderadora: Ya, bueno, para finalizar, que fue lo que más, ya ha pasado algún tiempo no, sin embargo vemos que el tema que vivimos se recuerda con una sonrisa y eso a nosotros como talento humano y a las chicas también que están haciendo su trabajo y que van a ser psicólogas laborales también en algún momento trabajarán en talento humano en una institución y saben lo importante que es entonces que fue lo que les quedo a ustedes, como nuevamente les digo de los ejercicios de la metodología que fue lo que más pudieron rescatar, con que se fueron del taller.

Pilar: Yo creo que siempre con una actitud positiva, ante todo lo que se nos presenta día a día y un compromiso, es, vale la pena rescatar para que cada día que empecemos, empecemos con pie derecho, porque todos los días es un nuevo caminar, todos los días es un nuevo emprendimiento, una nueva oportunidad que tenemos, las cosas que nos pasaron antes debemos dejar ahí y siempre con actitud positiva, siempre teniendo la disposición de conseguir cosas nuevas y comprender que estamos en un lugar de trabajo en donde pasamos mucho tiempo con nuestros compañeros y la buena relación es muy importante, una sonrisa, el alegría un abrazo pueden aliviar muchas cosas entonces comprender que esta es nuestra segunda casa, que tenemos la bendición de tener un trabajo y siempre tener una alegría de compartir con mis compañeros y que yo me pueda enriquecer mucho de su sabiduría de su personalidad y todo

Moderadora: Ya, alguien más. La Dianita

Dianita: Bueno, pienso que lo más rescatable de la metodología propuesta me queda a mí el haber compartido con mis compañeros un momento diferente al momento profesional de planificaciones de reuniones de talleres únicamente la parte del

conocimiento, a mí me queda la sonrisa y la alegría de mis compañeros que eso como decía Pilar no se tiene en el diario vivir en el diario trajinar dentro de la institución, muchos algunas veces ni nos vemos, ni nos saludamos por estar en el corre corre de las actividades diarias pero estos momentos nos permiten realmente conocer mucho más a nuestros compañeros, disfrutar de sus alegrías de su compañía de su liderazgo, y son cosas que por ejemplo a mí me quedaron mucho, e inclusive nosotros recomendamos este tipo de taller para que se les dé a los padres de familia en jornadas de integración en donde no sean jornadas que solo se les de normativas y cosas muy técnicas de las metodologías, sino este tipo de actividades en donde los padres descubran que ellos también necesitan trabajar en equipo por el bien de sus hijos y acompañándonos a nosotros en las actividades que hacemos por ellos

Moderadora: Gracias Dianita, y bueno ha sido recomendado también entonces para trabajar en los padres de familia, vemos que ha podido llegar a la institución y que ha podido aportar digamos a que los profes puedan estar más animados y puedan iniciar el año lectivo de manera positiva, muchas gracias a todos por su tiempo.

María Inés: No, gracias a ustedes

Rebeca: No, gracias a usted

Diana: Gracias a usted

Moderadora: Y bueno pues esto queda en apoyo para la tesis de las compañeras, muchas gracias.

Lorena: Gracias.

Kelly: Suerte chicas.

Ely: Felicidades chicas.

Informe general del grupo focal

Los resultados que se obtuvieron durante la aplicación del grupo focal lo complementamos con una interpretación mediante un breve resumen.

Para este grupo focal la psicóloga Ana Isabel, eligió aleatoriamente a 12 participantes, los mismos que fueron citados para el día 30 de agosto a las 10H30 en la sala de profesores de la institución, de los cuales asistieron 7 docentes con puntualidad, la ausencia de los convocados fue debido a una reunión con rectorado para la planificación de actividades del nuevo año lectivo. Sin embargo, los colaboradores tuvieron muy buena acogida y apoyo para desarrollar esta actividad, se inició y se culminó con los 7 docentes sin interrupciones, sin embargo, la falta de tiempo sigue siendo un factor que influye para no poder desarrollar actividades que no estén dentro de su planificación.

Como se logró identificar el trabajo en equipo es uno de los elementos que se debe fortalecer a lo largo del tiempo, y no solamente en instituciones, al contrario, es indispensable fomentar este tipo de actividades lúdicas en todo ámbito, puesto que es necesario fijarse en cumplir metas en equipo, para así, crecer tanto en lo personal como en lo profesional, es evidente que los docentes están dispuestos a ser partícipes de estos talleres buscando una mejor productividad dentro de la institución, y por qué no, para un mejor desarrollo personal, corroborando su importancia vemos la necesidad de crear más espacios donde exista la intervención de RRHH dentro de las organizaciones, aportando metodologías que puedan ser aplicadas y no solamente en un curso, al contrario es necesario que el empleador se sienta comprometido en su puesto de trabajo, y por qué no, con los compañeros con los que laboran día a día, es inequívoco reconocer que una sonrisa puede mejorar un mal día, como bien lo mencionan los docentes, es por eso que se reconoce que este trabajo no queda ahí, este taller fue un despertar en toda la comunidad para que continúen mejorando y así pueda brindar un mejor servicio a todas las personas que de una u otra manera ven plasmado su futuro en la institución.

Conclusiones generales

Al culminar con esta investigación, surgen nuevos enigmas que apasionan a cualquier investigador a lo largo de todo su desarrollo puesto que un equipo de trabajo es un sistema de integración constante en donde todos los participantes pueden desarrollar competencias que se encuentran implícitas en su ser, sin antes reconocer la importancia del capital humano en toda su extensión, puesto que de este dependen todos sus componentes. Como sabemos, cultivar competencias personales es más eficiente para generar ambientes de trabajo mucho más exitosos.

Es indispensable reconocer que las técnicas de indoor y outdoor training mejoran la predisposición de las personas ayudando a descubrir el proceso de conocimiento, sus potencialidades, límites y sobre todos a mejorar sus destrezas; desenvolviéndose e integrándose con los compañeros con los cuales laboran gran parte de su tiempo.

En esta unidad educativa el trabajo en equipo está relacionado directamente con el clima organizacional, ya que todos los docentes están comprometidos con sus tareas y los deberes que exigen los directivos de esta, y es aquí en donde se crea un ámbito de discordia puesto que las tareas y el tiempo que los directivos exigen para la entrega de documentos es muy corto y no se toma en cuenta la necesidad de crear momentos en donde se pueda conocer a sus compañeros de trabajo.

La planificación de este taller ha sido una de las fortalezas que se han logrado evidenciar, puesto que se eligió una metodología basada en la experiencia, pero sin dejar de lado la parte teórica, ya que al momento de intercambiar ideas se logró identificar varios puntos de vistas que ayudaron al correcto desenlace de cada actividad.

Los docentes lograron identificar la necesidad de tener una buena interrelación entre ellos, ya que ha sido de gran ayuda el tener la oportunidad de conocerse más a fondo y sobre todo trabajar con compañeros que están inmersos en sus mismas áreas, y no han podido compartir estos momentos, como sabemos los docentes manejan la parte teórica pero muchas de las veces no la aplican por tal motivo, esta metodología fue un sustento que sirvió para despertar en ellos la necesidad de aplicar estas bases en todo momento, ya que ellos al estar vinculados directamente con estudiantes que están en un proceso de formación tienen una mayor oportunidad para transmitir la importancia que es el trabajar en equipo dejando a un lado el individualismo, en base a su teoría.

Es importante reconocer que la mayor parte de los docentes están acostumbrados a seguir un ritmo de vida en base a lo que está establecido dejando de lado crecer como profesional, hecho que es muy importante en todo momento, razón por la cual en muchas ocasiones el realizar actividades extras es más una causa de estrés porque se interrumpen sus labores. Todos los docentes reconocen esta dificultad es por eso que han pedido una mejor coordinación dentro de la institución, en donde los docentes puedan desarrollarse tanto personal como profesionalmente, de esta manera serán capaces de brindar una educación con calidad a sus alumnos, omitiendo hechos de estrés por la acumulación de tareas. Este aporte se ha puesto en consideración en el departamento de relaciones humanas para que se tomen las medidas necesarias posteriormente.

De acuerdo con los resultados de la aplicación del grupo focal se puede afirmar que es de suma importancia continuar con la aplicación de talleres y capacitaciones que tengan un enfoque de aprendizaje y al mismo tiempo de integración, ya que el trabajo puede llegar a ser más productivo una vez que conocemos la forma de trabajar de cada uno de sus integrantes.

Lo más relevante dentro de esta aplicación fue lograr identificar que los docentes de inicial son más proactivos que los docentes del colegio, se identificó una mejor destreza, una mejor predisposición y sobre todo disfrutaron a cada segundo el taller, basándonos en que ellos trabajan con niños de 4 a 5 años es evidente que el nivel de paciencia que han desarrollado es mucho más elevado que los docentes de colegio.

Recomendaciones

El trabajo en equipo juega un papel importante dentro de las organizaciones y más aún a nivel de la educación puesto que los docentes son las personas que replican dichos conocimientos, es por eso que el área de RRHH debería planificar capacitaciones que ayuden a fortalecer relaciones entre los colaboradores, con el objetivo de crear un plan de mejora en donde se pueda observar y dar a conocer la importancia del mismo, lo que apoyará a crear un sentido de pertenencia y un clima organizacional saludable.

También es significativo trabajar con este tipo de talleres lúdicos con padres de familia, para que puedan conocer la importancia de trabajar en equipo para el bienestar de sus hijos, apoyando a los docentes en su proceso de formación.

Es necesario que tanto la parte administrativa como los docentes a más de realizar capacitaciones se centren en dar un seguimiento a cada una de ellas mediante una evaluación de resultados, los mismos que ayudará a identificar su eficiencia y aún más reconocer en qué grado se aplica dicha capacitación en su vida laboral de acuerdo con sus necesidades.

Para culminar es necesario reconocer la importancia que tiene cada colaborador dentro de una organización, identificando cuáles son sus objetivos a cumplir y sobre todo que el empleado se sienta comprometido en la institución, a nivel general todas las entidades deben transmitir de manera clara cuáles son las metas institucionales para que los docentes puedan contribuir con sus conocimiento y en conjunto puedan trabajar para el cumplimiento de los mismos, haciendo notorio el trabajo en equipo que ejercen todos los que conforman una organización.

3.6 BIBLIOGRAFIA

Álvarez J. Desarrollando equipos de trabajo en la empresa chilena de hoy. Universidad de Chile: Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Departamento de Ingeniería Industrial, 1997

Brito Challa. (1992). Relaciones humanas. Pág.112. México.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. México D.F.: Mc Graw Hill.

Castro Cossío E, Guerrero Ramos R. Los grupos en las organizaciones. Material de estudio de la Maestría Bibliotecología y Ciencia de la Información: Módulo sobre comportamiento organizacional. La Habana: Facultad de Comunicación, 2002.

Díaz S. Trabajo en equipo para la calidad. Universidad de Chile: Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, Dpto. de Ingeniería Industrial.

Gutiérrez, G. (30 de Abril de 2014). Desarrollo personal en la organización.

Gil, F., & Alcover, C. (2005). Psicología de las organizaciones. Madrid: Alianza.

Gutierrez Pulido, H. (2010). Calidad total y productividad 3ra. ed. Mexico: Mc Graw Hill.

Hackman, J.R. (1987). The design of work teams. En J. Lorsch (Ed.), Handbook of Organizational Behavior (pp. 315-342). New York, NY: Prentice-Hall.

Historia del Colegio | Unidad Educativa Borja. Recuperado el 03 de octubre del 2018 en <http://www.unidadborja.edu.ec/historia-del-colegio/>

Hernández, A. L. (2007). *14 ideas clave. El trabajo en equipo del profesorado* (Vol. 2). Graó.

Katzenbach, J. R. y Smith, D. K. (2007). La disciplina de los equipos. In: Katzenbach, J. R. (Org.). El trabajo en equipo: ventajas y dificultades. Buenos Aires: Granica

Little, J.W. (1990b) Teachers as Colleagues. En A. Lieberman, (Ed.), Schools as collaborative cultures: creating the future now (pp.165 -193). London: Falmer Press.

Lerma, A. (2010). Desarrollo de Nuevos Productos: Una Visión Integral. México D.F.: CENGAGE Learning.

López, A. (2003). Colaboración y desarrollo profesional del profesorado. Regulaciones presentes en la estructura del puesto de trabajo. Tesis doctoral, Universidad de Valencia, disponible on-line en: <http://www.tesisenred.net/TDX-0803105-095159>

María Teresa Palomo Vadillo. (2000). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. 1ª edición. ESIC Editorial. España.

(Maxwell J. c., 2001, pág. 17)

(Munch, Liderazgo y Dirección, 2015, pág. 64)

Mueller, F., Procter, S. y Buchanan, D. (2000). Teamworking in its context(s): antecedents, nature and dimensions. *Human Relations*, 53, 11: 1387–1424.

Morales, N. (2000) Equipos autodirigidos en Acción. Venezuela, Mérida: Ediciones Rogya C.A, 56.

Palomo, M. (2011). Liderazgo y motivacion de los equipos de trabajo 7ma. ed. Mexico: Alfa Omega.

PSYCSA. Trabajo en equipo. Material de estudio del curso: Formando el equipo perfecto. Bilbao, 2001.

Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española* (22.aed.). Madrid, España. Año 2001.

Reinoso Fernández Caparrós, Miguel. Outdoor training, una nueva herramienta de formación para las empresas. Editorial Wanceulen. Año 2009

Robbins, S., & Coulter, M. (2007). Administración (un empresario competitivo) 8va. ed. Mexico: Pearson Education

Sundstrom, E., DeMeuse, K. & Futrell, D. (1990). Work teams: Applications and effectiveness. *American Psychologist*, 45(2), 120-133.

Selman (2008), 22 de marzo “Compromiso y Cambio”

Salas, E., Dickinson, T.L., Converse, S.A. & Tannenbaum, S.I. (1992). Toward an understanding of team performance and training. En R.W. Swezey & E. Salas (Eds.), *Teams: Their Training and Performance* (pp. 3-29). Norwood, NJ: Ablex.

Tünnermann Bernheim, C. (2011). El constructivismo y el aprendizaje de los estudiantes. *Universidades*, (48), 21-32.

3.7 ANEXOS

3.7.1 ANEXO 1

GUÍA PARA LA ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA/PROTOCOLO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

1. DATOS GENERALES

Nombre de las estudiantes:		Joseline Daniela Galán Avecillas. Andrea Daniela Salinas Machuca.	
<i>Código:</i>	<i>Teléf. convencional</i>	<i>Teléfono celular</i>	<i>Correo electrónico</i>
Ua073886 Ua064974	07-4093092 07-2900806	0981022479 0979279156	danisalinasm@outlook.es
Director sugerido		Máster Mario Moyano.	
Teléfono convencional	Teléfono celular	Correo electrónico	
	0999767039	mariomoy@uazuay.edu.ec	
Codirector sugerido		(Apellidos, nombres y título)	
Teléfono convencional	Teléfono celular	Correo electrónico	
Asesor metodológico (opcional, responsable del seguimiento de procesos de investigación)		(Apellidos, nombres y título)	
Teléfono convencional	Teléfono celular	Correo electrónico	
Tribunal designado (de acuerdo con la normativa de la Facultad)		Psc. Karina Vanegas	
		Lcdo. Mario Moyano	
		Ing. Carlos Durazno	
Fechas de Aprobación		Junta académica:	MM/DD/AÑO
		Consejo de Facultad:	MM/DD/AÑO

DATOS SOBRE LA INVESTIGACIÓN		
Línea de Investigación		Código UNESCO

Tipo de trabajo	Proyecto factible
Área de estudio:	Desarrollo Personal. Gestión de Talento Humano. Metodología de la investigación.
Título propuesto:	“PROPUESTA DE DESARROLLO PERSONAL EN TRABAJO EN EQUIPO CON DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA BORJA”
Subtítulo (opcional)	
Estado del Proyecto:	Nuevo

2. CONTENIDO

2.1 Resumen:

El desarrollo personal es un proceso natural y nato en los individuos, el cual tiene repercusión en tanto en su vida social como laboral, puesto que es en estos dos ambientes en que el individuo se desenvuelve en su cotidianidad. Siendo parte de su desarrollo laboral, resulta lógico que las habilidades de trabajo en equipo estén estrechamente relacionadas con dicho desarrollo personal, y, por consiguiente, tengan repercusión en su desempeño en el puesto de trabajo, y más allá, en la productividad de la organización para la cual trabaja.

En este sentido, cuando el personal de una organización no se ha integrado adecuadamente y no ha logrado desarrollar habilidades de equipo, se obtiene consecuencias negativas en los resultados organizacionales. De ahí que, surge el interés por realizar esta investigación que tiene el objetivo principal de: “desarrollar una propuesta en trabajo en equipo para docentes de la Unidad Educativa Borja”, por lo que se compone un proyecto factible, con enfoque metodológico Cualitativo, tipo de investigación Prospectiva y de alcance Descriptivo, aplicado a una muestra de 120 docentes mediante el análisis del clima organizacional.

2.2 Problemática:

El trabajo en equipo es una actividad propia del entorno laboral, esta representa una oportunidad importante para el crecimiento personal del individuo a través del desarrollo de su capacidad de integración, de entrega, de participación, etc. Además, que

se considera un espacio ideal para el desenvolvimiento social, y, también resulta fundamental para la organización, puesto que, al unir esfuerzos e ideas, los trabajadores impulsan el desarrollo de la institución, le ayudan a cumplir con los objetivos planteados, a ser más eficiente y competitiva.

Sin embargo, a pesar de estar estrechamente relacionado con el éxito laboral, el trabajo en equipo no siempre es una característica que defina a las organizaciones, lo que ocasiona que se pierda el sentido organizativo, que se disminuya el nivel de eficiencia, y, sobre todo, se ve afectado el clima laboral, viéndose los trabajadores sometidos a laborar en un entorno monótono, individualista, poco eficiente, que no aporta a su desarrollo personal ni a su crecimiento profesional.

Al respecto, algunos estudios evidencian la importancia que tiene el trabajo en equipo, en tanto componente del desarrollo personal del trabajador, para el éxito de las organizaciones. Tal es el caso del estudio realizado por García, Camargo, Cervera, Hernández y Romero (2010) a 40 empleados de una empresa comercializadora en Bogotá, en el cual se encontró que “existe una correlación significativa entre las variables participación-eficacia organizativa y trabajo grupal-eficacia de resultados” (p. 32), determinando que sí existen factores de trabajo en equipo que pueden resultar obstaculizadores o facilitadores de eficiencia tanto en los trabajadores como a nivel general en la organización.

Esta realidad no es diferente, y se puede percibir, en el contexto de la Unidad Educativa “Borja”, en donde, un mes atrás, el departamento de relaciones humanas ha realizado una investigación sobre el clima laboral que se vive dentro de la institución, el mismo que forma parte de un plan de gestión para fomentar las relaciones y por ende su rendimiento

Por esta razón, el departamento de Talento Humano se ha mostrado interesado en emprender estrategias para tratar dicha situación, a partir de esta necesidad surgió el presente tema de investigación, que propone la realización de un taller dirigido a los docentes de esta institución, impulsando a los educativos a interactuar con sus compañeros y organizar su trabajo en conjunto.

2.3 Estado del Arte y Marco Teórico:

El ser humano, por naturaleza, “es un individuo gregario que necesita y desea vivir y ser aceptado y reconocido por sus congéneres, lo cual conforma las necesidades de socialización” (Lerma, 2010, p. 307). En este mismo sentido, Maslow (1943), en su planteamiento de las necesidades fundamentales de los seres humanos, menciona que “los individuos tenemos necesidades natas de socialización, de sentir que pertenecemos a un grupo, y de autorrealizarnos en nuestras diversas potencialidades”, por lo que consideramos de gran importancia los lazos que unimos con otros seres humanos.

De ahí que, se perfila el concepto de desarrollo personal, que según Brito (1992), citado por Gutiérrez (2014), “es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano.”

Tal como se menciona anteriormente, el desarrollo personal está ligado a las relaciones interpersonales, y con ello, hablando en un contexto laboral, al trabajo en equipo. De esta manera, el concepto de individualidad se desarrolla para integrarse hacia lo colectivo que implica el trabajo en equipo, por lo tanto, es importante que la persona tenga autoconocimiento, es decir, que esté consciente de sus propias capacidades y habilidades, tanto profesionales como sociales, para que, así, pueda aportar de manera enriquecedora al equipo, y de manera exitosa y productiva a la organización. Al respecto, Gutiérrez (2014) menciona:

El desarrollo personal se logra a través de muchos factores importantes por ejemplo motivación, objetivos, metas, entusiasmo, el desempeño laboral, la autoestima, el trabajo en equipo etc. Y esto contribuye a las organizaciones ya que una persona motivada logra ser productiva, exitosa y comprometida con lo que hace en su alrededor su trabajo, sus estudios y sus planes. (sp.)

Entendiendo entonces, que el trabajo en equipo forma parte del proceso de desarrollo personal que vive el individuo, se puede definir al trabajo en equipo como “aquella actividad que para concretarse, imperiosamente, requiere la participación de diferentes personas; lo que implica una necesidad mutua de compartir habilidades y conocimientos” (Toro, 2015, p. 6); es decir, es el espacio de confianza entre compañeros,

en el cual se pueden expresar las ideas respecto a un mismo tema, que son generalmente los objetivos de la organización.

Sin embargo, a pesar de su importancia, “actualmente las organizaciones presentan equipos de trabajo desorganizados, con baja motivación y no tienen en cuenta los objetivos personales para alinearlos a los objetivos empresariales impidiendo así que se llegue al cumplimiento de los objetivos planteados” (Toro, 2015, p. 7).

Para comprender de mejor manera esta importancia, Maxwell (2001) en su libro “Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo”, hace referencia al caso del gran entrenador de fútbol americano de Oklahoma durante los años cincuenta, quien mencionó: “Si un equipo va a desarrollar todo su potencial se requiere que cada jugador esté dispuesto a subordinar sus metas personales al interés del equipo” (p.17). Siguiendo esta idea, en la actualidad las organizaciones deben evolucionar y fortalecer a sus líderes y equipos motivándose mutuamente en una búsqueda constante de desarrollar procesos productivos a menores costos y tiempos, pues todo tiene que ver con el equipo. Al respecto, García, Camargo, Cervera, Hernández y Romero (2010) señalan:

Para las organizaciones las ventajas son: el aumento de la calidad del trabajo, el fortalecimiento del espíritu colectivo y el compromiso con la organización; se reducen los tiempos en las investigaciones, se disminuyen los gastos institucionales, se comprenden mejor las decisiones, son más diversos los puntos de vista, además, hay una mayor aceptación de las soluciones tomadas. (p. 32)

Por su parte, Chiavenato (2009), autor reconocido por su aporte al estudio de la psicología organizacional, resalta la importancia que tiene el valor intrínseco de los activos intangibles para el éxito de las organizaciones; esto es, el capital humano, que, según el autor, representa “la piedra central de la innovación y la competitividad de las organizaciones en un mundo cambiante, competitivo y globalizado” (p. 7). De ahí que, surge la relevancia del trabajo en equipo para generar una estructura organizacional adecuada y de una cultura organizacional que brinde impulso y apalancamiento desde los trabajadores hacia la empresa y viceversa; así, “cuando estos tres elementos (talentos, organización y comportamiento) se conjugan, tenemos todas las condiciones para que la organización se desempeñe en términos excepcionales” (Chiavenato, 2009, p. 8).

En este sentido, el trabajo de equipo encuentra su razón de ser en la necesidad de la organización de contar con un grupo de trabajo sólido con capacidad para proponer, innovar y llevarla a la consecución de sus objetivos, lo cual, difícilmente es posible si los trabajadores se ven expuestos a trabajar en ambientes laborales desmotivadores e individualistas.

2.4 Preguntas de Investigación:

¿Cuáles serán los pasos que se seguirán para la elaboración del taller de trabajo en equipo con docentes de la Unidad Educativa “Borja”?

¿Qué tan efectiva fue la metodología frente a las actividades ejecutadas?

2.5 Objetivo general:

Elaborar una propuesta de Desarrollo Personal en Trabajo en Equipo para Docentes de la Unidad Educativa Borja.

2.6 Objetivos específicos:

- Identificar los resultados críticos del informe de clima laboral.
- Elaborar una propuesta metodológica en trabajo en equipo.
- Aplicar la propuesta de trabajo en equipo al personal docente.
- Evaluar la metodología en trabajo en equipo propuesta.

2.7 Metodología:

La investigación, de acuerdo con el fin que persigue, se compone de un proyecto factible, ya que comprende diferentes fases: diagnóstico previo, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta; desarrollo de una metodología a seguir, diseño para la ejecución de actividades, aplicación de un taller de trabajo en equipo.

La propuesta tiene un enfoque metodológico cualitativo, ya que consta de experiencias vivenciales y la intervención de un grupo focal, es un tipo de investigación

prospectiva y de alcance descriptivo. También se trata de una investigación Propositiva, puesto que, basado en la realidad del clima organizacional percibida previamente en la institución, propone el desarrollo de un taller como estrategia para fomentar el trabajo en equipo entre los docentes de la Unidad Educativa “Borja”.

El universo está compuesto por el personal administrativo, directivo, de mantenimiento y docentes de la Unidad Educativa, ubicada en la zona urbana de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, con una población total de 180 empleados distribuidos en los diferentes departamentos. La muestra de estudio ha sido seleccionada a conveniencia, esto es, siguiendo criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Hombres y mujeres docentes que se encuentren actualmente laborando bajo contrato en la Unidad Educativa “Borja”
- Personal docente de la Unidad Educativa “Borja”.

Criterios de exclusión:

- Personal directivo, administrativo y mantenimiento de la Unidad Educativa “Borja”.

La falta de tiempo es un factor en contra para no aplicar el taller con todo el universo del establecimiento, por lo tanto, la muestra de estudio está compuesta por 120 docentes, según consta en el registro actual del personal de la Unidad Educativa “Borja.” Teniendo en cuenta que este taller podrá ser aplicado posteriormente al personal directivo, administrativo y mantenimiento de la institución.

En un primer momento, se identificará el resultado de los puntos críticos que surgieron en la investigación de clima, a través del informe entregado por parte del departamento de RRHH de la institución, en donde se destacaran los temas que abordaran la propuesta a ejecutar; la misma que pretende trabajar en tres sesiones con cuarenta participantes cada una, visualizando una duración de 5 horas, cada sesión.

Las actividades que se realizarán en el taller estarán direccionadas con técnicas de outdoor training. Una vez culminada la aplicación del taller se procederá a evaluar la eficiencia y eficacia de la metodología propuesta en trabajo en equipo; para cumplir este propósito se utilizará grupos focales, seleccionados a lazar, en cada sesión.

3. PLAN DE TRABAJO

3.1 Esquema tentativo:

Introducción

1. Marco teórico
2. Metodología de la investigación
3. Aplicación de los talleres
4. Evaluación de resultados
5. Conclusiones
6. Recomendaciones
7. Bibliografía
8. Anexos

3.2 Resultados esperados:

Los resultados que se espera con esta propuesta es que los docentes puedan identificar que el desarrollar la competencia de trabajo en equipo, es un factor indispensable para mantener un equilibrio tanto en lo laboral como en lo personal, más aún cuando los docentes son una pieza indispensable dentro de la institución.

Esperando obtener resultados satisfactorios, apegándonos al informe final que se realizará previo a la aplicación de grupos focales, los mismos que aportaran para determinar la eficiencia de la metodología aplicada en el taller.

3.3 Supuestos y riesgos:

La apertura de la Unidad Educativa Borja, para realizar este proyecto es al 100% ya que se ha identificado la necesidad de ofrecer un mejor desarrollo institucional, contando con el apoyo del departamento de talento humano, y el vicerrectorado; quienes nos da su total apoyo.

En caso de que se presente algún problema podremos aplicar esta misma propuesta en la “Unidad Educativa Francisco Eugenio Tamariz”

3.4 Cronograma:

(Anexo adjunto)

3.5 Presupuesto y Financiamiento:

Rubro-Denominación	Costo USD	Justificación ¿para qué?
Computador	300\$	Para utilizar de inicio a fin de la propuesta.
Materiales para el taller, insumos de papelería.	150\$	Para la aplicación del taller.
Memory flash	20\$	Para guardar toda la información.
Transporte	50\$	Para trasladarnos a realizar el taller, y buscar información en el colegio.
Total	520\$	

Los gastos serán solventados por las autoras de la propuesta.

4. REFERENCIAS Y ANEXOS

Referencias:

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México D.F.: Mc Graw Hill.

García, M., Camargo, J., Cervera, A., Hernández, A., & Romero, B. (2010). Relación entre grupos/equipos de trabajo y cambio organizacional en una empresa comercializadora. *Psicología. Avances de la disciplina*, 4(2), 31-46. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2972/297224090004.pdf>

Gutiérrez, G. (30 de Abril de 2014). *Desarrollo personal en la organización*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/desarrollo-personal-en-la-organizacion/>

Lerma, A. (2010). *Desarrollo de Nuevos Productos: Una Vision Integral*. México D.F.: CENGAGE Learning.

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Diaz de Santos.

Maxwell, J. (2001). *Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo*. Miami: Editorial Caribe. Obtenido de <http://mendillo.info/Desarrollo.Personal/Trabajo.en.equipo.pdf>

Toro, L. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13939/2/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf>

Anexos: La presente propuesta tendrá anexos de fotos y los resultados del grupo focal, el mismo que adjuntaremos al culminar el taller.

Daniela Salinas, Daniela Galán.

Máster, Mario Moyano.

Firma de responsabilidad

Estudiantes

Firma de responsabilidad

Director de tesis

Fecha de entrega: 05/19/ 2018

3.7.2 ANEXO 2

Informe en base a porcentajes entregado por el departamento de RRHH de la institución.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Nivel de satisfacción (administrativos)

Muy alto	24,24%
Alto	51,52%
Indiferente	21,21%
Bajo	3,03%

Nivel de satisfacción (Docentes básica elemental y media)

Muy alto	14,63%
Alto	48,78%
Indiferente	17,07%
Bajo	14,63%
Muy bajo	4,88%

Nivel de satisfacción (Docentes básica superior y bachillerato)

Muy alto	25,58%
Alto	41,86%
Indiferente	18,60%
Bajo	11,63%
Muy bajo	2,33%

Nivel de satisfacción (Docentes de inicial y preparatoria)

Muy alto	50,00%
----------	--------

Alto	45,00%
Indiferente	5,00%

Nivel de satisfacción (Mantenimiento)

Muy alto	45,45%
Alto	18,18%
Indiferente	9,09%
Bajo	9,09%
Muy bajo	18,18%

Nivel de compromiso (Administrativos)

Muy alto	60,61%
Alto	39,39%

Nivel de compromiso (Docentes básica elemental y media)

Muy alto	58,54%
Alto	36,59%
Indiferente	4,88%

Nivel de compromiso (Docentes básica superior y bachillerato)

Muy alto	67,44%
Alto	30,23%
Indiferente	2,33%

Nivel de compromiso (Docentes de inicial y preparatoria)

Muy alto	60,00%
Alto	40,00%

3.7.3 ANEXO 3

“GUIA DE ACTIVIDADES BASADAS EN LAS 5C DE TRABAJO EN EQUIPO”

ROMPE HIELO	
Título	LA TELARAÑA
Es ideal para...	Realizar un espacio de conocimiento y bienvenida
Objetivos	Conocer a todos los participantes.
Cantidad participantes	12
Elementos	Personas, madeja de hilo.
Tiempo	
Espacio	Coliseo UEB
Desarrollo de la dinámica	Se procede a formar un círculo con los participantes y estos tendrán que pasar la madeja de hilo de uno a otro quedándose con una punta, pero al pasar estos tendrán 5 minutos previos para hacer alguna pregunta a la persona a la que le llegara el hilo.
Cierre	Conocer con las personas que vamos a trabajar y abrir el taller.

“DESARROLLO DE LAS 5C DE PETERS”

COMUNICACIÓN	
Título	TRENES LOCOS
Es ideal para...	Desarrollar una buena coordinación.
Objetivos	Experimentar la coordinación, utilizando estrategias inusuales.
Cantidad participantes	12

Elementos	Personas, vendas, sillas para determinar el camino
Tiempo	15 minutos
Espacio	Coliseo UEB
Desarrollo de la dinámica	<p>De los 12 participantes se encontrarán vendados 11, solamente el ultimo tendrá que estar sin la venda, siendo así la única persona que podrá guiar a los demás, pero sin hablar.</p> <p>Para eso necesitan buscar una estrategia para lograr pasar de un lado otro evitando tropezarse.</p>
Cierre	¿Qué tan complicado es establecer confianza en los compañeros y que facilidad tenemos de transmitir un mensaje sin poder hablar?

COORDINACIÓN

Título	EL RELOJ
Es ideal para...	Desarrollar coordinación con todos los participantes
Objetivos	Que todo el equipo pueda coordinarse
Cantidad participantes	12 personas
Elementos	Pelotas, personas.
Tiempo	15 min
Espacio	Coliseo UEB
Desarrollo de la dinámica	<p>El facilitador pide que se realice un círculo con todos los integrantes del grupo y se le da a cada uno una pelota.</p> <p>Los participantes tienen que girar en forma de reloj, pero las pelotas tienen que quedar en el mismo lugar.</p> <p>Para eso deben establecer una estrategia.</p> <p>El reto consiste en que el grupo lo haga en el menor tiempo posible.</p>
Cierre	Establecer diferencias que existieron en el grupo, ¿qué estrategia se utilizó? ¿Se logró identificar coordinación?

COMPROMISO

Título	PARACHUTE
Es ideal para...	Comprometerse con el grupo y con uno mismo
Objetivos	Mejorar como equipo y trabajar en grupo
Cantidad participantes	12
Elementos	Parachute y personas
Tiempo	30 minutos
Espacio	Coliseo UEB
Desarrollo de la dinámica	Se entrega un parachute a los participantes y estos tendrán que pasar la pelota de lado a lado jugando vóley, el equipo que hace caer pierde.
Cierre	¿Qué logro identificar como equipo? ¿Cuál fue su compromiso dentro de esta actividad?

CONFIANZA

Título	ESPALDA CON ESPALDA
Es ideal para...	Mejorar la confianza con el grupo
Objetivos	Ayudar a todo el equipo a levantarse brindar confianza y confiar
Cantidad participantes	12
Elementos	Personas
Tiempo	30 minutos
Espacio	Coliseo UEB

Desarrollo de la dinámica	Se pide a los participantes que formen parejas, y tendrán que ponerse de espaldas luego tendrán que levantarse, pero con su propio peso, y así lo van haciendo primero en pareja, luego con 4 participantes, 8 participante, 12 y luego con todos.
Cierre	¿Qué tan fácil es entregar confianza y confiar? ¿Qué tan difícil es confiar en todo el equipo?

COMPLEMENTARIEDAD	
Título	TRANSPORTANDO AGUA
Es ideal para...	Comunicación altamente efectiva
Objetivo	Experimentar la sensación colectiva del éxito de la comunicación, compromiso, trabajo en equipo una vez conseguido el objetivo.
Cantidad participantes	12
Elementos	Vaso, agua, hilo, recipiente.
Tiempo	30 m.
Espacio	Coliseo UEB
Desarrollo de la dinámica	Los participantes tendrán que trasladar un vaso lleno de agua de un lado a otro y vaciarlo en un recipiente, los 12 participantes tendrán una punta y entre todos buscaran una estrategia para lograr el objetivo.
Cierre	¿De qué manera se siente comprometido con el equipo? ¿Qué tan importante es escuchar y algunas veces dejar de hacer nuestras ideas y cumplir las de los demás?

COLLAGE DEL EVENTO



