

Quito 1 de diciembre del 2008

Ingeniero
Jhonny Hidalgo
DIRECTOR EJECUTIVO
PRAT
Ciudad

*APROBADO
4
5 DEC. 08*

Estimado Ingeniero Hidalgo:

A continuación le presento el informe del taller dictado los días 22 y 23 de noviembre, en las instalaciones de la Escuela Politécnica Nacional a los trabajadores y empleados del INDA.

Aunque la propuesta presentada fijaba un taller de 24 horas, dividido en tres días de 8 (ocho) horas cada uno, se tuvo que recortar la ejecución de algunas actividades planificadas en vista que el PRAT autorizó el desarrollo del seminario en dos días de 8 (ocho) horas cada uno.

SEMINARIO DESARROLLO ORGANIZACIONAL

- Sensibilización al cambio
- Relaciones Interpersonales
- Modelo integrado de desarrollo empresarial

OBJETIVOS CUMPLIDOS:

1. Concienciar en la trascendencia de las funciones actuales del personal en la institución, a fin de brindar una mejor atención a su cliente interno y externo, mediante herramientas que permitan desarrollar habilidades y actitudes de cambio.
2. Desarrollar habilidades para la optimización de Relaciones interpersonales tanto internas como externas, manejando un enfoque de productividad y relaciones efectivas, colaborando así al cumplimiento de objetivos organizacionales.
3. Desarrollar habilidades de cooperación y de trabajo en equipo.

METODOLOGIA EMPLEADA:

La metodología empleada se conformó por: dinámicas grupales encaminadas a romper el hielo, y la aplicación de ejercicios que permitieron la reflexión de las actitudes que adoptaron los participantes en cada situación propuesta.

Desarrollo de puntos de vista que permitieron mayor elaboración de conceptos relacionados con los temas, participación práctica y evaluación de habilidades.

PUNTO CRÍTICO PRESENTADO POR LOS PARTICIPANTES:

En las intervenciones presentadas por los participantes se notó una falta de conocimiento sobre los cambios y la reestructuración interna de la institución, provocando malestar y confusión.

El malestar fue contrarestado con información dada en ese momento sobre procesos de reestructuración en otras instituciones tanto públicas como privadas.

CONCLUSIONES:

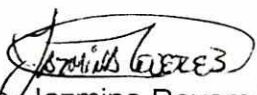
1. La falta de comunicación a nivel interno es evidente, esto provoca roces y conflictos que podrían ser evitados con una adecuada aplicación y utilización de las vías de comunicación internas.
2. Los participantes acudieron de manera obligatoria, lo que originó incomodidad entre los concurrentes, al constatar que la obligatoriedad no fue para todo el personal, principalmente para el personal de la matriz en Quito.
3. En el desarrollo del seminario se noto un interés positivo de los participantes frente a los temas planteados.
4. La participación de los asistentes fue dinámica, y se mostraron completamente dispuestos a ejecutar los conocimientos adquiridos para mejorar su desempeño en su trabajo diario.
5. Los asistentes solicitaron más cursos de capacitación principalmente en temas relacionados con áreas específicas de su trabajo, a más de otros cursos de capacitación en relaciones interpersonales y comunicación efectiva.

RECOMENDACIONES:

1. Mejorar los niveles de comunicación interna, de niveles directivos hacia los niveles operativos, principalmente si la información tiene que ver con la reestructuración de la institución.
2. Procurar mayor participación del personal, en cursos de motivación y relaciones interpersonales, a fin de evitar los roces en las tareas cotidianas, y mejorar así el nivel de participación y compromiso con los objetivos de la entidad.
3. Capacitar al personal de Quito, añadiendo los temas de trabajo en equipo, y estrategias de excelencia en servicio al cliente, para todo el personal.
4. La organización de los talleres y seminarios, debe ser planificada con anterioridad, y comunicada de manera oportuna a los participantes.

Con la confianza que la presente tenga una acogida favorable, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente;


Lic. Jazmina Rovere B.

Nº
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

*
✓