

INFORME DE CAPACITACIÓN Y MOTIVACIÓN DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SUBSISTEMAS

Fecha: Sábado 22 y Domingo 23 de noviembre de 2008.

Participantes: El día sábado asistieron un grupo de 23 funcionarios del INDA.

El día domingo asistieron un grupo de 14 funcionarios del INDA.

Personal: Como facilitador Arq. Carlos E. Wong L.
 Como auxiliar Arq. Esperanza S. Salazar M.

OBJETIVOS:

- 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.

DESARROLLO DEL PROGRAMA

Actividad	Metodología	Instrumento
SABADO 23 noviembre		
Conocimiento interpersonal	Experiencia vivencial	Dinámica
El Liderazgo	Reflexión grupal	Mat. Gráfico
Análisis de problemas Institución	Visual y oral	Carteles
Autoconocimiento personal	Exposición	Ventana Yohari
Autocontrol	Experiencia vivencial	Música naturaleza
DOMINGO 24 noviembre		
Aprehensión de conceptos	Participación grupal	Preguntas
Comunicación Interpersonal y la emoción sobre la razón.	Lecturas en común	Textos
Trabajo en Equipo	Experiencia vivencial	Dinámica
Cambios de actitud en trabajo	Reflexión	Dinámica
Establecimiento de Compromisos	Autocrítica	Examen
Evaluación final	Crítica	Cuestionario

PROBLEMAS SURGIDOS

- 1.- Poca receptividad inicial en algunos participantes debido a malestar por falta de comodidades en llegada a Quito.
- 2.- Inquietud por situación inestable del personal del INDA debido a cambios en la Dirección Ejecutiva y el proceso de reestructuración.
- 3.- Persona con deficiencia auditiva dentro del grupo.
- 4.- Al menos tres interrupciones de 20 minutos para organizar problemas de alojamiento y de logística de las siguientes capacitaciones.
- 5.- Retraso e inasistencia de catorce personas el día domingo.

SOLUCIONES

- 1.- Mediante las dinámicas de conocimiento se fue asimilando esta inconformidad.
- 2.- Se tuvo que abrir un espacio de escucha para los problemas principales de la Institución.
- 3.- La misma persona pidió se hablara mirando hacia él para que pudiera reconocer el movimiento de los labios.
- 4.- Acelerar la capacitación para cubrir estos desfases de tiempo.
- 5.- Dar tiempo para la llegada de la mayor parte de participantes. La ausencia de nueve personas no tiene solución.

CONCLUSIONES

Mediante la metodología vivencial, se logró que los participantes internalicen los conceptos, a fin de que queden integrados en la psicología personal de cada uno. Los participantes sintieron que los conceptos y experiencias tenían utilidad práctica para su vida laboral y familiar.

La percepción de los funcionarios respecto al interés de la Institución por capacitación es muy baja.

Existe esperanza de que los problemas mencionados en el taller sean atendidos por los directivos de la Institución. Adjunto el listado de Problemas principales percibidos por los funcionarios de la Institución para ser considerados por los directivos.

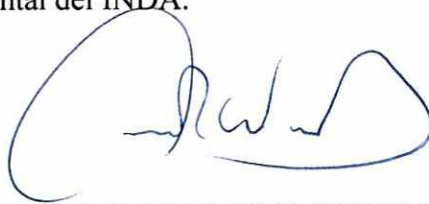
Los problemas que más se repitieron por parte de los participantes son:

- 1.- Excesiva concentración de recursos y centralización de funciones en la matriz que provoca lentitud en los trámites de legalización de tierras en las delegaciones. 85%. 10 repeticiones.
- 2.- Carencia de capacitación al personal en todas sus áreas especialmente de relaciones humanas, contabilidad nuevas leyes.
En diez años se ha tenido 2 capacitaciones. 100%. 8 repeticiones.
- 3.- Deficiente comunicación entre Matriz Distritos y Delegaciones, a destiempo sin reuniones de trabajo periódicas con directivos y analistas provinciales. 100%, 6 repeticiones.
- 4.- Presupuesto limitado USD 4'300.000 al año, para dar mejor servicio. Pocos vehículos y computadores para delegaciones e infraestructura física deteriorada: Imbabura, el Oro, Napo, Esmeraldas, Guayaquil.

RECOMENDACIONES

- 1.- Es recomendable implementar procesos continuos de capacitación a mediano plazo a fin de dar seguimiento a los cambios de hábitos de los funcionarios. Capacitaciones esporádicas tienen el riesgo de desvanecerse en el tiempo.
- 2.- Se debería atender las opiniones enunciadas por los funcionarios para tener una visión de primera mano de los principales problemas que se perciben a niveles medios dentro de la organización.

3.- Es fundamental iniciar con los procesos de descentralización y desconcentración administrativa y de recursos a fin de agilizar la tramitación de las legalizaciones de tierra, mandato fundamental del INDA.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'C' followed by 'E. Wong L.' in a cursive script.

ARQ. CARLOS E. WONG L.
FACILITADOR

TALLER DE CAPACITACIÓN Y MOTIVACIÓN
DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SUBSISTEMAS
GRUPO 3 ARQ. CARLOS E. WONG L. 23 de noviembre de 2008

LISTADO DE PROBLEMAS PRINCIPALES DE LA INSTITUCIÓN Y SU
FRECUENCIA DE REPETICIÓN

El presente listado muestra las opiniones de los asistentes al taller al preguntarse por:
¿Cuáles son los **tres principales problemas** de la institución en la que trabajo (INDA)?

El numero que consta abajo a la derecha, indica el número de opiniones repetidas respecto a ese problema.

Control deficiente de actividades y responsabilidades en los procesos de l INDA. 60%. 2	Duplicación de funciones entre el INDA, el PRAT y el MAE. El MAE despacha el 25% de certificados. 2
Uso inadecuado de recursos que se posee. No se orienta a gasto de mantenimiento. Poco ahorro. 2	Llegada impuntual de recursos para mejor desarrollo institucional. 100%. 1
Pago de subsistencia a Técnicos se cumple en 5%. Viáticos se consumen desde Quito. 2	Presupuesto limitado USD 4'300.000 al año, para dar mejor servicio. Pocos vehículos y computadores para delegaciones e infraestructura física deteriorada: Imbabura, el Oro, Napo, Esmeraldas, Guayaquil. 5
Deficiente igualdad de derechos y oportunidades en el INDA. 50% 1	
Lenta revisión de planos y avalúos de tierra, solo se despacha un 25%. Loja, Sucumbíos y Morona. 1	Los directivos deberían apoyar las iniciativas de los técnicos para el incremento de productividad de las fincas. 100% 1

Deficiente comunicación entre Matriz Distritos y Delegaciones, a destiempo sin reuniones de trabajo periódicas con directivos y analistas provinciales. 100%.

6

Carencia de capacitación al personal en todas sus áreas especialmente de relaciones humanas, contabilidad nuevas leyes.

En diez años se ha tenido 2 capacitaciones. 100%.

8

Escasa Planificación para agricultores con fincas menores a 100Ha. 100%.

2

Desinterés de algunos compañeros de la Matriz. 35%.

1

Excesiva concentración de recursos y centralización de funciones en la matriz que provoca lentitud en los trámites de legalización de tierras en las delegaciones. 85%.

10

Inestabilidad de Directivos de turno del INDA. 100%.

5

Desmotivación al personal en el trabajo. 50%.

2

Incumplimiento en la entrega de Títulos que provoca falta de credibilidad en el INDA, no se da preferencia a los trámites de delegaciones generándose tramitadores y corrupción. 90%.

6



ARQ. CARLOS E. WONG L.
FACILITADOR