

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Facultad de Ciencias de la Educación

Licenciatura en Educación



**Implicaciones en el trabajo de equipo, en los colaboradores de la  
Coordinación Departamental de Alfabetización de Jalapa**

(Artículo Especializado)

Joel Augusto Santillana Lima

Jalapa, noviembre 2013

**Implicaciones en el trabajo de equipo, en los colaboradores de la  
Coordinación Departamental de Alfabetización de Jalapa**  
(Artículo Especializado)

Joel Augusto Santillana Lima (Estudiante)

Lic. Jorge Adelino Pérez Ucelo (Asesor Tutor)

Lic. Walter Oswaldo Morales Catalán (Revisor)

Jalapa, noviembre 2013

## **Autoridades de la Universidad Panamericana**

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

**Rector**

M. Sc. Alba Aracely de González

**Vicerrectora Académica y Secretaria General**

M. A. César Augusto Custodio Cóbar

**Vicerrector Administrativo**

## **Autoridades de la Facultad de Ciencias de la Educación**

Lic. Dinno Marcelo Zaghi

**Decano**

DICTAMEN APROBACIÓN  
ARTÍCULO ESPECIALIZADO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ASUNTO: Joel Augusto Santillana Lima  
Estudiante de la carrera de Licenciatura  
En Educación, de esta Facultad  
Solicita autorización del Artículo Especializado para  
completar requisitos de graduación.

Dictamen No. 083 2013

Después de haber estudiado el anteproyecto presentado a esta Decanatura para cumplir con los requisitos del Artículo Especializado es requerido para obtener el título de Licenciatura En Educación se resuelve:

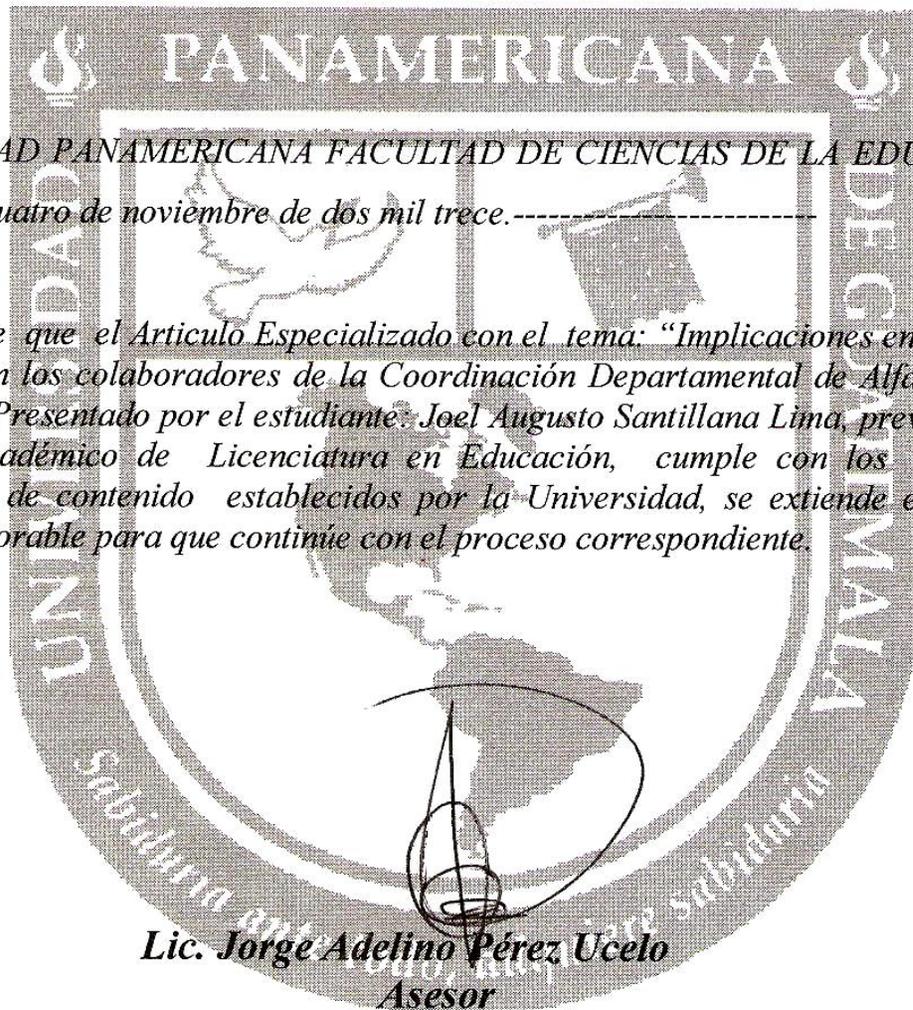
1. El anteproyecto presentado con el nombre de: *"Implicaciones en el trabajo de equipo, en los colaboradores de la Coordinación Departamental de Alfabetización de Jalapa"*. Está enmarcado dentro de los conceptos requeridos para su Artículo Especializado.
2. La temática enfoca temas sujetos al campo de investigación con el marco científico requerido.
3. Habiendo cumplido con lo descrito en el reglamento de egreso de la Universidad Panamericana en opciones de Egreso, artículo No. 5 del inciso a) al g).

Por lo antes expuesto, el estudiante Joel Augusto Santillana Lima.

4. Recibe la aprobación de realizar el Artículo Especializado, solicitado como opción de Egreso con el tema indicado en numeral 1.

  
**Lic. Dinno Marcelo Zaghi García**  
**Facultad de Ciencias de la Educación**  
**Decano**

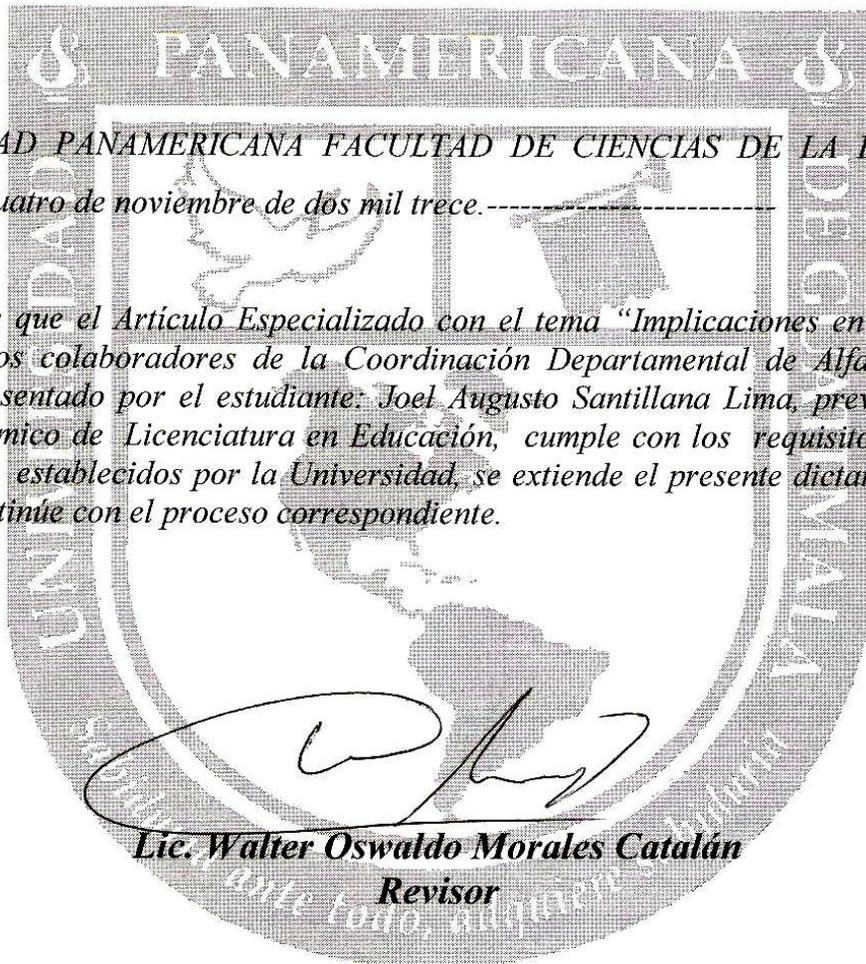




*UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,  
Guatemala cuatro de noviembre de dos mil trece.-----*

*En virtud de que el Artículo Especializado con el tema: "Implicaciones en el trabajo de equipo, en los colaboradores de la Coordinación Departamental de Alfabetización de Jalapa". Presentado por el estudiante: Joel Augusto Santillana Lima, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Educación, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*

**Lic. Jorge Adelino Pérez Ucelo**  
*Asesor*



*UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION,  
Guatemala cuatro de noviembre de dos mil trece.*

*En virtud de que el Artículo Especializado con el tema "Implicaciones en el trabajo de equipo, en los colaboradores de la Coordinación Departamental de Alfabetización de Jalapa". Presentado por el estudiante: Joel Augusto Santillana Lima, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Educación, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*

**Lic. Walter Oswaldo Morales Catalán**  
**Revisor**

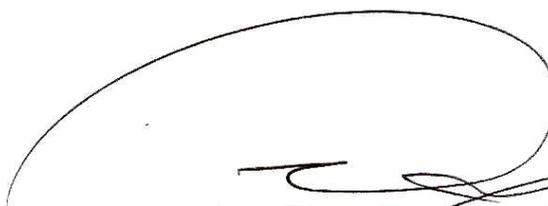


# UNIVERSIDAD PANAMERICANA

"Sapientia ante todo, adquiere sapientia"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, Guatemala a los cuatro días del mes de noviembre del dos mil trece.-----

*En virtud de que el Artículo Especializado con el tema "Implicaciones en el trabajo de equipo, en los colaboradores de la Coordinación Departamental de Alfabetización de Jalapa". Presentado por el estudiante: Joel Augusto Santillana Lima, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Educación, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad y con el requisito de Dictamen del Asesor (a)-Tutor (a) y Revisor, se autoriza la **impresión** del Artículo Especializado.*

  
**Lic. Dinno Zaghi García**  
**Decano**  
**Facultad de Ciencias de la Educación**

UNIVERSIDAD PANAMERICANA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DECANO  
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DE GUATEMALA

## Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
Antecedentes	1
Justificación	2
Objetivos	2
General	2
Específicos	3
Marco teórico	3
Metodología	7
Tipo de investigación	7
Sujetos de estudio	7
Población	7
Instrumentos	7
Técnicas	8
Resultados	9
Círculo de influencia	11
Cuadro para análisis de viabilidad del proyecto	12
Cuadro para análisis de factibilidad del proyecto “implicaciones en el trabajo de equipo”	13
Discusión de resultados	14
Conclusiones	15
Recomendaciones	16
Referencias Bibliográficas	17

## **Resumen**

En este artículo se presenta el estudio titulado Implicaciones en el trabajo en equipo, en los colaboradores de la Coordinación Departamental de Alfabetización de Jalapa, se realizó con el objetivo de Comprender las razones que fundamentan las acciones del personal de la Coordinación departamental de alfabetización en las prácticas del trabajo en equipo.

Se realizó una investigación de tipo Investigación-acción, se tomaron como sujetos de estudio a 9 colaboradores de la Coordinación Departamental de Alfabetización para recopilar información se aplicó una encuesta compuesta de 4 preguntas directas. Dentro de los principales resultados se evidencia que el 89% de colaboradores manifiestan problemas de comunicación dentro del personal que conforma el equipo de trabajo en la Coordinación Departamental de Alfabetización de Jalapa.

Por lo tanto se concluye que hace falta implementar mecanismos encaminados a fortalecer las relaciones tanto humanas como interpersonales en los colaboradores de la Coordinación Departamental de Alfabetización de Jalapa.

## **Introducción**

En la Coordinación Departamental de Alfabetización de Jalapa se observó que los colaboradores tanto técnicos como administrativos carecen de mecanismos para fortalecer la responsabilidad, la ética, la armonía y todos aquellos principios que debe ostentar el burócrata para el buen desempeño de sus labores.

En consecuencia se realizó una investigación-acción para dar respuesta al problema detectado. Actualmente son varios los problemas de administración que surgen en nuestro medio y que de alguna manera perjudican al empleado y porque no decirlo se ejecutan actividades en un ambiente de inconformidad, intranquilidad y pareciera que son impuestas las acciones que se tienen que realizar.

Dándole la importancia que merece el problema anterior se propuso realizar la presente investigación con el nombre de Implicaciones en el trabajo en equipo, en los colaboradores de la Coordinación departamental de alfabetización de Jalapa. Según se pudo develar por medio de la investigación ejecutada en la Coordinación Departamental de Alfabetización que el problema en mención tiene su origen en varias causas entre las cuales podemos mencionar las siguientes: falta de implementación de estrategias para liderar el trabajo en equipo, falta de liderazgo en equipos de trabajo, en el cómo fomentar el trabajo en equipo, mecanismos deficientes para crear un equipo de trabajo eficiente y comprometido, relaciones interpersonales y laborales deficientes entre otros.

Se considera de vital importancia la investigación anteriormente descrita por los aportes que se brindarán encaminados a fortalecer la buena armonía, la solidaridad, la responsabilidad, la ética y la excelencia así como crear un ambiente agradable y de cooperación mutua en los colaboradores de la Coordinación Departamental de Alfabetización y por ende disminuir y/o eliminar el problema que ha perjudicado las relaciones interpersonales y laborales del personal técnico y administrativo de la referida institución.

## **Antecedentes**

El ambiente laboral en la Coordinación Departamental de Alfabetización de Jalapa, no es nada favorable para la labor que se desempeña, evidenciándose múltiples problemas para ejecutar el trabajo encomendado, la investigación va enfocada a evidenciar las causas del problema y poder fortalecer las habilidades del trabajo de equipo en el personal de la Coordinación Departamental de Alfabetización de Jalapa.

Tomando en cuenta que dentro de las principales funciones de la Institución están: el Plan Operativo Anual (POA) que sirve como guía de todas las actividades que se desarrollan a nivel departamental, la coordinación con Organizaciones Gubernamentales y no Gubernamentales para obtener apoyo tanto logístico como material y pago de personal ejecutor del proceso y la ejecución de procesos de alfabetización; razones para implementar estrategias de trabajo en equipo eficiente y eficaz en la Institución.

## **Justificación**

Como primer aspecto a considerar en el presente trabajo, es demostrar por qué es importante el tipo de relaciones tanto humanas como interpersonales que se tienen en la Coordinación Departamental de Alfabetización de Jalapa, acción que permitirá, fortalecer el compañerismo, la unidad y la cooperación para lograr la armonía en un equipo de trabajo, siendo necesario para las tareas asignadas a cada uno de los integrantes para obtener mejores resultados.

El burócrata en el desempeño de sus funciones tiene la obligación de prestar un servicio con eficiencia, eficacia, responsabilidad, excelencia y con ética profesional, hacia esa finalidad converge el presente trabajo, considerando que el servicio público debe responder a la necesidad de los usuarios, en consecuencia se convierte de vital importancia las relaciones armónicas entre servidor y usuario.

Este trabajo permitirá que el desempeño que realizan los trabajadores sea en un ambiente agradable para lograr la eficiencia y la eficacia, siendo estos los indicadores que demuestren un alto rendimiento de los trabajadores en la referida institución.

## **Objetivos**

### **General**

Comprender las razones que fundamentan las acciones del personal de la Coordinación Departamental de Alfabetización en las prácticas del trabajo en equipo.

## Específicos

- Establecer la importancia que el personal le otorga al conocimiento formal sobre el trabajo en equipo.
- Determinar la importancia que el personal le otorga al conocimiento informal sobre el trabajo en equipo.

## Marco Teórico

El enfoque de la investigación se orienta a la investigación- acción, la que según Pérez, M., en la página de internet monografías.com, afirma que es una metodología de investigación que en la actualidad está generando en la sociedad una mayor capacidad de respuesta a los problemas de dicha sociedad, ya que el estudio se realiza en la comunidad no solamente por medio de un investigador que estudie la problemática desde afuera, sino que de manera integrada se involucre con cada uno de los miembros de la comunidad para estudiar los problemas y las posibles soluciones.

Habermas, (1971) relacionado a la Comunicación indica “es el proceso de emisión y recepción de mensajes dentro de una organización”. La comunicación dentro de una empresa adquiere un carácter jerárquico, basado en órdenes y mandatos, aceptación de políticas, etc. Es por ello que hay que destacar la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas y la cooperación entre directivos o altos mandos y trabajadores.

Habermas, (1971) agrega: que la comunicación ocurre cuando existe un sentido y compartido por quienes intervienen en esa interacción. En este proceso, una persona responde a un mensaje y

asigna un significado, una imagen mental que ayuda interpretar los fenómenos y desarrollar el sentido de entendimiento.

**Diversidad:** Esta se refiere a las características humanas, según Habermas, hacen a las personas diferentes una de otra. Las fuentes de la diversidad o de las características propias de cada persona pueden ser muchas, pero en general las características individuales sobre las cuales las personas no ejercen ningún control incluyen determinadas características biológicas como la raza, el género, la edad, ciertos atributos psicológicos, la familia y la sociedad en la cual se crio.

**Organización:** Es un grupo social compuesto por personas, tareas y administración, que forman una estructura sistemática de relaciones de interacción, tendentes a producir bienes y/o servicios para satisfacer las necesidades de una comunidad dentro de un entorno y así poder satisfacer su propósito distintivo que es su misión.

**Metas y Objetivos Comunes:** Tener metas y objetivos claros es esencial para la colaboración a nivel de institución, pues está demostrado que es una habilidad para ofrecer resultados. Los participantes del consorcio quieren ver que se hagan las cosas, sin metas, objetivos o actividades claras para el proceso de colaboración, no se sentirán comprometidos.

**Ambiente Laboral** de una empresa es un factor que tiene una gran incidencia en el desempeño, de la productividad del trabajador. Ha cobrado notoriedad, mediáticamente ante los elevados índices de suicidios de empleados en France Telecom, que han llevado a la conciencia pública la importancia de tener un adecuado ambiente laboral, pero muchas empresas no sienten ni piensan lo mismo.

Las empresas descuidan el ambiente laboral porque consideran que se requiere de mucha inversión para algo que no es primordial, pero se equivocan rotundamente, puesto que los costos de un ambiente laboral pésimo harán que el desempeño y productividad de los empleados

disminuya considerablemente, lo que resultará más costoso que si se hubiera invertido en el mejoramiento del ambiente laboral.

Para que un trabajador rinda, para que alcance todo su potencial, debe tener las condiciones adecuadas. No basta con que tenga un entrenamiento y las herramientas necesarias. Hace falta también que se sienta cómodo en su trabajo, en el medio, con sus compañeros de trabajo sobre todo, con sus líderes.

Desafortunadamente muchas empresas tratan a sus empleados como una mercancía más, olvidando que son humanos y que tienen necesidades especiales, necesidades que si no son satisfechas, no rendirán el 100% como espera la empresa.

Liderazgo: Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivo. Es tener la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar motivar y evaluar a un grupo o equipo-

Equipo de trabajo: Es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. El equipo de trabajo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr metas propuestas.

Tedesco (1995:136): sostiene que los equipos deben de trabajar sobre algunos de los valores, tales como, solidaridad, respeto, ética profesional, compromiso, que faciliten el trabajo y les permitan alcanzar los objetivos propuestos.

Compromiso Laboral: El compromiso de los trabajadores refleja la implicación intelectual y emocional de éstos con su empresa, y con ello su contribución personal al éxito de la misma. Los trabajadores comprometidos comparten una serie de creencias y actitudes que vistas en su conjunto reflejan el aspecto clave de la salud de la empresa. Información disponible en: [el-pais.com](http://el-pais.com)

El compromiso es un camino de doble vía entre empresa y trabajador. A la empresa le conviene el compromiso del trabajador y a éste ser convenientemente retribuido por ello. La empresa debe siempre tener en cuenta que el trabajador, antes del compromiso hacia la empresa que le contrata, tiene un compromiso con su profesión y su carrera.

Trabajo: Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración. Información disponible en: [www.definicion.org](http://www.definicion.org)

Equipo: Es un grupo de seres humanos que se reúnen y trabajan en conjunto para alcanzar una meta en común. Para esto, el equipo mantiene una cierta organización que le permite conseguir sus objetivos.

Ética Profesional: Trata del estudio moral y del accionar humano para promover los comportamientos deseables. Una sentencia ética supone la elaboración de un juicio moral y una norma que señala cómo deberían actuar los integrantes de una institución. Información disponible.

Responsabilidad: Es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

Una persona responsable es aquella que actúa conscientemente siendo él la causa directa o indirecta de un hecho ocurrido. Está obligado a responder por alguna cosa o alguna persona. También es el que cumple con sus obligaciones o que pone cuidado y atención en lo que hace o decide.

## **Metodología**

### Tipo de Investigación

La metodología es de investigación-acción la que según Pérez, M, afirma que es una metodología de investigación que en la actualidad está generando en la sociedad una mayor capacidad de respuesta a los problemas de dicha sociedad.

### Sujetos de estudio

Se tomaron como sujetos de estudios 9 colaboradores de la Coordinación Departamental de Alfabetización de Jalapa.

### Población

La población sujeta de estudio fue de 2 mujeres y 7 hombres.

### Instrumentos

Se aplicó una encuesta de 4 preguntas cerradas encaminadas a dar respuesta a nuestro objetivo de investigación.

## Técnicas

Se utilizó la técnica del FODA para realizar un diagnóstico institucional, según el autor Glagovsky, H. (2001) el FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual de una empresa u organización, permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permite en función de ello tomar decisiones acordes a objetivos y políticas formuladas

Se utilizó la técnica de la Encuesta para recopilar información, según Thompson I. (2006) es un instrumento de investigación de mercadeo que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica. Este instrumento es fácil de aplicar a un individuo en particular en busca de información.

## Resultados

Se realizó un FODA Institucional obteniéndose los resultados siguientes

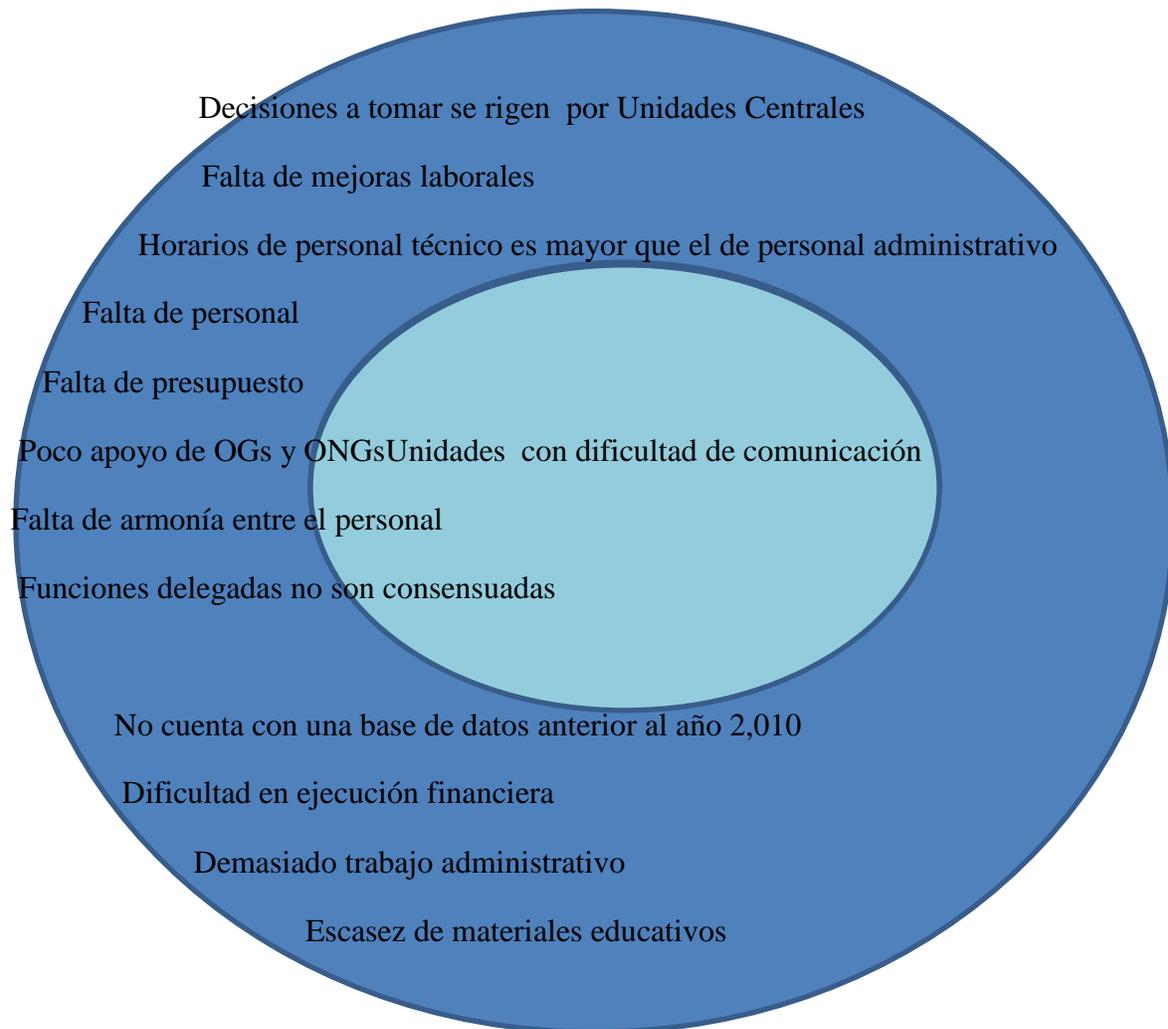
<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Estabilidad Laboral</li> <li>+POA bien definido</li> <li>+ Personal con experiencia, desarrolla su función con esmero</li> <li>+ Se cuenta con presupuesto</li> <li>+ Materiales acordes a la educación de adultos</li> <li>+ Transparencia en el gasto</li> <li>+ Trabajo en equipo</li> <li>+ Políticas de ascenso</li> <li>+ Personal Técnico y Administrativo muy profesional</li> <li>+ Acceso a eventos de capacitación permanente</li> <li>+ Estructura organizacional de la Institución</li> <li>+ Experiencia y conocimiento sobre proceso de Alfabetización</li> <li>+ Alianzas estratégicas con OGs y ONGs</li> <li>+ Fundamentación legal</li> <li>+ Descentralización financiera</li> <li>+ Presupuesto asignado según el POA</li> <li>+Disciplina laboral</li> <li>+ Cobertura en todo el Departamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Apoyo de OGs y ONGs</li> <li>+ Interés de otros sectores en reducir el índice de analfabetismo</li> <li>+ Políticas de Gobierno</li> <li>+ Cobertura en todos los municipios</li> <li>+ Gestión de recursos</li> <li>+ Divulgación del proceso</li> <li>+ Participación voluntaria</li> <li>+ Mejorar la credibilidad del proceso</li> <li>+ Coordinación con otras instituciones</li> <li>+ Brindar servicios educativos de mejor calidad</li> <li>+ Apoyo en actividades e otras instituciones con personal especializado</li> <li>+ Desarrollar proyectos productivos en coordinación con otras instituciones</li> <li>+ Proyección para la disminución del índice de Analfabetismo</li> <li>+ Declarar libres de analfabetismo a dos municipios en el año 2,014</li> <li>+ Flexibilidad para proyectos productivos</li> <li>+ Desarrollo educativo en las comunidades</li> <li>+ Ayuda a estudiantes practicantes</li> <li>+Apoyo estudiantes universitarios</li> </ul>

<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Apatía en el desarrollo de actividades para el sostenimiento de grupos</li> <li>+ Deficiencia en clima laboral</li> <li>+ Falta de comunicación en todos los niveles</li> <li>+ Falta de mejoras laborales</li> <li>+ Dificultad en ejecución financiera</li> <li>+ Escasez de materiales educativos</li> <li>+ Unidades de trabajo con dificultad de comunicación</li> <li>+ incertidumbre del plan estratégico institucional del 2,016 en adelante</li> <li>+ Decisiones a tomar se rigen por unidades centrales</li> <li>+ Horarios de personal técnico es mayor que el administrativo</li> <li>+ Funciones que se delegan no son consensuadas</li> <li>+ No todo el personal está comprometido con la institución</li> <li>+ Capacidad limitada para invertir en proyectos productivos</li> <li>+ No se cuenta con registros digitales de años anteriores al 2,010</li> <li>+ No se cuenta con inmueble propio</li> <li>+ Demasiado trabajo administrativo impide la supervisión</li> <li>+ Falta de personal para atención Técnico y Financiera</li> <li>+ Falta de Armonía entre el personal</li> <li>+ Falta de presupuesto para pago de oficina en los municipios</li> <li>+ Conflicto entre personal técnico y administrativo por malas estrategias</li> <li>+ Poco apoyo de OGs y ONGs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+Intereses políticos y personales</li> <li>+ Desarrollo de programas de alfabetización de otras instituciones</li> <li>+ Programas de gobierno que provocan en la población intereses económicos y/o especie.</li> <li>+ Dificultad en la formación de grupos por falta de interés de la población</li> <li>+ Falta de apoyo de OGs y ONGs</li> <li>+ Elevadas e impuestas metas de atención</li> <li>+ Los porcentajes de promoción están fuera de parámetros reales</li> <li>+ Ausencia de materiales provoca desinterés y deserción en la población</li> <li>+ Políticas de Gobierno no son aplicables al proceso</li> <li>+ Por falta de proyectos los procesos no pueden desarrollarse efectivamente</li> <li>+ Por no contar con registros digitales de años anteriores al 2,010 se inscriben personas inclusive que ya fueron promovidas, lo que hace que el dato estadístico no sea confiable</li> <li>+ Deserción por no cumplimiento de programas sociales de gobierno</li> <li>+ Debilidad en la supervisión hace que el proceso sea de mala calidad</li> <li>+ Desintegración de grupos por falta de interés de participantes</li> <li>+ Baja promoción por deserción de participantes</li> <li>+ Por fenómenos naturales puede destruirse los archivos físicos quedando la Coordinación Departamental sin ningún dato para consultas, específicamente en cuadros de resultados finales de evaluación</li> </ul>

Fecha de realización viernes 26 de abril de 2,013

## Circulo de influencia

Esta es una técnica por medio de la cual, las debilidades pasan a ser opciones a trabajar, tomando en cuenta que las opciones que se encuentran en el círculo del centro son las más viables y factibles de realizar por el tiempo que se dispone para su ejecución.



1. Unidades con dificultad de comunicación
2. Falta de armonía entre el personal
3. Funciones delegadas no son consensuadas

## Cuadro para análisis de viabilidad del proyecto “Implicaciones en el trabajo en equipo”

CRITERIOS PARA PRIORIZACIÓN DE OPCIONES		OPCIÓN 1		OPCION 2		OPCION 3	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	¿Se enmarca dentro de las políticas actuales del CONALFA?		x		x		x
2	¿Puede obtenerse el visto bueno de La Coordinación Departamental de Alfabetización?	x		x		x	
3	¿Cuenta con la aprobación del Coordinador Departamental de Alfabetización?	x		x			x
4	¿Tendrá alta prioridad dentro de los proyectos del CONALFA?		x	x			x
5	¿Se mantendrá la ejecución del proyecto si hay cambio de autoridades?	x		x			x
6	¿Cuenta con experiencia para administrar los recursos humanos, físicos y financieros del proyecto?		x	x			x
7	¿Podrá coordinar con OGs y ONGs la ejecución del proyecto?		x	x			x
8	¿Los y las beneficiarios aceptan el proyecto de Desarrollo de Habilidades para el Trabajo en Equipo?		x	x		x	
9	¿El proyecto cuenta con plan para sostenibilidad?		x	x			x
10	¿Favorece el proyecto el desarrollo educativo de la Coordinación Departamental de Alfabetización?	x		x		x	
11	¿Es urgente para el personal de la Coordinación Departamental de Alfabetización la realización del proyecto?		x		x		x
12	¿Beneficia a la mayoría del personal de la Coordinación Departamental realización del proyecto?	x		x		x	
13	¿Ofrece facilidades en su ejecución el proyecto?		x	x			x
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
<b>PRIORIDAD</b>		<b>2</b>		<b>1</b>		<b>3</b>	

1. Unidades con dificultad de comunicación
2. Falta de armonía entre el personal
3. Funciones delegadas no son consensuadas

### Cuadro para análisis de factibilidad del proyecto “Implicaciones en el trabajo de equipo”

CRITERIOS PARA PRIORIZACIÓN DE OPCIONES		OPCIÓN 1		OPCIÓN 2		OPCIÓN 3	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	¿Es contrario el proyecto a las políticas actuales del CONALFA?		x		x	x	
2	¿Puede obtenerse la desaprobación del Coordinador Departamental de Alfabetización?		x		x	x	
3	¿Cuenta con oposición del Coordinador Departamental de Alfabetización?		x	x			x
4	¿Se ha trabajado con la coordinación dentro de los proyectos de la Coordinación Departamental?		x		x		x
5	¿Se mantendrá la ejecución del proyecto si hay cambio de Coordinador Departamental?		x		x		x
6	¿Cuenta con experiencia para administrar los recursos humanos, físicos y financieros del proyecto?		x		x		x
7	¿Se ha coordinado acciones de OGs y ONGs en la ejecución del proyecto?		x		x		x
8	¿Los y las beneficiarios aceptan el proyecto Desarrollo de Habilidades para el trabajo en equipo, pues es compatible con su labor?		x	x		x	
9	¿El proyecto cuenta con plan para sostenibilidad?		x		x		x
10	¿Se cuenta con los recursos necesarios para la implementación del proyecto?		x		x		x
11	¿Ofrece facilidades en su ejecución el proyecto?		x	x			x
<b>TOTAL</b>		0	11	2	8	3	8
<b>PRIORIDAD</b>		<b>3</b>		<b>1</b>		<b>2</b>	

4. Unidades con dificultad de comunicación
5. Falta de armonía entre el personal
6. Funciones delegadas no son consensuadas

## **Discusión de resultados**

Según el Coordinador Departamental manifiesta que es de vital importancia el estudio realizado por la visión que este conlleva, el cual fortalecerá la buena armonía de todo el personal que labora en la Coordinación Departamental de Alfabetización y poder trabajar de forma eficaz y eficiente.

El resto de colaboradores manifiestan que cuando se toma una decisión la comunicación no se maneja en todas direcciones para trabajar con objetivos y metas comunes de la institución. Se evidenció que no existe ninguna estrategia para fortalecer el liderazgo y el trabajo de equipo en la referida Institución.

## **Conclusiones**

Las razones que fundamentan las formas de relación entre el personal de la Coordinación Departamental de Alfabetización son de forma especial en relación a la falta de comunicación personal efectiva.

El personal de la mencionada Coordinación conoce, explica y fundamenta claramente cuáles son las causas de la mala relación laboral.

El personal técnico y administrativo de la Coordinación Departamental de Alfabetización de Jalapa se compromete a mejorar la relación afectiva para que su desempeño laboral sea en un ambiente agradable.

## **Recomendaciones**

Ante la falta de comunicación personal entre colaboradores se recomienda implementar estrategias de comunicación efectiva para todo el personal.

Ante la causa de mala relación laboral de los colaboradores se recomienda realizar talleres de relaciones humanas e interpersonales por lo menos cada 2 meses.

Ante el compromiso de los colaboradores de mejorar la relación laboral se recomienda crear estrategias de incentivación al personal y darle el debido seguimiento.

## Referencias Bibliográficas

Diseño Curricular del Comité Nacional de Alfabetización, (2008). *Asignación de Presupuesto y Fuentes para Ejecución*. Guatemala

Dyer y de Valverde, B, Acosta, M.E. (1988). *Formación de equipos, problemas y alternativas*. Buenos Aires

Glagosky, Hugo. (2013). *Definición de FODA*. Argentina

Habermas, J. (1997). *Teoría de la acción*. Madrid

Hashuel, Patricia. (2013). *Poder de determinación*. Argentina

Hernández, Amelia. (2013). *Liderazgo y Habilidades Gerenciales*. México

Jiménez, José. (2007). *El compromiso laboral*. España

López, Arturo. (2013). *El trabajo en equipo*. Paraguay

Tedesco, JC. (1995). *El nuevo pacto educativo*. España

Thompson, Iván. (2006). *Tipos y medios de comunicación*. USA

Thompson, Iván. (2005). *Definición de encuesta*. USA