

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
CARRERA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

“Análisis del trabajo en equipo en una organización y el mejoramiento de las relaciones laborales por medio de Coaching profesional”

AUTOR:

Bach. Medina Seminario, Juan Carlos

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO INDUSTRIAL

ASESOR:

DR. VEGAS GALLO, EDWIN AGUSTIN

ID ORCID: 0000-0002-2566-0115

DNI: 02771235

LIMA- PERÚ

2024



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

INFORME DE SIMILITUD

N°042-2024-UPCI-FCI-REHO-T

A : MG. HERMOZA OCHANTE RUBÉN EDGAR
Decano (e) de la Facultad de Ciencias e Ingeniería

DE : MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Trabajo de Suficiencia Profesional:
BACHILLER MEDINA SEMINARIO, JUAN CARLOS

FECHA : Lima, 1 de octubre de 2024.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático Turnitin (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado el Trabajo de Suficiencia Profesional titulada: “ANÁLISIS DEL TRABAJO EN EQUIPO EN UNA ORGANIZACIÓN Y EL MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES POR MEDIO DE COACHING PROFESIONAL”, presentado por el Bachiller MEDINA SEMINARIO, JUAN CARLOS.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que el Trabajo de Suficiencia Profesional en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 10%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDE CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,



MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

**Recibo digital turnitin*

**Resultado de similitud*

Dedicatoria

Quiero dedicarle este trabajo académico a mis padres y a mi familia, por ser ellos las personas que siempre han motivo mis esfuerzos y me han proporcionado la energía necesaria para sacar adelante mis proyectos.

Agradecimiento

Quiero agradecerle a Dios por haberme ayudado a lograr este gran objetivo en vida, también quiero presentar mi agradecimiento a todas las personas que me ayudaron y creyeron en mi en este camino académico y a mi alma mater, por haberme formado profesionalmente.

Declaración de Autoría

Nombres : JUAN CARLOS

Apellidos : MEDINA SEMINARIO

Código : 1401000292

DNI : 26721450

Declaro que, soy el autor del trabajo realizado y que es la versión final que he entregado a la oficina del Decanato de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

Asimismo, declaro que he citado debidamente las palabras o ideas de otros autores, refiriendo expresamente el nombre de la obra y página o páginas que me sirvieron de fuente.

Jesús María, julio del 2024.

ÍNDICE

Caratula.....	1
Informe de similitud.....	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Declaración de autoría.....	5
Índice.....	6-7
Introducción.....	8
CAPITULO I: Planificación del Trabajo de Suficiencia Profesional	9
1.1. Título y descripción del trabajo	9-10
1.2. Objetivo del trabajo	10
1.3. Justificación	10-11
CAPITULO II: Marco Teórico.....	12
2.1. Identificación de las deficiencias del trabajo en equipo.....	12-17
2.2. Herramientas de aprendizaje para mejorar el trabajo conjunto.....	17-24
CAPITULO III: Desarrollo de actividades programadas.....	25
3.1. Herramientas coaching para mejorar el trabajo en equipo.....	25-28
3.2. Planes de acción para mejorar trabajo en una organización.....	28-30
CAPITULO IV: Resultados Obtenidos.....	31-32
Conclusiones	33-34
Recomendaciones	35
Referencia bibliográfica.....	36

Anexos	37
Anexo 1: Evidencia de similitud digital.....	37-39
Anexo 2: Autorización de publicación en repositorio.....	40

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de suficiencia profesional, tiene por objetivo central, atendiendo a la problemática que aqueja a las organizaciones nacionales, identificar las falencias y deficiencias que dificultan realizar objetivamente el tan deseado trabajo en equipo eficiente y productivo para la organización, en donde tuve el privilegio de prestar mis servicios profesionales ocupando; en ese sentido, el problema observado como común de nominador en las organizaciones nacionales, es que el trabajo en equipo no viene cumpliendo con su finalidad pese a los esfuerzos que realizan los directivos de diferentes organizaciones a efectos de mejorar esta falencia; al mismo tiempo, es oportuno precisar, que muchas de estas falencia se deben exclusivamente a que sus colaboradores no se identifican con su institución, por ende, muchos trabajadores simplemente se dedican a cumplir horarios muchas veces sin producir nada durante el día, es decir, que el día laboral, se ha convertido en una mera obligación de cumplimiento respecto de las responsabilidades asumidas, pero sin mayor proyección.

Dentro de este orden de ideas, preliminarmente se puede establecer que existen fuentes de estímulo en el lugar de trabajo que finalmente van a moldear la personalidad laboral del trabajador, así como también la preocupación externa a sus labores, es decir fuentes de distracción que en buena cuenta van a dar como resultado un potencial humano eficiente o todo lo contrario, por ello, la labor de selección y capacitación constante, son fundamentales.

CAPITULO I.- Planificación del Trabajo de Suficiencia Profesional

1.1. Título y descripción del trabajo

Título del Trabajo

El presente trabajo de suficiencia profesional lo he titulado: análisis del trabajo en equipo en una organización y el mejoramiento de las relaciones laborales por medio de coaching profesional.

Descripción del Trabajo

El principal desafío adaptativo observado en las organizaciones de nuestro medio, al menos en promedio, es la falta de identificación de sus trabajadores para con su institución, ya sea por falta de empatía o falta de comunicación de sus directivos para con sus colaboradores, por ende, al no identificarse con ella, el trabajo en equipo resultaba deficiente, trayendo consigo una serie de anomalías que perjudican los objetivos de las organizaciones.

En esta misma línea de pensamiento, se puede resaltar que esta falta de identificación del trabajador para con su institución traerá consigo otros problemas que finalmente no sólo perjudicarán al trabajador propiamente hablando, sino a la organización, dado que este, en vez de resultar un colaborador, representará una carga para la empresa.

1.2. Objetivo del presente trabajo

Que, como principal objetivo en la presente investigación, trataremos de resaltar la importancia del trabajo en equipo dentro de una organización y la importancia que tiene el factor humano en la producción o resultados que debe ostentar un empresa a efectos de mantenerse activa en el mercado, por ello, a través de las diferentes herramientas que ofrece el coaching profesional, trataremos de identificar las falencias que deterioran el trabajo en equipo y al mismo tiempo, mediante una serie de herramientas de gestión, neutralizar y contrarrestar estas falencias.

1.3. Justificación

Que, el trabajo en equipo dentro de una organización es importante a efectos de mantener en el mercado a la empresa, caso contrario, esta podría sufrir graves reveses en su desarrollo, por ello, a través de una serie de herramientas de gestión, mediante coaching profesional, dentro de la

presente investigación, trataremos de destacar las falencias más frecuentes que se presentan en la realidad, y al mismo tiempo, presentaremos una serie de herramientas con las que se pretenderá subsanar esta anomalías.

CAPITULO II.- Marco Teórico

2.1. Identificación de las deficiencias del trabajo en equipo. –

Manejo de situaciones de incertidumbre y riesgo. -

En este punto de partida del presente trabajo de suficiencia profesional, debemos de resaltar que el clima laboral dentro de una organización debe ser el más agradable y propicio para las labores cotidianas, caso contrario, es decir, en un ambiente laboral sometido a tensión propiciada por el maltrato o la deficiente atención de sus autoridades para con sus trabajadores o incluso debido al pago impuntual de los haberes de los colaboradores, evidentemente traerá consigo que los trabajadores o colaboradores en una organización, descuiden sus obligaciones a efectos de satisfacer sus necesidades inmediatas, vale decir, los pagos que tiene que atender al concluir cada mes; en consecuencia, esta anomalía trae consigo la desatención de las obligaciones laborales, la deficiencia del trabajo en equipo y por ende, la no identificación del trabajador para con su institución.

En ese sentido, concordadamente con lo subrayado anteriormente, tenemos que el trabajador se encontrará en constante incertidumbre al no tener la seguridad de que finalizado el mes de labores sus remuneraciones serán atendidas oportunamente o de manera total; en consecuencia el trabajador se encontrará irrito y desconfiado de sus autoridades, por ende, los intentos que realizará la organización a efectos de mejorar el trabajo en equipo de sus trabajadores, no rendirá ningún fruto, por cuanto el colaborador tendrá sus expectativas cifradas en otras actividades a efectos de satisfacer sus necesidades mensuales.

Dentro de esta línea de pensamiento, tenemos que la falta de identificación de los trabajadores para con su institución y por ende la deficiencia del trabajo en equipo se encuentra estrechamente vinculada al pago deficiente de las remuneraciones, en ese sentido, se tendrán que tomar acciones inmediatas a efectos de satisfacer los pagos oportunos de los trabajadores, por cuanto de persistir esta anomalía común en nuestros tiempo, el trabajador perderá la confianza en sus autoridades, deviniendo todo esfuerzo en nulo a efectos de mejorar dicha relación, aunándose a ello, a que el trabajador tendrá el pretexto idóneo para resistirse al cambio, vale decir, “sino me pagan...no hago nada”.

Los niveles de conciencia según Barrett. - estos niveles son 7:

- Nivel de supervivencia y seguridad. - conforme a lo descrito en la primera parte del trabajo de suficiencia profesional, es evidente que este

nivel si se encontrará presente en las organizaciones que sometan a sus trabajadores a dichas anomalía, puesto que el colaborador en determinado momento se acostumbró a percibir una remuneración pagada en partes realizando el mínimo esfuerzo.

- Nivel de relaciones. - si bien es cierto, las autoridades de toda organización se preocupan en mejorar la puntualidad en el pago de sus colaboradores, el ambiente de camaradería se verá seriamente resquebrajado, si no se toma en cuenta dicha acción de mejoramiento, o no se cumplen los acuerdos adoptados con los trabajadores, en ese sentido se podría concluir que este nivel no existe.

- Nivel de autoestima. - puedo precisar que este nivel no se encontrará presente propiamente dicho dentro de una institución sometida a las anomalías antes descritas; sin embargo, existen otros medios de levantar la autoestima de los trabajadores que se pueden adoptar a efectos de no generar trabajadores problema dentro de la organización.

- Nivel de transformación. – conforme a las anomalías anotadas y en el caso de que estas sean desatendidas, podrá decirse que este nivel se encontrará ausente dentro de una institución, por cuanto la masa laboral se encontrará distraída en satisfacer sus necesidades inmediatas y por ende descuidará su superación personal y profesional.

- Cohesión Interna. - este nivel virtualmente no existirá dentro de una institución, por cuanto tal como he precisado en la parte introductoria

de la presente investigación, el principal problema que afrontará una organización, será era la falta de identificación de sus trabajadores y por ende un deficiente trabajo en equipo.

- Contribución o cohesión externa. - como por todos es sabido una organización depende de sus trabajadores, por cuanto éstos vendrían a ser el motor inagotable para su funcionamiento; en ese sentido, una organización que por desidia no atiende las necesidades de sus trabajadores, inevitablemente los perderá, empezando por los más probos y los más capacitados.

- Servicio. – una institución que no pueda solventar sus propios problemas, jamás podrá prestar servicio a otra institución o servicio a la comunidad, por ende, la empresa moderna no solamente se caracteriza por sus altos objetivos respecto a la producción, sino también, de que sea capaz de actuar con responsabilidad social, en ese sentido, teniendo en consideración las anomalías que presentan las empresas en nuestro medio, no podrán hacer labor social.

Valores presentes y valores ausentes dentro de mi institución. - Teniendo en cuenta la experiencia vivida dentro de la casa de estudios materia del presente informe, puedo precisar que se encontraban presentes valores muy importantes como por ejemplo la puntualidad y el respeto; al mismo tiempo, puedo precisar que era evidente que se encontraban ausentes el compromiso y el liderazgo.

Valores presentes. -

- Puntualidad. – conforme a la problemática descrita que afecta a la empresa de nuestro medio, tenemos que la puntualidad será uno de los valores resaltantes en los trabajadores, pues siempre a pesar de las anomalías anotadas, respetarán los horarios, tanto en la entrada como en la salida.

- Respeto. - en el mismo sentido del ítem anterior, el valor respeto siempre estará presente en la relación directivos trabajadores, sin embargo, es innegable que existirá un rechazo solapado de los trabajadores para con sus directivos.

Valores ausentes. -

- Compromiso. - este es el punto central de toda la gestión deficiente en una organización atendiendo a las falencias anotadas, pues no existirá ningún tipo de identificación del trabajador para con su institución en el supuesto negado que éstas no sean atendidas de manera inmediata y lo más importante, que las anomalías que se presente entre trabajador y empresa, no sean reiteradas; dado que esto podría acarrear el no restablecimiento de la conexión entre el trabajador y sus directivos.

- Liderazgo. - evidentemente los directivos de una organización que no sepan manejar los altibajos a los que esta sometida toda empresa moderna, no tendrán la capacidad para recuperar la confianza de sus colaboradores, por cuanto si bien es cierto la forma de pago de los

trabajadores es de vital importancia, es importante transmitir seguridad a los trabajadores en que será atendidos a pesar de los problemas que enfrente la organización, es decir, reunirlos y explicarles los momentos difíciles que atraviesa la institución y asegurarles que los momentos difíciles serán transitorios.

d. Creencias limitantes. – evidentemente, un trabajador descontento, será un problema potencial en contra de la institución, siendo al mismo tiempo una carga laboral que finalmente podrá explotar en sedes judiciales; sin embargo, al margen de ello, una trabajadora que no se identifica con su institución y no es atendido oportunamente con sus haberes, simplemente no se capacitará y no podrá aportar nada nuevo e innovador en favor de la organización.

2.2. Herramientas de aprendizaje para mejorar el trabajo conjunto. -

La Herramienta más utilizada para las etapas de aprendizaje para el mejoramiento de las relaciones laborales e identificación del trabajador con su organización, está constituida por la línea de evaluación, ya que ésta herramienta es usada con el fin que los colaboradores puedan desdramatizar la situación que están viviendo, ser más objetivos al momento de evaluar la problemática y poder buscar soluciones como por ejemplo puentes de comunicación respecto a los incumplimientos contractuales en relación al pago de sus honorarios, organizar reuniones con los directivos para que estos últimos pudiesen explicar la situación la

organización, establecer acuerdos que satisfagan mutuas necesidades, entre otros; a efectos de mejorar la situación que estaban atravesando y no sólo desentenderse de sus labores, generando un clima hostil en la organización y por ende la no identificación con la institución y la falta de trabajo en equipo.

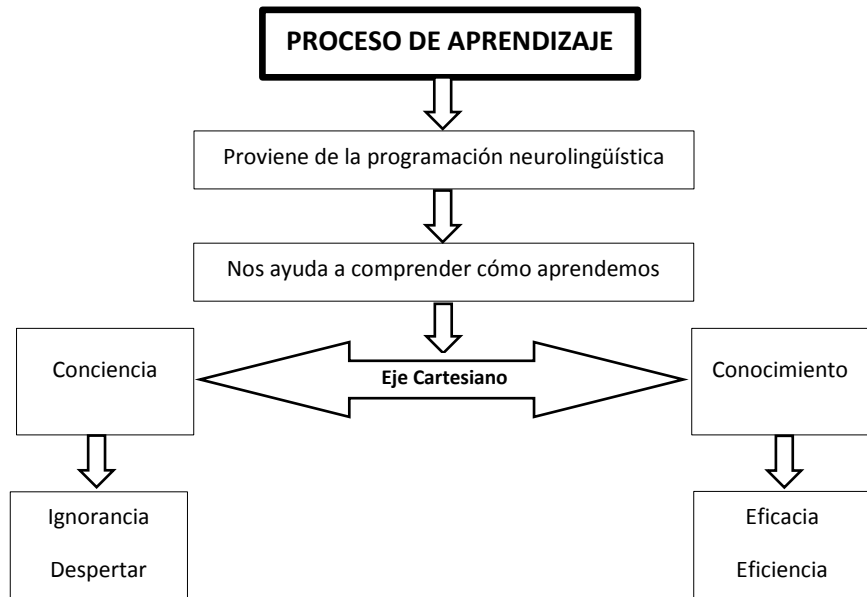
Por otro lado, la Herramienta denominada gráfica de Maslow, es usada para formar o descubrir líderes, por cuanto tal como hemos detallado en el desarrollo del presente trabajo, la no identificación con la institución y la falta de trabajo en equipo se deberán específicamente a la desatención de las autoridades de la empresa para con sus trabajadores, entonces, a efectos de crear trabajadores problema, es importante que las autoridades de la organización atiendan oportunamente las anomalías que reportan sus trabajadores a efectos de mejorar el problema adaptativo encontrado; en buena cuenta, tenemos que esta herramienta lo que busca es que el líder satisfaga oportunamente las necesidades de sus colaboradores a efectos de que éstos cumplan satisfactoriamente con sus funciones.

Selección de Herramientas.

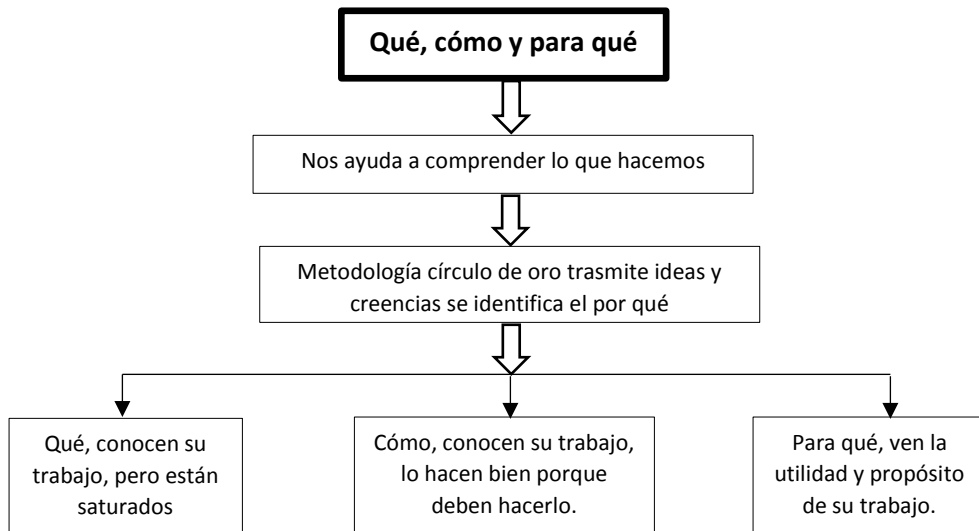
Herramientas del Coaching personal. -

En este primer grupo de herramientas seleccionadas correspondientes al coaching personal, he considerado pertinente seleccionar las siguientes 05 herramientas:

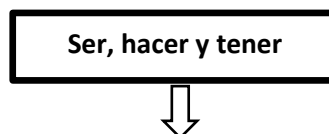
a. Proceso de aprendizaje.

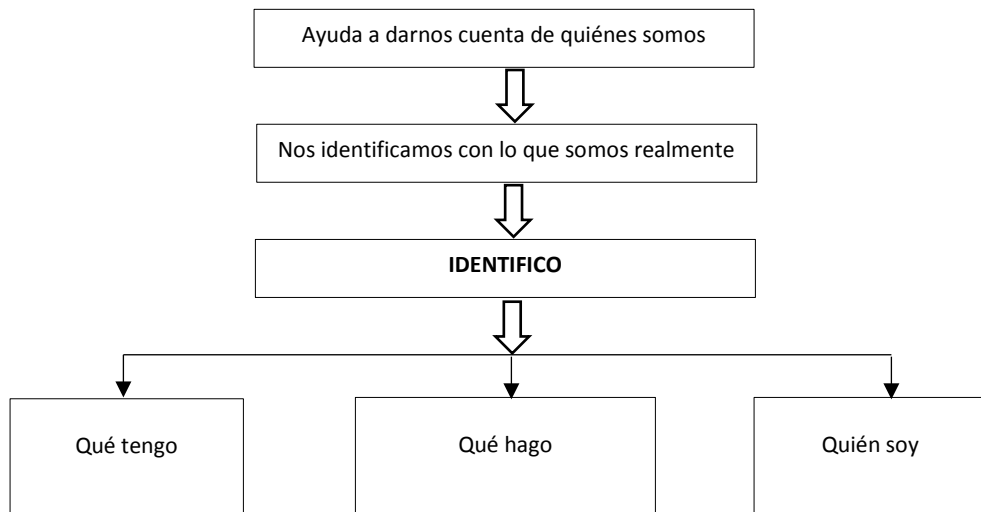


b. Qué, cómo y para qué.

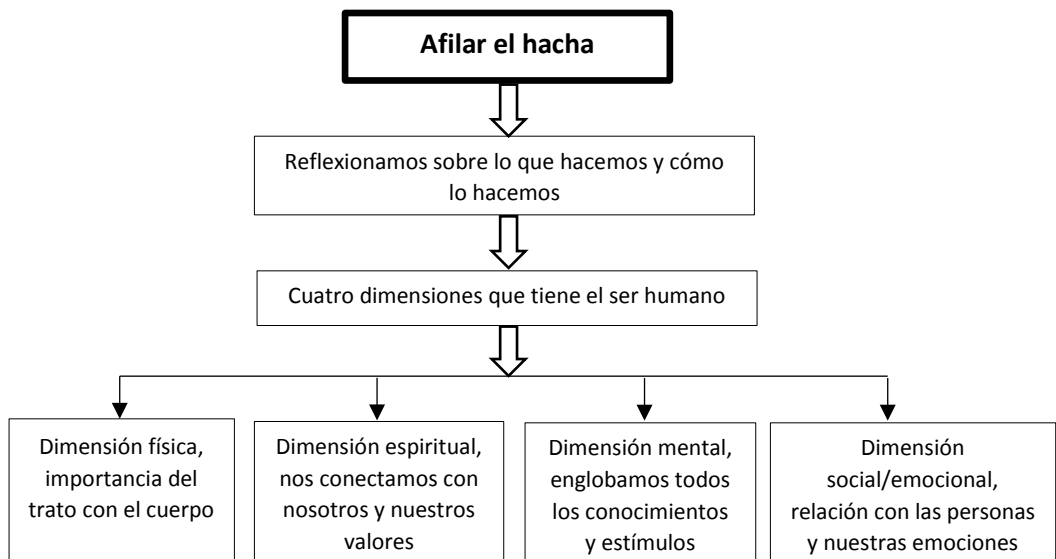


c. Ser, hacer y tener,

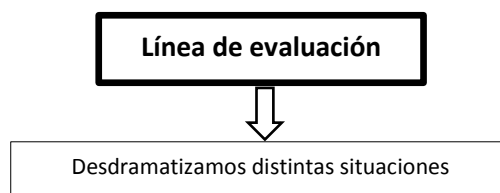


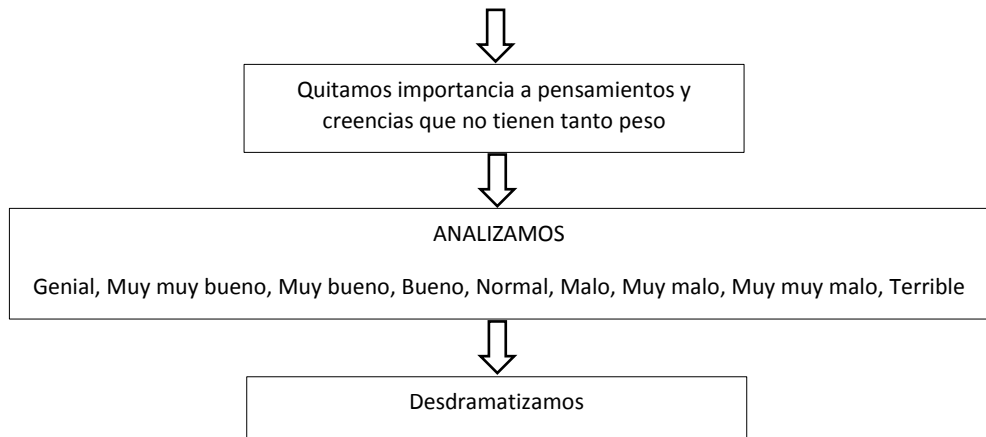


d. Afilar el hacha.



e. Línea de evaluación.

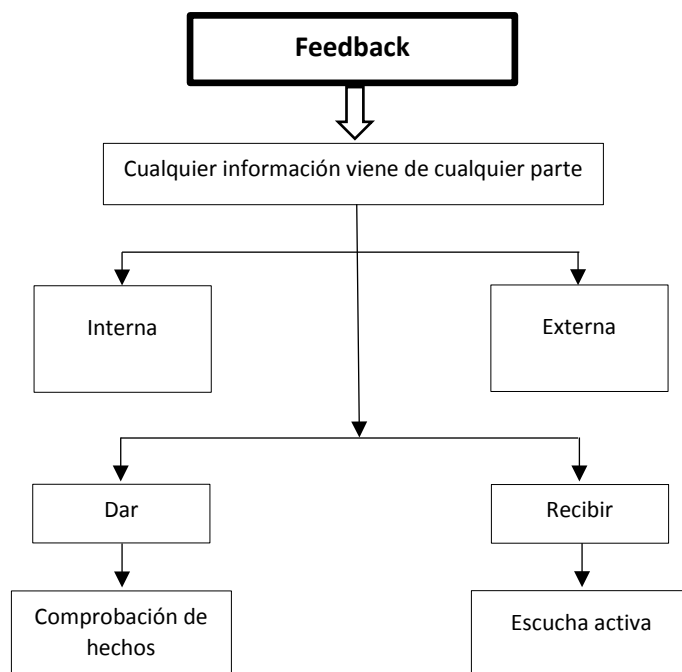


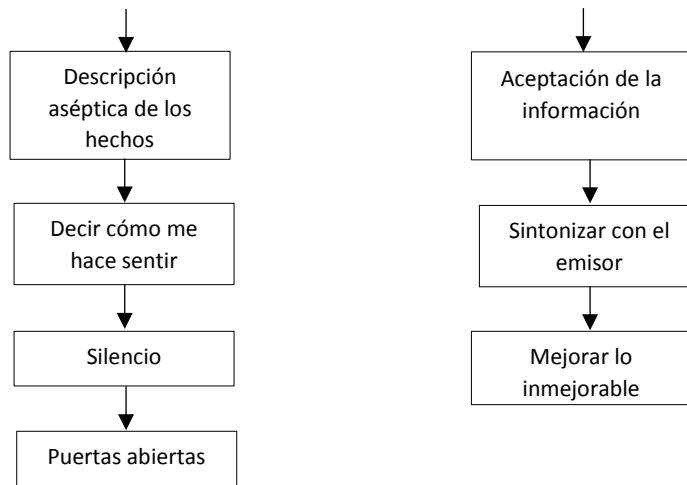


Herramientas del Coaching Profesional. -

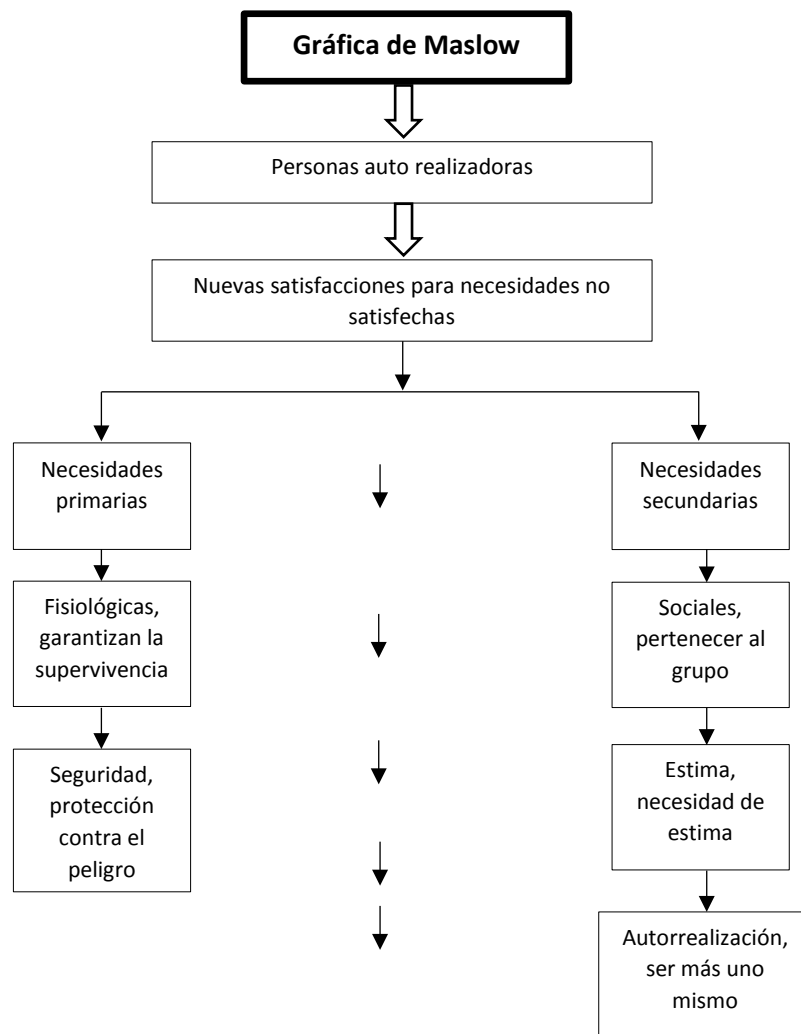
En este segundo grupo de herramientas seleccionadas correspondientes al coaching profesional, he considerado pertinente seleccionar las siguientes 05 herramientas:

a. Feedback

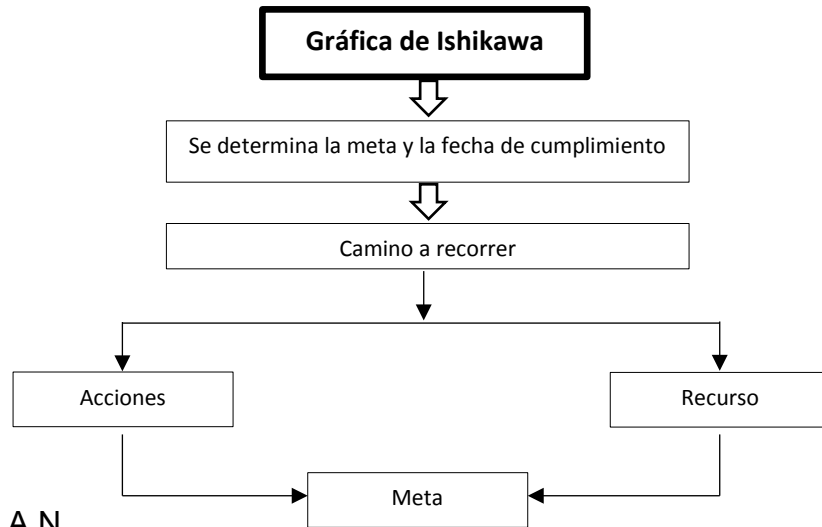




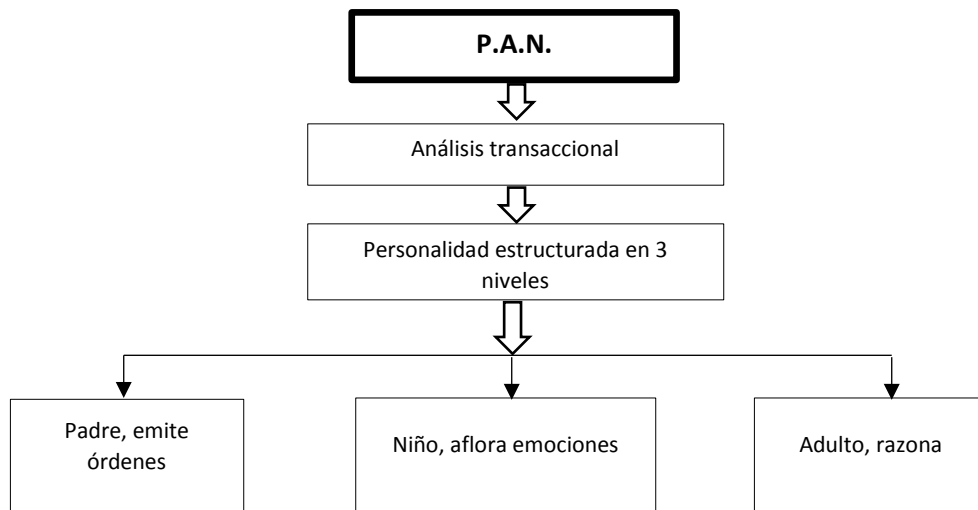
b. La gráfica de Maslow.



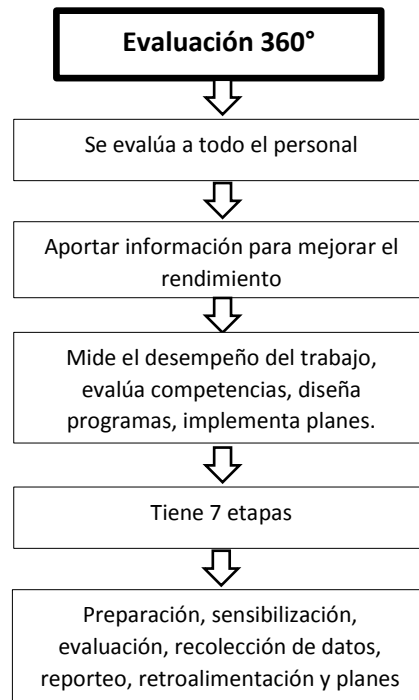
c. El diagrama de Ishikawa.



d. El P.A.N.



e. Evaluación 360°.



CAPITULO III.- Desarrollo de actividades programadas

3.1. Herramientas coaching para mejorar el trabajo en equipo. –

Conforme a los lineamientos de mi trabajo de suficiencia profesional, he seleccionado una herramienta de gestión del coaching personal y dos del coaching profesional; en ese sentido, a mi criterio, considero oportuna la utilización de las herramientas seleccionadas empezando por la línea de evaluación, prosiguiendo con la herramienta del gráfico de Maslow y finalmente con la evaluación 360°, tal como pasaré a detallar por ser las más eficientes:

Línea de evaluación

La herramienta línea de evaluación tiende y nos ayuda a desdramatizar diversas situaciones de la vida cotidiana permitiéndonos quitar importancia a pensamientos y creencias que en buena cuenta no resultan ser de mayor importancia a efectos de tener una mejor visión de los hechos.

Esta herramienta se usa aplicando la siguiente línea evaluativa:

Genial - Muy muy bueno - Muy bueno – Bueno – Normal – Malo -
Muy malo - Muy muy malo - Terrible.

Bajo este contexto podemos establecer que esta herramienta se caracteriza por cambiar las creencias exageradas que las personas tienen sobre cierta situación a efectos de que el colaborador ya no se sienta encerrado ni obsesionado con el peor escenario desdramatizando su situación actual.

La gráfica de Maslow

Conforme a lo establecido por el creador de esta herramienta, tenemos que se llegó a la conclusión de que las personas actuaban sobre la base de necesidades sacando adelante sus poderes creativos autorrealizándose. Bajo este contexto, se llegó a distinguir 5 tipos de necesidades:

Fisiológicas. - garantizan la supervivencia.

Seguridad. - de protección contra cualquier amenaza o peligro.

Sociales o de pertenencia. - pertenecer a un grupo social.

Reconocimiento y después liderazgo. - necesidad de estima y de ser apreciado y respetado en nuestras relaciones sociales.

Autorrealización. - necesidad de ser cada vez más uno mismo.

Evaluación 360°

Finalmente, con la herramienta seleccionada del coaching profesional evaluación 360°, tenemos que además del jefe o directivo, también participan los trabajadores en el proceso de evaluación, en ese sentido esta herramienta específicamente a ello le debe su nombre, porque todos los evaluados reciben información desde todos los ángulos a efectos de mejorar el rendimiento y desarrollar nuevas competencias. Esta herramienta se usa para:

- Medir el desempeño en el trabajo.
- Evaluar las competencias del individuo y las competencias de la organización.
- Diseñar programas de desarrollo.
- Implementar planes de carrera y sucesión.

En este orden de ideas, teniendo en consideración los beneficios que aporta esta herramienta, a través de ésta se podría resaltar las fortalezas y áreas de desarrollo de cada trabajador a efectos de diseñar planes de desarrollo institucional basándonos en las competencias prioritarias y que realmente se necesitan mejorar y al mismo tiempo para unir al equipo de trabajo.

Esta herramienta tiene siete etapas:

- Preparación. - se define cada paso a seguir, así como los tiempos que tomará.
- Sensibilización. - lograr que evaluados y evaluadores comprendan los beneficios de la evaluación, así como su impacto organizacional.

- Proceso de evaluación. - los evaluadores envían los formatos de evaluación para que puedan dar una retroalimentación.
- Recolección de datos. - los datos son recolectadas para su posterior procesamiento.
- Reporteo. - la información se recolecta y se obtienen las estadísticas.
- Retroalimentación. - enfoque positivo al evaluado, que le ayude a crecer tanto en lo profesional como en lo personal.
- Planes de desarrollo. - planes de crecimiento para cada evaluado, mediante procesos de mejora que permitan desarrollar las oportunidades detectadas en la retroalimentación.

3.2. Planes de acción para mejorar trabajo en una organización. –

Desafío a superar	Objetivos del proceso	Indicadores para la medición de estos logros	Aprendizajes que se deben adquirir	Pasos a seguir
La comunicación,	Mejorar el diálogo con los directivos de la organización para superar oportunamente las incomodidades que se puedan presentar en el ambiente laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Se establecen mesas de dialogo. • Se utilizan calendarios en donde se fijan fechas de reunión. • Observación del cumplimiento contractual por parte de los 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer acuerdos en base a las necesidades de los colaboradores. • Asumir que es una necesidad la utilización de cronogramas para todo evento. • Respetar los 	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar y organizar reuniones entre el personal subordinado y los directivos. • Publicar vía correo electrónico los resultados de las reuniones. • Fomentado el

Desafío a superar	Objetivos del proceso	Indicadores para la medición de estos logros	Aprendizajes que se deben adquirir	Pasos a seguir
el liderazgo y la resistencia al cambio		trabajadores y los directivos.	términos contractuales establecido por las partes.	<p>cumplimiento de los términos contractuales aceptado por las partes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoreando y liderando al personal en el cumplimiento del servicio de calidad para con la comunidad estudiantil, cumpliendo con los estándares del ente regulador.
	<p>Ser reconocidos como líderes a efectos de generar un adecuado ambiente laboral y al mismo tiempo atender oportunamente las necesidades de los colaboradores con la finalidad de que la institución pueda brindar un servicio de calidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento del liderazgo de los directivos ante sus subordinados. • Brindar un servicio de calidad. • Atención continua a la comunicación de sus subordinados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empoderamiento del rol y comunicación asertiva. • Que somos una entidad creada para brindar un servicio de calidad educativa. • Asumir que es una necesidad la comunicación abierta entre los subordinados y los directivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuando con la capacidad de escuchar, conciliar y brindar mayor seguridad al tomar decisiones, de forma perenne.

Objetivos:

- a. **Para los colaboradores:** mejorar el diálogo con los directivos de la organización para superar oportunamente las incomodidades que se puedan presentar en el ambiente laboral.

- b. **Para los directivos:** ser reconocidos como líderes a efectos de generar un adecuado ambiente laboral y al mismo tiempo atender oportunamente las necesidades de los colaboradores con la finalidad de que la institución pueda brindar un servicio de calidad.

CAPITULO IV.- Resultados Obtenidos

1. El principal desafío adaptativo observado en las organizaciones de nuestro medio, al menos en promedio, es la falta de identificación de sus trabajadores para con su institución, ya sea por falta de empatía o falta de comunicación de sus directivos para con sus colaboradores, por ende, al no identificarse con ella, el trabajo en equipo resultaba deficiente, trayendo consigo una serie de anomalías que perjudican los objetivos de las organizaciones.
2. En esta misma línea de pensamiento, se puede resaltar que esta falta de identificación del trabajador para con su institución traerá consigo otros problemas que finalmente no sólo perjudicarán al trabajador propiamente hablando, sino a la organización, dado que este, en vez de resultar un colaborador, representará una carga para la empresa.
3. La importancia del trabajo en equipo dentro de una organización y la importancia que tiene el factor humano en la producción o resultados que

debe ostentar un empresa a efectos de mantenerse activa en el mercado, por ello, a través de las diferentes herramientas que ofrece el coaching profesional, trataremos de identificar las falencias que deterioran el trabajo en equipo y al mismo tiempo, mediante una serie de herramientas de gestión, neutralizar y contrarrestar estas falencias.

CONCLUSIONES

1. Que, el clima laboral dentro de una organización debe ser el más agradable y propicio para las labores cotidianas, caso contrario, es decir, en un ambiente laboral sometido a tensión propiciada por el maltrato o la deficiente atención de sus autoridades para con sus trabajadores o incluso debido al pago impuntual de los haberes de los colaboradores, evidentemente traerá consigo que los trabajadores o colaboradores en una organización, descuiden sus obligaciones a efectos de satisfacer sus necesidades inmediatas, vale decir, los pagos que tiene que atender al concluir cada mes; en consecuencia, esta anomalía trae consigo la desatención de las obligaciones laborales, la deficiencia del trabajo en equipo y por ende, la no identificación del trabajador para con su institución.
2. Que, el trabajador se encontrará en constante incertidumbre al no tener la seguridad de que finalizado el mes de labores sus remuneraciones serán atendidas oportunamente o de manera total; en consecuencia el trabajador se encontrará irrito y desconfiado de sus autoridades, por ende, los intentos que realizará la organización a efectos de mejorar el trabajo en equipo de sus trabajadores, no rendirá ningún fruto, por cuanto el colaborador tendrá sus expectativas cifradas en otras actividades a efectos de satisfacer sus necesidades mensuales.

3. Que, la falta de identificación de los trabajadores para con su institución y por ende la deficiencia del trabajo en equipo se encuentra estrechamente vinculada al pago deficiente de las remuneraciones, en ese sentido, se tendrán que tomar acciones inmediatas a efectos de satisfacer los pagos oportunos de los trabajadores, por cuanto de persistir esta anomalía común en nuestros tiempo, el trabajador perderá la confianza en sus autoridades, deviniendo todo esfuerzo en nulo a efectos de mejorar dicha relación.
4. La Herramienta más utilizada para las etapas de aprendizaje para el mejoramiento de las relaciones labores e identificación del trabajador para con su organización, está constituida por la línea de evaluación, ya que ésta herramienta es usada con el fin que los colaboradores puedan desdramatizar la situación que están viviendo, ser más objetivos al momento de evaluar la problemática y poder buscar soluciones como por ejemplo puentes de comunicación respecto a los incumplimientos contractuales en relación al pago de sus honorarios, organizar reuniones con los directivos para que estos últimos pudiesen explicar la situación la organización, establecer acuerdos que satisfagan mutuas necesidades.

RECOMENDACIONES

1. La herramienta línea de evaluación tiende y nos ayuda a desdramatizar diversas situaciones de la vida cotidiana permitiéndonos quitar importancia a pensamientos y creencias que en buena cuenta no resultan ser de mayor importancia a efectos de tener una mejor visión de los hechos.
2. La gráfica de Maslow, conforme a lo establecido por el creador de esta herramienta, tenemos que se llegó a la conclusión de que las personas actuaban sobre la base de necesidades sacando adelante sus poderes creativos autorrealizándose.
3. Que, la herramienta seleccionada del coaching profesional evaluación 360°, tenemos que además del jefe o directivo, también participan los trabajadores en el proceso de evaluación, en ese sentido esta herramienta específicamente a ello le debe su nombre, porque todos los evaluados reciben información desde todos los ángulos a efectos de mejorar el rendimiento y desarrollar nuevas competencias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Hilario Martínez (marzo 2011), *El coaching profesional para ingenieros.*, Artículo de investigación científica.

<https://www2.coitt.es/res/revistas/05a%20Coaching.pdf>.

Michael Thallium (diciembre 2012), *Coaching y entrenamiento en ingeniería para plantas industriales*, Artículo científico.

<https://es.slideshare.net/slideshow/coaching-en-ingenieras-y-plantas-industriales-14396505/14396505>.

Cristian Sánchez (2022), *El liderazgo del ingeniero industrial*. Tesis de la Universidad Militar de Nueva Granada - Bogotá.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/41453/SanchezAsprillaCristianCamilo2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.




José Luis Alvarado (abril 2022), *El coaching y su impacto en el clima organizacional del personal administrativo de la empresa Inversiones PROALMEQ S.A.C. de la ciudad de Huánuco*, Tesis de Maestría de la Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11211/1/IV_PG_MRHGO_TE_Alvarado_Chamorro_2022.pdf.

ANEXOS

Anexo 1.- Evidencia de similitud digital

JUAN CARLOS MEDINA SEMINARIO ANÁLISIS DEL TRABAJO EN EQUIPO EN UNA ORGANIZACIÓN Y EL MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES ...

-  TITULOS
-  revisiones tesis y trabajo de suficiencia profesional
-  Universidad Peruana de Ciencias e Informatica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::1:3042905319

Fecha de entrega
15 oct 2024, 1:01 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
20 nov 2024, 11:35 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
NCIA_PROFESIONAL_INGENIERIA_INDUSTRIAL_COACHING_PROFESIONAL.docx

Tamaño de archivo
215.7 KB

31 Páginas
4,239 Palabras
24,566 Caracteres




10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe


- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad




N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
228 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.upci.edu.pe	5%
2	Internet	es.slideshare.net	2%
3	Trabajos del estudiante	Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC	1%
4	Internet	www.coursehero.com	1%
5	Internet	hdl.handle.net	0%
6	Internet	www.cliffsnotes.com	0%

Anexo 2.- Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: _____

DNI: _____ Correo electrónico: _____

Domicilio: _____

Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: _____

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: _____

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis ()

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

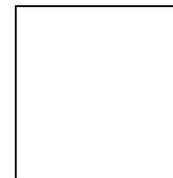
Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

() Sí, autorizo el depósito y publicación total.

() No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los _____ días del mes de _____ de 2024.



Firma